



# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO COLEGIAL Y PROFESIONAL

Colegio de Abogados del Departamento Judicial  
de Moreno - General Rodríguez.



## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO COLEGIAL Y PROFESIONAL.-

COLEGIO DE ABOGADOS DEL DEPARTAMENTO JUDICIAL  
DE MORENO-GENERAL RODRÍGUEZ

### **AUTORIDADES**

#### **MESA DIRECTIVA**

**Presidente:** Eduardo Gabriel Sreider

**Vicepresidenta Primera:** Eloísa Raya de Vera

**Vicepresidenta Segunda:** Julia María Taboada

**Secretario:** Gabriel Malano

**Tesorero:** Roberto Ariel Erpen

**Protesorera:** Débora Sabrina Galán

**Prosecretario:** Diego Cristian Souto

#### **CONSEJEROS TITULARES**

Mariana Aldana Canevari

Micaela Bianca Gianico Mercado

Griselda Elizabeth Moscoso

Marisa Alejandra Boquete

Matías Patricio Díaz González

#### **CONSEJEROS SUPLENTE**

Natalia Andrea Ramos

Agustín Dufour

Jorge Claudio Delgado

Jesica Cecilia Brigandi

Ana María Mottino

Julio Victor Portillo

Manfredo Adolfo Schroeder

Cristian Darío Cura

Maximiliano Fabián Ocampo

#### **AUTORIDADES DEL TRIBUNAL DE DISCIPLINA**

**Presidenta:** Paola Bartolomé Alemán

Fernando Domingo Falco

Mario Bernardo Galeazzi

Aurora Eugenia Bazet

Alejandro Pablo Basile

**TRIBUNAL DE DISCIPLINA SUPLENTE**

Gastón Matías Marano

Nayla Florencia Dominguez

Claudia Margarita Cabrera

María Teresa Zubieta

**AUTORIDADES DEL INSTITUTO DE DERECHO DE LA MUJER Y GÉNERO**

DIRECTORA: Débora Galán

VICEDIRECTORA PRIMERA: Verónica Menéndez

VICEDIRECTORA SEGUNDA: Micaela Gianico

SECRETARIA: Daniela Schlegel

PROSECRETARIA: Natalia Scanio

Elaboración y compilación del Protocolo: Débora Galán

Compilación del Anexo: Micaela Gianico y Daniela Schlegel.

*El presente instrumento fue aprobado en sesión del pleno del Consejo Directivo, el día 21 de Marzo de 2025.*

*Moreno, Provincia de Buenos Aires.*

**ÍNDICE**

1. Introducción .....	5
2. Finalidad .....	5
3. Marco normativo .....	6
4. Objetivos .....	7
5. Ámbito de aplicación .....	8
6. Aplicación temporal.....	8
7. Principios rectores .....	8
8. Autoridad de aplicación .....	9
9. Funciones de la autoridad de aplicación .....	9
10. Denuncia .....	10
11. Forma .....	10
12. Recepción de la denuncia .....	10
13. Intervención del Instituto del Derecho de la Mujer y Género .....	10
14. Elaboración de Informes .....	10
15. Formulación de recomendaciones .....	11
16. Elevación a la autoridad de aplicación .....	11
17. Notificación y seguimiento .....	11
18. Revisión periódica .....	11
19. Formulario de denuncia .....	11
20. Sanción .....	11
21. Articulación constante .....	11
22. Confidencialidad del Expediente .....	11
23. Información y Notificación .....	12
24. Bibliografía .....	12

**Anexo.**

A) Legislación, normativa .....	13
B) Jurisprudencia .....	14
C) Actuación ante la denuncia .....	21
D) Formulario denuncia .....	25

## **1.- Introducción**

Desde hace varios años, en colaboración con el Instituto del Derecho de la Mujer y Género del Colegio de Abogados de Moreno-Gral. Rodríguez, hemos trabajado arduamente para erradicar las desigualdades de género y promover los derechos de las mujeres y diversidades, así como la implementación de la Perspectiva de Género. Las directrices que guían nuestro trabajo, además del marco constitucional, convencional y la legislación vigente, son definidas por la Comisión de los Derechos de la Mujer de la F.A.C.A. y la Comisión de Género y Diversidad del C.O.L.P.R.O.B.A.

Hemos desarrollado numerosas actividades de sensibilización, así como programas de formación y capacitación en Derechos de las Mujeres y Género, incluyendo el cumplimiento de la Ley Micaela, entre otras acciones positivas.

A pesar de nuestros esfuerzos, es fundamental seguir implementando herramientas efectivas y preventivas para abordar situaciones indeseadas de violencia y discriminación por razones de género. Por ello, consideramos imprescindible establecer un PROTOCOLO DE ACTUACIÓN para estas situaciones.

Este protocolo estandariza y establece un marco claro y uniforme para la atención y respuesta ante casos de violencia de género, asegurando que todos los involucrados sigan un enfoque coherente y evitando discrepancias en el tratamiento de los casos. Además, garantiza que las personas que denuncian reciban atención adecuada y oportuna, minimizando el riesgo de revictimización y asegurando su seguridad y bienestar.

La implementación del protocolo facilitará una comprensión más profunda de la problemática de la violencia de género, así como el desarrollo de habilidades necesarias para abordar estos casos con empatía y eficacia desde el inicio de la denuncia hasta el cierre del proceso.

Al establecer medidas claras para enfrentar la violencia por razones de género, contribuimos a crear conciencia dentro del Colegio sobre esta problemática, promoviendo una cultura de respeto e igualdad que puede ayudar a prevenir futuros casos.

El protocolo también define responsabilidades claras para los actores involucrados, asegurando acciones concretas, acompañamiento, monitoreo y evaluación tanto en los casos tratados como en la implementación de acciones preventivas.

En conclusión, un Protocolo de Actuación es esencial no solo para ofrecer una respuesta efectiva ante situaciones de violencia por razones de género, sino también para contribuir a su prevención y erradicación dentro del ámbito colegiado. Este Protocolo se basa en el trabajo realizado por el Colegio de la Abogacía de La Plata, a quienes agradecemos sinceramente su compromiso y dedicación.

## **2.- Finalidad**

El presente "Protocolo de Actuación" (en adelante, el Protocolo) es un instrumento institucional diseñado para reconocer, visibilizar e intervenir de manera activa ante situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género que puedan afectar a mujeres y personas diversas (lgbtiq+) con matrícula en el Colegio de Abogados de Moreno-Gral. Rodríguez, como así, quedan alcanzadas las mujeres y diversidades (lgbtiq+) que trabajen para el Colegio. Entiéndase dicho alcance tanto en sujetos pasivos como sujetos activos.

