



ANEXO IV

del Protocolo de Atención a Víctimas de
Violencia de Género

**Medidas internas para el abordaje
de la violencia en razón del género.**

Aprobado mediante Resol. N° 615/23 (SUP) del 06/11/2023



PODER JUDICIAL
DE LA PROVINCIA DE FORMOSA

Anexo IV

“La primera escucha y la actuación con discreción es un acompañamiento fundamental”

Cuando se atraviesa una situación de violencia se produce un quiebre en el normal funcionamiento de su vida, se pierde la tranquilidad y el buen ánimo, todo abruma, obstaculiza la concentración en el trabajo y la vida cotidiana está teñida de tristeza. No solo esa persona se siente protagonista de una situación que la oprime, sino que el ámbito laboral con sus integrantes también se empaña del mismo sentir.

Esto denota señales claras de que no se encuentra en un estado de bienestar. Se necesita el apoyo, la escucha y tener la seguridad de que lo que le pasa no le resulta indiferente a quienes están a su alrededor.

En este sentido, y siguiendo los lineamientos de creación de la oficina de la Mujer conforme Acordada 2795 la que establece dentro de las funciones *“el impulso de un proceso de incorporación de la perspectiva de género, tanto en la prestación del servicio de justicia como en el ámbito de las relaciones laborales que su ejercicio involucra”*, se busca generar un instrumento preventivo dentro del ámbito laboral, entendiendo a la prevención como una de las herramientas más importantes para abordar esta problemática.

Por ello, el objetivo trazado en este anexo del Protocolo es promover acciones que faciliten y acompañen este proceso en el ámbito intrainstitucional. Siempre teniendo presente el principio del respeto del derecho a la confidencialidad y a la intimidad del caso.

Asumiendo un rol activo para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género; y valiéndonos de nuestro **Protocolo de Atención para víctimas de violencia de género** y del Reglamento Interno de Administración de Justicia (RIAJ) en base al Acuerdo 2921 del 8 de marzo de 2017 y reemplazado por el Acuerdo 3163, punto 6 del 31 de mayo de 2023, en su Art 60° TER, el que establece **la Licencia por violencia de género**, el Excmo. S.T.J. de Formosa en fecha 06 de noviembre del 2023 mediante **Resol. 615/23 APROBÓ** la propuesta de acción intrainstitucional elaborada por esta oficina, disponiendo las siguientes medidas:

1. Se sugiere comunicar al superior inmediato, con carácter reservado. Se recomienda, que la persona que está atravesando una situación de violencia de género comunique a su superior o responsable dicha situación con carácter reservado, a fin de adoptar las medidas necesarias para el resguardo de la integridad de la persona afectada en su lugar de trabajo ante la presencia del agresor, como también la de sus compañeros/as. El acompañamiento en estos procesos, es de vital importancia.

1.1 Se recomienda el uso del flujograma de Orientación para casos de Violencia de Género. Cuando el Superior jerárquico y/o agentes judiciales tomen conocimiento de la situación a través de la persona agraviada, se recomienda la utilización del Flujograma.

De esta manera, se facilita una herramienta gráfica y secuencial como apoyo a las líneas de acción que se pueden llevar adelante para situaciones donde se encuentren involucradas agentes judiciales. (Se acompaña el Flujograma al final).

1.2 Reforzar el acceso institucional monitoreado. Con objeto de limitar el acceso a personas que presuntivamente estén afectando a agentes judiciales, el superior inmediato que haya tomado conocimiento del hecho deberá informar con carácter de urgente a Secretaria de gobierno del Superior Tribunal de Justicia para que se disponga la medida.

Con el fin de resguardar al agente y a todo el personal judicial, como por ejemplo, reforzar la guardia de seguridad y/o habilitar un registro de ingreso edilicio.

1.3 Modificación de las tareas asignadas y/o reducción horaria. Por razones de urgencia y en atención a resguardar la seguridad, como del buen funcionamiento del ámbito laboral.

Esta propuesta se fundamenta en la siguiente afirmación “La violencia puede tener un impacto directo en la productividad y el desempeño, causando ausentismo, dispersión, alteraciones en el comportamiento, disfuncionalidad en el estado de ánimo, afectando por consecuencia, el buen ejercicio del servicio de justicia”.

- ***Fortalecimiento de los equipos de trabajo ante casos de violencia de género:***

El cuidado de los equipos es responsabilidad de los niveles directivos que lideran sus funciones y el quehacer profesional cotidiano.

Además de asegurar que se cumplan con los propósitos del servicio de justicia y los objetivos propios del hacer de cada Dependencia, es menester, ante casos de esta índole, brindar las condiciones mínimas de resguardo de la integridad personal.

Como por ejemplo, asegurar que ninguna agente permanezca sola en el lugar de trabajo, que el resto del equipo esté alerta cuando exista una persona expuesta a una situación de riesgo. La reorganización del ámbito laboral en cuanto a la disposición del mobiliario también es importante, disponer que los escritorios y sillas aseguren la posibilidad de escape al agente en caso de peligro, por ejemplo, no ubicarse contra la pared, acorralada por una mesa y lejos de la puerta.

Cuando sucede un caso de violencia, no solo afecta a la mujer vulnerada sino también tiene sus repercusiones en el equipo de trabajo, quienes vivencian una traumatización, un alto impacto emocional. El ambiente laboral se torna vulnerable, los/as agentes experimentan el mismo miedo o estado de alerta que la mujer afectada por la situación. Podría hablarse de una contaminación o de un impacto silencioso que tiene sus efectos a largo plazo.