En línea con el trabajo realizado por la Comisión de Género y Diversidad del COLPROBA, así como por el Instituto de Derecho de la Mujer y Género de nuestro Colegio, asumimos el

compromiso de incorporar la Perspectiva de Género anclada en los Derechos Humanos. Nos responsabilizamos también por promover una vida libre de violencias y discriminación, tanto dentro como fuera del ámbito colegial, dado nuestro carácter como institución pública (no estatal).

Este Protocolo establece un marco institucional para abordar consultas y denuncias relacionadas con situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género, buscando una intervención adecuada y eficaz en la atención a esta problemática. El Colegio podrá intervenir desde su rol institucional y social, reconociendo y actuando ante estas situaciones mediante este Protocolo, con el objetivo de fortalecer a quienes acudan a este espacio a través de un mecanismo efectivo de atención, articulación y derivación.

Desde el Instituto de Derecho de la Mujer y Género, asumimos el desafío de crear este dispositivo, recopilando otros Protocolos elaborados en ámbitos colegiales similares. Este Protocolo se fundamenta en un firme posicionamiento contra conductas violentas, machistas y discriminatorias de cualquier tipo.

### **3.- Marco Normativo**

El Protocolo se fundamenta en un sólido marco normativo respaldado por instrumentos internacionales de Derechos Humanos, tanto del Sistema Universal como del Sistema Interamericano. Entre estos instrumentos destacan: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); así como las Recomendaciones Generales N° 33 y 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que abordan la violencia por razón de género. También se incluye la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), junto con la Declaración de Beijing, resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, y las Declaraciones de Cancún y Brasilia, que emergieron de la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana conocida como "100 Reglas de Brasilia".

En el ámbito nacional, son relevantes la Ley N° 26.485 que establece un Marco "Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos donde Desarrollan sus Relaciones Interpersonales", junto con sus modificaciones; la Ley N° 26.743 sobre Identidad de Género; y la Ley N° 27.499, comúnmente referida como "Ley Micaela".

A nivel provincial, se destaca la Ley N° 12.569 sobre Protección contra la Violencia Familiar, sus modificaciones y su Decreto Reglamentario; así como la Ley N° 12.764 que aborda el "Acoso Sexual" en el ámbito público provincial. También se encuentra la Ley N° 15.134 que adhiere a la Ley Micaela.

En lo que respecta al ámbito colegial, se menciona la Ley N° 5.177 con sus modificaciones relacionadas con el Ejercicio y Reglamentación de la Profesión de Abogado/a y Procurador/a. Además, se incorporan las Normas de Ética Profesional (sección V, artículos 44 y 45), que fueron introducidas por Circular 6760 del Consejo Directivo del COLPROBA en febrero de 2020.

Por último, se consideran las recomendaciones emitidas por el IDEL en el ámbito FACA en 2021 sobre adecuaciones para Colegios y Federaciones de Abogados, Tribunales de Disciplina y Códigos de Ética, orientadas a transversalizar la Perspectiva de Género y prevenir Violencia de Género, así como cualquier normativa futura que pueda ser pertinente para este Protocolo.

Cabe destacar que, como antecedente y para esta elaboración y compilación, se utilizó además la base del Protocolo creado por el Colegio de la Abogacía de La Plata.

Toda convención, normativa o resoluciones internas que sean pertinentes a esta temática también serán fuentes de aplicación para el presente protocolo.

#### **4.- Objetivos**

El presente Protocolo tiene como finalidad establecer un marco, pautas y procedimientos institucionales para prevenir e intervenir en situaciones de violencia por razones de género en el ejercicio profesional de las mujeres y diversidades (lgbtiq+) matriculadas, como así también las mujeres y/o diversidades que trabajen en el Colegio de Abogados de Moreno-Gral. Rodríguez. Las metas específicas son las siguientes:

A) Fortalecer el derecho a una vida libre de violencia por razones de género, promoviendo la igualdad y la equidad en todos los ámbitos.

B) Fomentar acciones conjuntas que integren la perspectiva de género en el abordaje de situaciones de violencia y/o discriminación, asegurando un enfoque colaborativo y multidisciplinario.

C) Crear espacios seguros y de confianza donde las mujeres y diversidades que enfrentan situaciones de violencia y/o discriminación puedan narrar sus experiencias y denunciarlas, evitando la revictimización y la sobreintervención.

D) Establecer un procedimiento único aplicable a cada caso, junto con las acciones correspondientes, para garantizar un tratamiento adecuado y eficaz.

E) Promover medidas para el cese inmediato de situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género, asegurando una respuesta rápida y efectiva.

F) Difundir el espacio de denuncia disponible y ofrecer herramientas accesibles a las mujeres y diversidades matriculadas en el Colegio que atraviesan situaciones de violencia y/o discriminación, garantizando que se respeten los mecanismos previstos por la ley.

G) Fomentar acciones dirigidas a generar cambios en los patrones socioculturales y conductuales relacionados con la violencia y/o discriminación por razones de género.

H) Desarrollar estrategias de concientización y sensibilización para visibilizar esta problemática con el objetivo de erradicarla.

I) Respetar los "derechos protegidos" de las mujeres, establecidos en el artículo 3 de la Ley 26.485.

I) Generar instancias de articulación y fortalecer las existentes con jurisdicciones, agencias, reparticiones y áreas competentes que correspondan para una respuesta integral.

J) Difundir este Protocolo en todas las áreas del Colegio, sedes, redes sociales y sitio web, así como en Facultades de Derecho y reparticiones del Estado (Municipal, Provincial y Nacional), donde se considere pertinente.

Las disposiciones del presente Protocolo no restringen ni limitan ninguna normativa que ofrezca igual o mayor protección, amparo o garantía a los derechos mencionados, ni afectan la aplicación integral de otros mecanismos institucionales pertinentes.

#### **5.- Ámbito de aplicación.**

Este Protocolo abarca toda acción u omisión que constituya un hecho de violencia y/o discriminación por razones de género, conforme a lo establecido en el artículo 4 de la Ley 26485, en los siguientes casos:

- 1) Cuando dichas conductas se presenten en el contexto y ejercicio profesional de la abogacía, ya sea en espacios físicos o virtuales, por parte de un colega, un tercero vinculado al caso o algún agente de cualquiera de los tres poderes del Estado, dirigidas contra mujeres y personas de diversas identidades que ejerzan la profesión con matrícula en el Colegio de Abogados de Moreno-Gral. Rodríguez.
- 2) Cuando estas acciones se manifiesten en un ámbito doméstico (según lo definido y regulado por la Ley 26485 y la normativa vigente), aplicándose de manera subsidiaria en situaciones donde mujeres y diversidades no cuenten con otro marco legal de protección, o hasta que intervenga otra autoridad jurisdiccional o administrativa.

### **6.- Aplicación Temporal.**

Las disposiciones de este Protocolo serán aplicables cuando la situación de violencia haya ocurrido después de la entrada en vigencia del mismo, o si el hecho tuvo lugar con anterioridad, pero sus efectos se prolongan hasta el momento en que se activa el Protocolo.

### **7.- Principios Rectores**

- a) Atención Personalizada: La persona que realice una consulta o denuncia recibirá asesoramiento y acompañamiento personalizado en todas las etapas del proceso relacionado con la situación de violencia denunciada administrativamente en el Colegio.
- b) Derecho a la Dignidad y a la Privacidad: La persona consultante o denunciante será tratada con el más alto respeto a su dignidad. Se garantizará que sea escuchada sin intromisiones en su intimidad, evitando indagar en aspectos que no sean relevantes para comprender los hechos. En todo momento se deberá respetar la voluntad de la persona respecto a las acciones que decida emprender y que le afecten directamente.
- c) Gratuidad: El procedimiento establecido en este Protocolo será gratuito para la persona consultante o denunciante.
- d) Consentimiento Informado: Se proporcionará a la persona consultante o denunciante información clara, detallada y comprensible sobre los objetivos y alcances de la intervención, el uso potencial de la información obtenida, los procedimientos disponibles y las implicancias de cada acción o recurso sugerido. Esta información se ofrecerá en un ambiente de confianza que permita a la persona rechazar la intervención si no está dispuesta a asumir los riesgos del proceso. En tal caso, se respetará su decisión e informará que no se procederá sin su aprobación, dejando disponible el espacio de acompañamiento y contención para cuando lo requiera. Este proceso incluye la formación del expediente de denuncia, que podrá dar lugar a una causa disciplinaria si corresponde.
- e) Confidencialidad: Se garantizará la confidencialidad de la información por parte de quienes conozcan la situación de violencia, protegiendo tanto la identidad de la persona consultante o denunciante como la de las demás personas involucradas. Queda prohibida la reproducción o difusión de dicha información por cualquier medio. Toda documentación que deba ser enviada en formato impreso se remitirá en un sobre cerrado, con una minuta individualizada únicamente con la identificación del trámite. Asimismo, se mantendrán en reserva los datos expresamente manifestados. Se creará un archivo físico para resguardar la documentación y otro digital al cual

solo tendrá acceso el personal designado por la Mesa Directiva en colaboración con el Instituto de Derecho de la Mujer y Género. La persona consultante o denunciante será informada sobre los límites a esta confidencialidad, especialmente cuando su vida o integridad personal esté en riesgo, o ante requerimientos especiales de autoridades judiciales o administrativas.

f) Principio de Imparcialidad: Se asegurará que quienes estén encargados del análisis, atención y acompañamiento del caso no tengan vínculos con el agresor que comprometan los objetivos del Protocolo. En caso necesario, se designarán otras personas que considere pertinentes y oportunas la Mesa Directiva junto con el Instituto del Derecho de la Mujer y Género.

g) Celeridad y Diligencia: La aplicación de los procedimientos previstos se llevará a cabo con las debidas garantías, profesionalismo y sin demoras injustificadas, agilizando así las medidas necesarias para proteger a la persona afectada.

h) Contención y Acompañamiento Integral: La persona afectada será acompañada en todos los trámites posteriores a su denuncia según lo requiera. La intervención se realizará desde una perspectiva interdisciplinaria, reconociendo que las situaciones de violencia requieren un abordaje integral para una respuesta eficaz. Esta intervención será gestionada por el Instituto de Derecho de la Mujer y Género conforme a los recursos humanos y económicos disponibles, pudiendo articularse con organismos o instituciones dedicadas a esta tarea que respeten todos los principios rectores aquí plasmados.

k) Prohibición de mediación. Se establece la prohibición de llevar a cabo audiencias de mediación o conciliación entre la persona afectada y el agresor. Estas no podrán ser obligatorias ni utilizarse como un recurso para resolver situaciones de violencia.

l) Coordinación y trabajo colaborativo. Se fomentará la coordinación y articulación entre las distintas áreas, autoridades e Institutos que implementen las acciones para el cumplimiento del presente Protocolo en el Colegio de Abogados. Además, se promoverá la colaboración externa con otros colegios profesionales y los diversos organismos oficiales y no gubernamentales relacionados con esta problemática.

m) Difusión. Este Protocolo estará disponible para todas las personas matriculadas en el Colegio de Abogados de Moreno-Gral. Rodríguez. De esta manera, quienes se encuentren en situaciones de violencia podrán realizar consultas, recibir asesoramiento y apoyo emocional.

n) Intervención con perspectiva de género e interseccional. Todas las intervenciones deberán llevarse a cabo desde estas perspectivas, teniendo en cuenta la desigualdad estructural por género que persiste en la sociedad, así como los patrones socioculturales estereotipados que sustentan diversas prácticas violentas y/o discriminatorias.

**8.- Autoridad de Aplicación.** El Consejo Directivo será la Autoridad de Aplicación del presente Protocolo, en colaboración con el Instituto de Derecho de la Mujer y Género.

### **9.-Funciones de la Autoridad de Aplicación.**

a) Promover, a través del Instituto de Derecho de la Mujer y Género, acciones de sensibilización, prevención, difusión y capacitación en esta temática.

b) Coordinar acciones con organismos y entidades especializadas en la problemática para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos en este Protocolo.

c) Buscar la firma de convenios que faciliten el cumplimiento de los objetivos del presente Protocolo, asegurando un acompañamiento adecuado a la persona denunciante.

- d) Elaborar, cuando sea pertinente, un informe de riesgo para el proceso de formación de causa disciplinaria o para el organismo o institución que lo solicite.
- e) Desarrollar una resolución interna sobre la situación informada a través del Informe de Evaluación de Riesgo.
- f) Mantener un registro detallado de las situaciones intervenidas, con el fin de adoptar nuevas medidas de prevención en el futuro y perfeccionar las existentes. Asimismo, evaluar la viabilidad de crear un dispositivo específico para este propósito.

#### **10.- Denuncia.**

Las personas que se sientan afectadas por situaciones de discriminación o violencia de género podrán informar los hechos a la Autoridad de Aplicación. Para acceder a este Protocolo, no será necesaria una denuncia formal ante las autoridades judiciales.

#### **11.- Forma.**

La persona afectada podrá realizar una breve descripción de los hechos de manera personal o virtual, ya sea por teléfono o correo electrónico. El procedimiento establecido en este Protocolo comenzará una vez que se ratifique la denuncia mediante un acta escrita y firmada por la persona que la realizó (ya sea de forma virtual o en soporte papel). De ser personal, se encomendará la tarea a una integrante del personal del Colegio en cada sede, entrenándola debidamente, y de ser por correo electrónico, se destinará una casilla especial donde también la misma persona que atiende de manera presencial, tendrá autorización para revisar los mails allí enviados.

Las caratulas de las denuncias mantendrán la reserva de identidad de la denunciante.