14. Asignación de una asistencia económica en forma de adelanto de salario o préstamo de emergencia, destinado a hacer frente a posibles gastos económicos como solventar un alquiler, mudanza, abonar a un personal de asistencia externa (niñera, empleada de quehaceres domésticos, guardería, psicólogo/a, etc.) u otras erogaciones necesarias que puedan surgir de dicha situación.

2. SE DISPONDRÁ DE UN ESPACIO DE PRIMERA ESCUCHA

¿Qué es?

Es una instancia clave. Es la primera y más importante acción para acompañar y orientar a una persona que vive violencia de género. Hace referencia a un espacio de escucha activa, con empatía sobre la situación que está viviendo sin juzgarla. Tiene que ver con el contacto de la persona que está sufriendo violencia con otra que se pone a disposición para acompañar, orientar y asesorar.

Este vínculo se desarrolla en un espacio seguro, para lo cual se requiere de la existencia de ciertos elementos, como la VOLUNTAD de la persona de acercarse al espacio a ser escuchada, compartiendo lo que le está sucediendo y por el otro, la PREDISPOSICIÓN de quien escucha.

Cabe aclarar que, la salida de dicha situación es un proceso progresivo, que requiere principalmente de tiempo y de sentirse ACOMPAÑADA.

Por lo tanto, disponer de un lugar clave, neutral y exclusivo para agentes judiciales representaría la adopción de una medida de acción positiva y de una atención con debida diligencia reforzada, donde el Poder Judicial asumiría un rol activo en pos de erradicar este flagelo social.

¿Para qué?

Para contar con un espacio de atención focalizada al personal judicial que le permita encontrar contención inicial y orientación para contribuir en la protección, seguridad y acceso a la justicia de las mujeres afectadas por hechos de violencia de género.

Finalmente, para que le posibilite *planificar* los pasos a seguir y accionar en pos de resolver la problemática de la mejor manera posible.

¿Cuáles son los principios rectores?

- 1. Confianza:** que se sienta comprendida mediante un vínculo respetuoso. Creer en ella y en su palabra.
- 2. Confidencialidad y privacidad:** Se debe respetar el derecho a la intimidad de la persona involucrada, actuando con la discreción y el respeto necesario para proteger la dignidad de la persona.
- 3. Escucha activa:** Será escuchada con atención y sin intromisiones. Debe respetarse su voluntad en cuanto a las acciones que decida emprender.
- 4. Contención y precisa orientación:** la persona será orientada de manera clara, precisa, con un lenguaje claro, sencillo sin tecnicismos innecesarios, sobre las acciones y recursos existentes.
- 5. No revictimización:** se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos.
- 6. Respeto:** Escucharla sin menoscabo a su dignidad y sin intromisión en aspectos irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

¿Quiénes lo conforman?

Este espacio se canalizará por ante el *Observatorio en materia de violencia laboral*, designándose en este caso al Lic. Javier E. Kraupner para llevar a cabo la asistencia necesaria, en el marco de la presente propuesta.

¿Cuál es el procedimiento de atención?

- 1. Recepción de casos:** se tomará conocimiento y/o recepción de los casos, a través de cualquier medio de comunicación que disponga el Observatorio en materia de violencia laboral, o de forma personal ante dicha oficina.
- 2. Entrevista con la persona:** con consentimiento previo, coordinará una entrevista para brindar un espacio de acompañamiento.
- 3. Orientación:** en relación a la normativa vigente, a los recursos disponibles efectuará recomendaciones sobre las acciones para abordar la problemática.

4. **Planificación:** conjuntamente programarán los pasos a seguir con relación al asesoramiento jurídico, asistencia psicológica, uso de licencia por violencia de género, asistencia económica, modificación de su rutina laboral, información a superior jerárquico para resguardar su integridad, la de sus compañero/as etc.
5. **Crónica:** elaboración de un informe con el relato de los hechos y las recomendaciones efectuadas.
6. **Registro confidencial:** se confeccionará un libro de *registro reservado* de casos para estadísticas y para la elaboración de líneas de acción futura, como por ejemplo, capacitaciones, talleres de sensibilización, concientización, etc.
7. **Informe:** confección de un informe anual interno respetando el principio de confidencialidad, a fin de realizar el seguimiento del caso, pudiendo instrumentar medidas de ajuste y/o complementarias.

3. FLUJOGRAMA DE ORIENTACIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Representa un paso a paso de identificación y abordaje ante situaciones de violencia sufridas por agentes judiciales y advertidas por las personas que ocupan cargos jerárquicos y/o de mandos medios.

Establece pautas de orientación y constituye un importante instrumento de gestión para homogeneizar y optimizar la calidad de servicio.

FLUJOGRAMA de ORIENTACIÓN para casos de VIOLENCIA DE GÉNERO



Anexo del Flujograma

1. **Detección, identificación.** Pág. 5-7. [“Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia de Género”](#).

2. **Servicios especializados.** Informar a la persona agraviada de los servicios que existen en materia de violencia de género. Hacerle saber que tiene derecho a usar la licencia por violencia de género. (RIAJ), y del Espacio de Primera Escucha dentro del Poder Judicial.

2.1 **Medidas preventivas.** El superior inmediato podrá solicitar medidas de seguridad, ej. reforzar el acceso institucional monitoreado ante la situación de riesgo como medida preventiva para la víctima y la de sus compañeros/as de trabajo; y/o considerar cambios de tareas/horarios en pos de mantener el buen funcionamiento del servicio.

3. **Plan de Seguridad.** Pág. 15-18. “Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia de Género”. Las áreas específicas acompañarán a elaborar un plan de seguridad junto con la agente.

“Se haya realizado o no la denuncia, el ACOMPAÑAMIENTO y la INFORMACIÓN tienen que estar presentes en el proceso”.