#### **12.- Recepción de la denuncia.**

Una vez recibida la denuncia y escuchada la persona afectada, se le dará intervención al Instituto de Mujer y Género para su pronta actuación y acompañamiento. Si la denuncia llega a alguna integrante del Instituto o a la Dirección, se deberá respetar el procedimiento para su activación.

#### **13.- Intervención del Instituto de Derecho de la Mujer y Género.**

Siempre que sea pertinente y con el consentimiento informado de la persona afectada, intervendrá un representante designado por el Instituto de Derecho de la Mujer y Género en el caso de violencia.

#### **14.- Elaboración de informes.**

La realización de informes será una tarea fundamental, comenzando después de la primera entrevista o escucha, así como tras la evaluación del riesgo, si corresponde. Estos informes servirán para diseñar una intervención adecuada al caso específico, utilizando las herramientas disponibles. La elaboración estará a cargo del Instituto de Derecho de la Mujer y Género y se enviará a quienes estén a cargo de la formación del expediente de denuncia, designados por la Mesa Directiva, para garantizar la reserva y respetar el derecho a la privacidad y confidencialidad.

#### **15.- Formulación de recomendaciones.**

Según las particularidades del caso, el Instituto de Derecho de la Mujer y Género podrá formular recomendaciones con el objetivo de construir una estrategia que facilite la salida de la situación de violencia. Estas recomendaciones se remitirán a la autoridad de aplicación para que tome las decisiones que considere pertinentes.

**16.- Elevación a la autoridad de aplicación.**

El Instituto de Derecho de la Mujer y Género elevará a la autoridad de aplicación, dentro de un plazo razonable y respetando la celeridad requerida, no solo el informe de la primera escucha y/o evaluación del riesgo, junto con las recomendaciones sobre la situación abordada, sino también cualquier otra información que considere relevante para el manejo del caso.

**17.- Notificación y seguimiento.**

Las resoluciones o medidas adoptadas por la autoridad de aplicación deberán ser notificadas tanto a la persona en situación de violencia como al Instituto de Derecho de la Mujer y Género, para que este último pueda realizar un seguimiento efectivo de la situación.

**18.- Revisión periódica.**

El presente Protocolo y sus Anexos constituyen un instrumento dinámico; por ello, el Instituto de Derecho de la Mujer y Género los revisará anualmente para evaluar su eficacia y determinar si es necesario modificar, actualizar o adecuar su contenido. Esta revisión será presentada a consideración y evaluación por parte de la autoridad de aplicación.

**19.- Formulario denuncia.**

El Instituto de Derecho de la Mujer y Género elaborará un formulario denuncia teniendo en cuenta los parámetros vigentes en la temática y respetando los derechos y principios establecidos en este Protocolo. El mismo será aprobado por simple resolución de Mesa Directiva, sin perjuicio de las modificaciones que estimen pertinentes la Autoridad de Aplicación.

**20.- Sanción.**

El presente Protocolo no establecerá sanciones. Si correspondiere el caso, se llevará adelante la formación del expediente con la denuncia administrativa ante el Colegio, y seguirá el curso del proceso de formación de causa disciplinaria según la normativa. El especial abordaje será con los parámetros establecidos en el presente protocolo (como por ejemplo respetar el derecho a la intimidad, confidencialidad y reserva del nombre de la denunciante). Lo concerniente a las cuestiones sancionatorias será facultad del Tribunal de Disciplina.

**21.- Articulación Constante.**

Para la aplicación de este Protocolo se deberá supervisar el accionar con la Mesa Directiva preservando la confidencialidad, la Comisión de Defensa de la Defensa y el Tribunal de Disciplina, para respetar Derechos y Garantías de ambas partes(denunciante y denunciado).

**22.- Confidencialidad.**

Para respetar el derecho de confidencialidad de la persona denunciante, será necesario solicitar la voluntad de preservar o no la totalidad de sus datos personales a la persona denunciante, y proceder a respetar dicha manifestación manteniendo la reserva del nombre completo, Tomo y Folio si fuere el caso.

**23.- Información y notificación.**

Tantas notificaciones, oficios, o cualquier diligencia o algún tipo de información o documentación que llegue al Colegio, que sean de incumbencia por denuncias en curso y abordadas por este Protocolo, deberá informarse a la Dirección del Instituto que aplica el presente Protocolo.

De la misma manera el Tribunal de Disciplina deberá colaborar en informar sobre el seguimiento de las causas disciplinarias que se instruyan a raíz de denuncias en este marco.

#### **24.- Bibliografía recomendada.**

##### **a) Enlaces.**

1. Guía de prácticas aconsejables para juzgar con perspectiva de género. SCBA.

<https://guias.scba.gov.ar/guia-de-practicas-aconsejables-para-juzgar-con-perspectiva-de-genero/>

1. Perspectiva de género y derecho penal. SCBA.

<https://www.scba.gob.ar/genero/Perspectiva%20de%20Genero%20y%20Derecho%20penal.pdf>

1. Texto del ex Ministerio de las Mujeres y Diversidad Nacional. EJE: RECONOCER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/eje-reconocer-la-perspectiva-de-genero.pdf>

1. Responsabilidad civil y Responsabilidad parental: daños por la obstrucción del derecho de comunicación entre padres e hijos. Los límites del Derecho. Herrera, Marisa. LA LEY 28/02/2011, 28/02/2011, 1- LA LEY2011-A, 1091.

<https://www.colectivoderechofamilia.com/wp-content/uploads/2015/05/MH.-C%C3%B3digo-Civil-y-Comercial-perspectiva-de-g%C3%A9nero.pdf>

##### **1. Libros.**

Butler, Judith. Mecanismos psíquicos de poder. Teorías sobre la sujeción. Traducción de Jacqueline Cruz.

Herrera, Marisa – Silvia Fernandez – Natalia de la Torre. Coordinadoras generales. Tratado de Géneros, Derechos y Justicia. Editorial Rubinzal Culzoni. 2021.

Maffia Diana; Gómez, Patricia Laura; Moreno, Aluminé; Compiladoras. Miradas feministas sobre los derechos. Colección Género, Observatorio de Género en la Justicia. Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires, Consejo de la Magistratura. Editorial Jusbaire. 2019.

Medina, Graciela – Yuba, Gabriela. Protección integral a las mujeres. Ley 26.485 comentada. Editorial Rubinzal Culzoni. 2022.

Segato, Rita Laura. Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Prometeo Libros. 2010.

Segato, Rita Laura. La guerra contra las mujeres. Prometeo Libros. 2016.

#### **ANEXO.-**

##### **A) LEGISLACIÓN, NORMATIVA.-**

A continuación, se presenta un anexo que recopila la normativa Nacional, Internacional, Provincial, y Colegial fundamental que sustenta y guía el presente Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia por Razones de Género y Discriminación en el Ámbito Colegial y Profesional.

La inclusión de este marco legal tiene como objetivo explicitar las obligaciones y los estándares que el Colegio de Abogados de Moreno – General Rodríguez asume en la prevención, atención y erradicación de estas problemáticas, reafirmando su compromiso con la protección de los Derechos Humanos y la promoción de un ambiente de respeto e igualdad para todas las personas que integran la colegiación y el ejercicio profesional. La exhaustiva consideración de estos instrumentos normativos resulta esencial para la correcta interpretación y aplicación de los procedimientos establecidos en este protocolo.

## I. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

1. Convención Americana sobre Derechos Humanos.

[https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convenci%C3%B3n\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)

1. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
2. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

1. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará). <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

## II. DOCUMENTOS DE CONFERENCIAS Y CUMBRES INTERNACIONALES

1. Declaración de Beijing (Resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer). [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA\\_S\\_Final\\_WEB.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf)
2. XIV Cumbre Judicial Iberoamericana - "100 Reglas de Brasilia". <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30061.pdf>

## III. NORMATIVA NACIONAL

1. **Ley N° 26.485:** Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos donde Desarrollan sus Relaciones Interpersonales (y sus modificaciones).

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

1. **Ley N° 26.743:** Ley de Identidad de Género. Pag 127. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>.
2. **Ley N° 27.499:** Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm>

## IV. NORMATIVA PROVINCIAL (Provincia de Buenos Aires)

1. **Ley N° 12.569:** Ley sobre Protección contra la Violencia Familiar. <https://normas.gba.gob.ar/documentos/Vro4LsO0.html>
2. **Ley N° 12.764:** Ley sobre Acoso Sexual en el ámbito público provincial. <https://normas.gba.gob.ar/documentos/0Yq8Wsd0.html>
3. **Ley N° 15.134:** Ley de adhesión a la Ley Nacional N° 27.499 (Ley Micaela). <https://normas.gba.gob.ar/documentos/0P3wZblA.html#:~:text=ART%C3%8DCULO%203%C2%B0.&text=La%20formaci%C3%B3n%20y%20capacitaci%C3%B3n%20permanente,desempe%C3%B1o%20de%20la%20funci%C3%B3n%20p%C3%ABlica.>

## V. NORMATIVA Y RECOMENDACIONES DEL ÁMBITO COLEGIAL

1. **Ley N° 5.177:** Ley sobre Ejercicio y Reglamentación de la Profesión de Abogado/a y Procurador/a (y sus modificaciones). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/provincial/ley-5177-123456789-0abc-defg-771-5010bvorpyel/actualizacion>
2. **Normas de Ética Profesional (COLPROBA):** Sección V, artículos 44 y 45 (introducidas por Circular 6760, febrero de 2020).

<https://www.camceredes.org.ar/incorporacion-de-perspectiva-de-genero-a-las-normas-de-etica-profesional/>

<https://colproba.org.ar//2008/12/29/normas-de-etica-profesional/>

1. **Recomendaciones del IDEL (FACA, 2021):** Adecuaciones para Colegios y Federaciones de Abogados, Tribunales de Disciplina y Códigos de Ética para transversalizar la Perspectiva de Género y prevenir Violencia de Género.

<https://www.camgr.org/institutos/instituto-de-derecho-de-la-mujer-genero-y-diversidad/>

## B) JURISPRUDENCIA.

### Jurisprudencia de la República Argentina en Fallos con Perspectiva de Género

En este documento, abordaremos la jurisprudencia de la República Argentina en relación con fallos judiciales que incorporan una perspectiva de género. Este análisis es fundamental para comprender las decisiones de la justicia argentina y su compromiso con la igualdad de género y la eliminación de la violencia y discriminación por razones de género.

La incorporación de la perspectiva de género en la jurisprudencia responde a la necesidad de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre todas las personas, conforme a los principios establecidos en la Constitución Nacional, los tratados internacionales de derechos humanos y las leyes nacionales. En este sentido, los fallos con perspectiva de género buscan reconocer y corregir las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres y a otras personas en situación de vulnerabilidad.

El Colegio de Abogados de Moreno General Rodríguez, comprometido con la promoción de la igualdad y la lucha contra la violencia y discriminación por razones de género, ha desarrollado este protocolo de actuación. Este documento pretende orientar y asistir a las y los profesionales del derecho en el abordaje de situaciones de violencia de género y discriminación en el ámbito colegial y profesional.

A través de la revisión de fallos judiciales, se analizarán los criterios y fundamentos utilizados por los tribunales argentinos para garantizar la protección de los derechos de las personas afectadas por violencia de género. Este análisis permitirá identificar buenas prácticas y desafíos pendientes

en la implementación de una justicia con perspectiva de género, contribuyendo así a la formación y sensibilización de los y las profesionales del derecho.

Esperamos que este documento sea una herramienta valiosa para promover el respeto y la protección de los derechos humanos en nuestra comunidad y para fortalecer el compromiso del Colegio de Abogados de Moreno General Rodríguez con la igualdad de género y la justicia social.

El análisis de la jurisprudencia con perspectiva de género se centrará en los fallos más relevantes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que han sentado precedentes importantes en el ámbito de la igualdad de género y la protección de los derechos humanos.

Además, se analizarán los fallos que han contribuido a la comprensión y aplicación de la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Ley 26.485), así como las sentencias que han fortalecido el marco normativo de la protección de los derechos de las personas LGBTQ+. Estos fallos no solo reflejan el compromiso de la justicia argentina con la igualdad de género, sino que también sirven como guía para la actuación de los profesionales del derecho en la defensa de los derechos humanos.

Es fundamental que los y las profesionales del derecho se familiaricen con estos precedentes y los utilicen como herramientas en su práctica diaria. La incorporación de citas y análisis de jurisprudencia en este documento permitirá una comprensión más profunda de los criterios jurídicos y las interpretaciones adoptadas por los tribunales, ofreciendo así un recurso valioso para la formación y sensibilización en materia de género.

Este desarrollo pretende no solo informar, sino también inspirar a las y los profesionales del derecho a trabajar de manera proactiva en la promoción de la justicia con perspectiva de género, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

AÑO: 2023 / JURISDICCIÓN: NEUQUEN / MATERIA/ÁREA TEMÁTICA CIVIL / AUTOS: O. J. A. c/ R. S. M. s/ desalojo.

RESEÑA:

Un sujeto inició un juicio de desalojo respecto de dos personas que ocupaban un inmueble que invocaba como propio. La Cámara de Apelaciones, revocó la decisión de primera instancia, haciendo lugar al desalojo intentado, lo cual fue recurrido por la parte demanda. Si bien se declararon inadmisibles los recursos extraordinarios interpuestos por la parte demandada, el Tribunal Superior de Justicia advirtió que **“las instancias anteriores han prescindido en su análisis de la adecuada consideración de la normativa constitucional y convencional aplicable...relativas a la prohibición de discriminación y violencia de género y relacionadas en el caso particular con la legitimación del actor para la presente acción. Es que toda controversia judicial donde se advierta una situación de violencia o vulneración de derechos por razones de género hace necesario que la misma sea tomada en cuenta a fin de visibilizarla y eliminar o morigerar las consecuencias que las mismas producen”**. Es así que, quedó acreditado que el actor, que intentaba el desalojo de las personas ocupantes, resultó ser el conviviente de la mujer que gestionó ante el IPVUN, el inmueble en cuestión. También surge de las actuaciones, que el sujeto fue condenado por el femicidio de esa mujer (a pesar de haber sido acordado en la causa penal cambiar la calificación, responsabilizándolo por el delito de homicidio simple) y se encontraba próximo a recuperar su libertad. En este sentido el STJ entendió que “...apropiarse de la vivienda que la Sra. M. B. A. gestionó como adjudicataria titular ante el IPVUN

y que ella siempre pensó para su descendencia, es una forma de continuar la violencia hacia ella y sus hijos, que se acrecentaría de quedar firme la sentencia de Cámara, al omitir toda mención acerca del femicidio que subyace en esta causa, y que a la luz de los Tratados Internacionales resulta inadmisibles. Cabe recordar que "Juzgar con perspectiva de género, no solo da una respuesta al problema individual sino que transmite a la sociedad toda el mensaje que las cuestiones de violencia contra la mujer no son toleradas, no quedan impunes y deben ser reparadas..." "...por ello, y como forma de reparación de las situaciones de violencia vividas por su madre y por ellos mismos, corresponde denegar la legitimación activa del Sr. O. y disponer el recupero de la vivienda a favor de los hijos de la causante: F., A. y F., todos de apellido O., y E. A. R.."

LINK:

<https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=5376>

AÑO: 2020 / JURISDICCIÓN: MISIONES / MATERIA/ÁREA TEMÁTICA PENAL / AUTOS: S. H. H. s/ abuso sexual con acceso carnal agravado por el vínculo y la convivencia preexistente.

RESEÑA:

La defensa de un sujeto condenado a cumplir la pena de 8 años de prisión al ser considerado penalmente responsable del delito de abuso sexual simple calificado por el vínculo reiterado en dos hechos, presentó recurso de casación, al entender que la valoración de la prueba y los hechos ha sido deficiente y defectuosa, ya que solo se sustenta en el relato de cámara Gesell, sin respetar las reglas que gobiernan el procedimiento de la sana crítica racional. El Superior Tribunal de Justicia rechazó el recurso y confirmó la sentencia al considerar que **"el tribunal efectuó un adecuado tratamiento de las pruebas incorporadas al debate, garantizando la fiscalización, como el contradictorio de las partes, analizándolas y ponderándolas conforme los principios de la sana crítica racional, concluyendo que debía atribuirse al imputado la responsabilidad penal por los hechos acreditados en la causa, motivos por los cuales corresponde desestimar el agravio."**

LINK:

<https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=5188>

AÑO: 2020 / JURISDICCIÓN: TIERRA DEL FUEGO, ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR. / MATERIA/ÁREA TEMÁTICA PENAL / AUTOS: L. C. G. s/ homicidio agravado.

RESEÑA:

Un sujeto fue imputado por la muerte de quien fuera su pareja, al atacarla violentamente con un arma blanca. El Tribunal de Juicio en lo Criminal del Distrito Judicial Sur resolvió condenarlo a cumplir la pena de prisión perpetua, por haberlo hallado autor material y penalmente responsable del delito de homicidio doblemente agravado por el vínculo y por tratarse la víctima de una mujer, mediando violencia de género (Art. 80 incs. 1º y 11º del C.P.). Se estableció que "...para esclarecer que el padecimiento de S. encuadra claramente en **un caso de violencia de género, corresponde citar el art. 1º de la nombrada 'Convención de Belém do Pará' en cuanto entiende que violencia contra la mujer resulta ser: 'cualquier acción o conducta, basada en**

su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado' (el destacado me pertenece)". Se agregó que, "con mayor precisión la ley 26.485 para: 'Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales', en su art. 5º establece que la violencia puede ser física, psicológica, sexual, patrimonial o simbólica, esto reafirma su carácter amplio. Así cuando el hombre en una relación de pareja realiza cualquiera de estas acciones para controlar, dominar y subyugar a la mujer, estamos claramente en un supuesto de violencia de género".

LINK:

<https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=5559>

AÑO 2023 / JURISDICCIÓN: LA RIOJA / MATERIA/ÁREA TEMÁTICA PENAL / AUTOS: C. E. M. s/ femicidio.

RESEÑA:

Habiéndose acreditado el homicidio de una mujer a manos de su ex pareja, el que luego se quitó la vida; y comprobado el contexto de violencia de género, el Juzgado de Instrucción calificó la muerte como Femicidio. La Jueza expresó que "...a pesar de no poder continuar con la presente investigación, ha resultado necesario efectuar la reconstrucción del hecho y calificar el mismo a los fines de poder visibilizar que la muerte de V.M.L. se ha tratado de un femicidio dentro de un contexto de violencia contra la mujer, tal como lo contempla el **Art. 7 de la Convención Interamericana Para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (CONVENCION BELEM DO PARA) como forma de garantizar el desarrollo y avance de las mujeres para que puedan ejercer y disfrutar de sus derechos humanos y libertades fundamentales de la misma manera que los hombres (CEDAW)**...". Asimismo, se libró oficio a la Oficina de Género del Tribunal Superior de Justicia de la provincia, con el objeto de incorporar el fallo al registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, y ordenó el archivo de las actuaciones por extinguirse la acción penal.

LINK:

<https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=5553>

AÑO: 2023 / JURISDICCIÓN: MENDOZA / MATERIA/ÁREA TEMÁTICA PENAL / AUTOS: F. c/ L. P. s/ amenazas simples s/recurso de casación.

RESEÑA:

En una conversación telefónica con su ex cónyuge, **un sujeto amenazó a su abogada y profirió expresiones discriminatorias vinculadas a la identidad de género de la letrada**. La conversación, que había sido grabada, fue reproducida en el juicio oral que lo condenó en primera instancia como autor penalmente responsable del delito de amenazas simples en contexto de violencia de género. El pronunciamiento fue impugnado por la defensa al considerar, entre otros argumentos, que se vio afectado el derecho a la intimidad por la reproducción de una llamada privada entre el acusado y su ex esposa. La Suprema Corte de Justicia rechazó el recurso de casación interpuesto, confirmándose la sentencia. Entendió el Tribunal que, **el caso de autos**

**debe ser analizado bajo perspectiva de géneros en tanto las amenazas manifestadas por el acusado a C. J. contienen expresiones explícitas de desconocimiento y discriminación a su identidad de género trans. El Estado debe reconocer que el contenido discriminatorio contra la identidad de género de la víctima de las amenazas investigadas afecta de forma directa derechos fundamentales como el derecho al libre desarrollo de la personalidad, de reconocimiento de la personalidad jurídica, al propio nombre y a la libertad de expresión. Con sus expresiones el acusado específicamente atacó la identidad de género de la víctima, a la que además amenazó con lesionar físicamente"**.

LINK:

<https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=5504>

AÑO: 2022 / JURISDICCIÓN: CÓRDOBA / MATERIA/ÁREA TEMÁTICA LABORAL / AUTOS: R. N. N. c/ R. S. A. y otros – Ordinario Despido.

RESEÑA:

La accionante formuló denuncia **de violencia laboral** reclamando indemnización. El tribunal consideró que **se debe juzgar siempre con perspectiva de género, más en casos en que se evidencian desigualdades históricas que colocan a las mujeres en situación de desventaja respecto de los varones, estimó aplicable la ley 26.485, la CEDAW, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ratificada por ley Nacional 24.632.** Entendió que hubo violencia de género que **"...basada en una relación desigual de poder, afecta la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como también y la seguridad personal de la mujer"**. Hizo lugar a la demanda e impuso a uno de los demandados la **asistencia obligatoria a un tratamiento especializado en el Centro Integral de Atención de Varones a los fines de su concientización sobre la problemática de la violencia de género.**

LINK:

<https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=5206>

AÑO: 2023 / JURISDICCIÓN: ENTRE RÍOS / MATERIA/ÁREA TEMÁTICA LABORAL / AUTOS: A. E. S. c/ L. J. L. s/ violencia de género s/cuestión de competencia.

RESEÑA:

Llegó a conocimiento del STJ una causa, a fin de que determinara la competencia civil o laboral para el caso de un hecho de violencia de género provocado por el padre de la empleadora hacia la empleada, en ocasión de sus funciones. EL STJ resolvió establecer como competente al juzgado del trabajo y **llamar la atención de las juezas que precedieron para que, en lo sucesivo, en los casos de violencia de género, actúen con debida diligencia.** Se sostuvo que **"una incidencia procesal como lo es un conflicto de competencia no puede paralizar una denuncia por violencia de género hasta su resolución, sin brindar una respuesta judicial preventiva y oportuna, más aún cuando se repara que la obligación de juzgar con perspectiva de género resulta ser un asunto transversal a todos los fueros e instancias."**

LINK:

<https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=5470>

AÑO: 2023 / JURISDICCIÓN: TUCUMÁN / MATERIA/ÁREA TEMÁTICA MEDIDAS PROTECTIVAS Y AMPAROS / AUTOS: A. G. D. V. c/ L. L. F. s/ protección de persona.

RESEÑA:

Un sujeto que había sido **denunciado por violencia de género**, solicitó el levantamiento de la medida de alimentos provisorios establecidos a favor de la ex esposa y de la medida de prohibición de acercamiento a ella y sus hijos. La denunciante prestó conformidad de dicha solicitud en la correspondiente audiencia, solicitando que se mantengan los alimentos respecto de sus hijos y la exclusión del hogar. **La jueza ordenó mantener la medida de exclusión del hogar del accionado y prohibición de acercamiento de éste a la Sra. G. y sus hijos, teniendo en cuenta las valoraciones de riesgo Altísimo y Alto (legajos de OVD)** y dispuso mantener la medida de alimentos provisorios. Frente a esto el demandado interpuso recurso de apelación. La Cámara resolvió no hacer lugar al recurso. Destacó en su análisis que **"Son muchos los casos - como el que analizo- en los que las víctimas efectúan denuncias, se disponen las medidas necesarias para su resguardo y luego solicita que sean dejadas sin efecto, sea por razones de necesidad, por cuestiones vinculadas a deseos de los hijos o por sentimientos hacia el agresor/denunciado.** Aquí pareciera que confluyen todas estas circunstancias, tanto en el pedido de levantamiento de la prohibición de acercamiento como en la conformidad para que se deje sin efecto los alimentos provisorios fijados a su favor". Fundamentó que **"Es imprescindible, entonces, juzgar el caso con perspectiva de género, es decir analizar la cuestión controvertida de tal manera que no esté revestida de sesgos o de prejuicios que impiden ver la realidad tal y como sucedió, impartiendo justicia de modo imparcial para no violar o desconocer los derechos de las mujeres, evitando las asimetrías estructurales que existen en las relaciones entre mujeres y hombres. Es decir que en la decisión se debe aplicar el principio de igualdad como criterio de interpretación. Las medidas dictadas a favor de la víctima no son una simple sumatoria de medidas, sino que tienden a desterrar las relaciones de desigualdad entre el accionado y la accionante, inmersa en el ciclo de la violencia ya mencionado"**.

LINK:

<https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=5532>

La entrada en vigencia del protocolo mencionado es crucial para la protección de los matriculados, ya que establece una base normativa y procedimental para abordar casos de violencia o discriminación en razón de género o del colectivo LGBTQ+. Estos fallos subrayan la importancia de juzgar con perspectiva de género, reconociendo y remediando las desigualdades históricas que colocan a ciertos grupos en desventaja.

La implementación de este protocolo implica una diligencia debida que busca prevenir y sancionar la violencia y la discriminación, asegurando un ambiente seguro y equitativo para todos los matriculados. La jurisprudencia citada, aunque abarca diversas materias, brinda un camino claro

a seguir para nuestro colegio, indicando que cada denuncia debe ser tratada con seriedad y urgencia, evitando que se paralicen los procesos por conflictos de competencia.

Así, la adopción de medidas como la prohibición de acercamiento y la exclusión del hogar, junto con la obligación de asistencia a tratamientos especializados, ejemplifican los pasos concretos que pueden tomarse para proteger a las víctimas y prevenir futuras agresiones. Al aplicar estos principios, se busca desterrar las relaciones de desigualdad y estructurar un entorno donde los derechos de todas las personas sean respetados y garantizados. Este enfoque integral y proactivo es esencial para la protección efectiva de los matriculados frente a cualquier forma de violencia o discriminación basada en género o identidad sexual.

#### ENLACES DE INTERES:

[file:///C:/Users/usuario/Downloads/Compendio%20IV%20\(Fallos%20con%20perspectiva%20de%20Género\)%20\(1\).](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Compendio%20IV%20(Fallos%20con%20perspectiva%20de%20Género)%20(1).)

<https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/03/Perspectiva-de-genero-en-las-decis>

### **C) ACTUACIÓN ANTE LA DENUNCIA**

#### **1. Denuncia.**

La denuncia la tomará tanto presencialmente como de manera digital la persona propuesta por el Instituto de Derecho de la Mujer y Género, que será parte del personal del Colegio de Abogados, en su defecto, por abogada integrante del Instituto, con el consentimiento de la Mesa Directiva.

#### **1. Intervención.**

Ante la recepción de una denuncia por violencia y/o discriminación por razones de género enmarcada en el presente instrumento, se dará intervención a la Dirección del Instituto de Derecho de la Mujer y Género.

La primera escucha la podrá realizar ya sea la persona encargada de tomar la denuncia o la dirección del Instituto.

Si es necesario se realizará para el abordaje de la violencia o intervención específica, una derivación donde se crea conveniente, respetando los pilares de la no revictimización, sobreintervención, confidencialidad, respeto por la voluntad de la persona denunciante.

#### 1. **Primera escucha.**

Tanto la persona a cargo de la recepción de la denuncia como quien continúe con el acompañamiento en la intervención deberá prestar una escucha activa y empática de la persona en situación de violencia(s) para establecer una estrategia de intervención y de salida de la situación junto con la persona en situación de violencia. Tales actuaciones deberán ser registradas en un Acta Confidencial.

En ningún caso se emitirán opiniones, juzgamientos, consejos o nada semejante.

La escucha activa es estar atenta al relato de la persona que denuncia. Se sugiere ordenarlo si es necesario con fechas o por eventos, pero sin presionar.

#### 1. **La denuncia. Supuestos.**

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

a) En los casos en que la persona que denuncia, informe situaciones de violencia por razones de género sucedidas en el ejercicio profesional por un colega, se le brindará información sobre los recursos y medidas disponibles de acuerdo a la situación, como cualquier caso o situación de violencia por razones de género, pero además, incluyendo la posibilidad de la posibilidad de formación de causa disciplinaria para que la denuncia pueda llegar ante el Tribunal de Disciplina del Colegio de Abogados de Moreno- Gral. Rodríguez.

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

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

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

e) En los casos en que la persona denunciante informe situaciones de violencia por razones de género, y no sea abogada, y el victimario sea abogado matriculado en nuestro colegio, se aplicará el primer supuesto a); en el caso de que el abogado sea matriculado de otro colegio, se procurará

también el acompañamiento, pero con la gestión correspondiente para dar aviso al Colegio que corresponda, respetando la voluntad de la denunciante.

f) En cualquier caso que, cualquier persona sea víctima de violencia por razones de género, en las circunstancias establecidas en este protocolo, con cualquier tipo o modalidad en el ámbito colegial institucional, este protocolo es aplicable y se procurará resolver de acuerdo al mismo y bajo los estándares habituales para estos casos.

### **5. Funciones de las personas que tomen las denuncias y realicen acompañamientos.**

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

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

c) Evaluar cuál es el procedimiento más adecuado para abordar la situación planteada y elaborar una propuesta de estrategia de intervención y seguimiento junto con la persona.

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

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

### **6. Pautas para la escucha.**

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

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

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

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

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

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

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

### **7. Informe de evaluación de riesgo.**

La Dirección del Instituto de Mujer y Género, evaluará la gravedad del hecho denunciado, realizando una ponderación amplia de las circunstancias puestas en su conocimiento. A esos fines, realizará un Informe de evaluación de riesgo con la mayor celeridad solicitando de ser necesario la colaboración de la persona encargada de tomar las denuncias.

### **8. Elaboración del Informe de riesgo.**

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

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

### **9. Recomendaciones.**

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

- a) Medidas y acciones que puedan adoptarse para el acompañamiento, seguimiento, información y abordaje integral a través de los organismos competentes.
- b) Medidas reparatorias que puedan adoptarse en el ámbito en el que se desarrolle el conflicto con miras de producir una reparación integral.
- c) Impulsar las acciones que sean necesarias para elevar las actuaciones y formular una causa disciplinaria.
- d) Se pondrá especial énfasis si existen niñas, niños o adolescentes en riesgo o que sufren alguna forma de maltrato.

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

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

### **9. Informe de evaluación de riesgo. Elevación.**

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

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

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

### **10. Autoridad de Aplicación. Elevación.**

La Autoridad de Aplicación dispondrá de un plazo no mayor a un mes para tomar una determinación, mediante Resolución interna, sobre la situación puesta en su conocimiento por medio del Informe de evaluación de riesgo elevado.

### **11. Notificación de lo resuelto.**

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

### **12. Seguimiento.**

El Equipo podrá realizar un seguimiento sobre el impacto de las medidas adoptadas en la circunstancia que originó el procedimiento aquí regulado. Si al momento del seguimiento la

persona afectada manifestara la persistencia de las circunstancias que originaron la denuncia, se evaluará la necesidad de elaborar un nuevo Informe de evaluación de riesgo sugiriendo la adopción de nuevas medidas.

**13. Autonomía del procedimiento.**

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

**14. Supletoriedad.**

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

**15. Vigencia.**

El presente Protocolo comenzará a regir a partir de su aprobación por el Consejo Directivo.

**D) FORMULARIO DENUNCIA**

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

ES PERSONA MATRICULADA EN ESTE COLEGIO? SI – NO

OBSERVACIONES:

INDIQUE : T°      F°

ES PERSONAL DE ÉSTE COLEGIO? SI - NO

TEL. DE CONTACTO:

**DATOS DE LA/EL DENUNCIANTE**

NOMBRE Y APELLIDO:

GÉNERO:

DOMICILIO REAL:

DNI:

MAIL:

LUGAR DE TRABAJO:

¿SABÍA DE LA EXISTENCIA DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN?

OBSERVACIONES:

**DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA:**

NOMBRE Y APELLIDO :

TELÉFONO DE CONTACTO :

ES ABOGADO MATRICULADO CAMGR?: SI – NO

OBSERVACIONES:

INDIQUE: T°      F°

ES TRABAJADOR DE ESTE COLEGIO?: SI – NO

REALIZÓ LA DENUNCIA POLICIAL, EN SEDE FISCAL U ORGANISMO  
CORRESPONDIENTE/PERTINENTE? :

DENUNCIAS PREVIAS (HECHOS PREVIOS) : SI – NO

¿DESEA SOLICITAR ALGUNA MEDIDA PREVENTIVA? SI – NO ¿CUÁL?

HAY DICTADAS MEDIDAS CAUTELARES POR ESTE HECHO : SI – NO

OBSERVACIONES:

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE?:

**HECHOS:**

(Podrá relatar los hechos como usted quiera, sin necesidad de dar detalles exhaustivos si usted no lo desea, esta denuncia es totalmente voluntaria y confidencial, solo será leída a los fines de poder evaluar si procede la PRE-OPINION de la Dirección del Instituto de Derecho de la Mujer y Género, para solicitar que se formule una causa disciplinaria.

**En fecha :**

Pasa a la Dirección del Instituto de Derecho de la Mujer y Género.

FIRMA Y ACLARACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE

FIRMA ACLARACIÓN DE LA PERSONA INTERVINIENTE POR EL CAMGR

