



Agencia Federal de Inteligencia
Presidencia de la Nación



Res N°1077/20

"2020-AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

1422

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y ASISTENCIA ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/ O DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNEROS U ORIENTACIÓN SEXUAL

I. REGLAS GENERALES Y DEFINICIONES

1. **Objeto.** El presente Protocolo de actuación tiene como objeto establecer pautas de actuación estandarizadas para el registro, procedimiento, intervención, asistencia y seguimiento de casos, denuncias y consultas sobre hechos de violencia y discriminación por cuestiones de género u orientación sexual en el que se encuentre involucrado personal de la Agencia Federal de Inteligencia (AFI), sea en el ámbito laboral como por fuera de él, propiciando en todos los casos un ambiente libre de discriminación y violencias.
2. **Alcance.** El presente Protocolo, es de aplicación para todo el personal de la AFI con independencia de su tipo de contratación, situación escalafonaria o antigüedad en la relación laboral.
3. **Complementariedad.** Las pautas que aquí se establecen serán de aplicación complementaria a las prescripciones establecidas en el "Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Genero en el ámbito de la Administración Pública Nacional", aprobado mediante Resolución N° 170 de fecha 10 de junio de 2019 de la entonces SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO, adoptado por la AFI mediante la Resolución AFI N° 337 de fecha 10 de marzo de 2020.
4. **Definiciones:** A los fines del presente Protocolo, cuyo órgano ejecutor será la Unidad de Intervención y Asistencia en cuestiones de Géneros, en adelante, la Unidad, se entiende por:
 - a) **Violencia en ámbito laboral:** Cualquier tipo de conducta que implique agresión física, sexual, acoso u hostigamiento psicológico, maltrato modal o verbal, alterno o continuo, recurrente y sostenido en el tiempo, sobre un trabajador o trabajadora buscando su desestabilización, aislamiento, la destrucción de su reputación, el deterioro de su autoestima y disminución de su capacidad laboral. Puede provenir de dirección horizontal, cuando se da entre compañeros/as de trabajo, o vertical cuando se da entre personas de diferentes jerarquías siendo que quien la ejerce posee algún grado de poder sobre la situación laboral de quien la padece.

1422



1422

b) **Violencia** en ámbito personal. Cualquier acción o conducta, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico y tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la persona denunciante o tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona.

c) **Discriminación**. Cualquier acción o conducta de exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de un derecho, a los fines del presente, por su orientación sexual o identidad de género.

d) **Denuncia**. Acción y efecto de dar a conocer una situación de violencia o discriminación ante la Unidad, para su registro, intervención, canalización y posterior seguimiento.

e) **Denuncia ante otros organismos**. Acto por el que una persona se presenta en el Ministerio Público Fiscal (MPF), la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), la Oficina de Violencia Doméstica (OVD), el Ministerio Público Fiscal de CABA o en sede policial, a fin de poner de manifiesto la comisión de un hecho

f) **Consulta a la Unidad**. Solicitud de información o asesoramiento, cuando se presente la necesidad de resolver alguna cuestión o bien se precisen mayores datos en relación a trámites, gestiones o posibilidades frente a situaciones de violencia y discriminación por cuestiones de género u orientación sexual.

5. **Principios rectores**: Las intervenciones que se registren en el marco del presente Protocolo estarán en un todo de acuerdo con los siguientes principios:

i. **Reserva**: El tratamiento de las consultas, denuncias o casos se realizarán en un marco de respeto y confidencialidad, sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar la voluntad de la persona denunciante en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

ii. **No revictimización**: Se evitará someter a la persona denunciante a la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permiten identificarla.

iii. **Contención y orientación**: Se propiciará el acceso a la información orientativa en materia legal y psicológica. Las acciones de contención y orientación deberán efectuarse durante la consulta o denuncia así como en todo trámite posterior.

1422



1422

iv. **Abordaje empático:** Toda intervención se efectuará siguiendo las premisas de **escucha activa**, reserva y compromiso en cada oportunidad en la que se requiera intervenir.

6. **Unidad de Intervención y Asistencia en Cuestiones de Géneros:** Como órgano ejecutor de lo establecido en el presente Protocolo tendrá a su cargo:

- a) La recepción y registro de consultas.
- b) La recepción de casos y registro de entrevistas.
- c) El asesoramiento y canalización de consultas teniendo como prioridad brindar información clara, integral y ofrecer acompañamiento para la realización de trámites que sean necesarios.
- d) Poner en conocimiento de la persona consultante que el acto de denuncia es una posibilidad, un acto de autonomía de las personas que están atravesando la situación de violencia.
- e) Derivar las denuncias a Asuntos Internos sobre hechos de violencia en ámbito laboral sospechada o manifiesta y casos de discriminación por cuestiones de género u orientación sexual.
- f) Articular respuestas, intervenciones, medidas de asistencia y protección a la víctima con otras áreas de la Agencia con injerencia en la materia como ser la Dirección de Salud Ocupacional o la Dirección de Recursos Humanos.
- g) La elaboración de informes y elevación, según corresponda.
- h) Efectuar un seguimiento de casos
- i) La elaboración de un registro único de casos y estadísticas

1422

1422

7. **Límites de intervención.** La Unidad no tiene competencia para asumir representación, patrocinio o atención psicológica. Tampoco inicia actuaciones sumariales ni realiza investigaciones. Sus funciones se limitan a la recepción del personal de la AFI que se encuentre en carácter de damnificado/a, para el registro, coordinación, articulación o derivación a las áreas con injerencia en la materia, según corresponda.



1422

II. PAUTAS GENERALES DE ACTUACIÓN

8. **Recepción:** La Unidad recibirá al personal:
- De manera presencial en la sede central, los días hábiles de 10.00 a 17.00,
 - Vía correo electrónico a la dirección Unidadgéneros@afi.gov.ar
 - Vía telefónica a los números (011) 2285-2202 y (011) 3160-2656 y a los que oportunamente se establezcan.

Todos los casos serán registradas en el “**Formulario de Registro de casos Violencia o Discriminación por cuestiones de Género u Orientación Sexual**” (*Formulario I*).

9. **Medidas de asistencia** La persona que acude a la Unidad solicitando medidas de asistencia podrá ser:
- a) Aquella afectada directamente por los hechos de violencia o discriminación por cuestiones de género u orientación sexual.
 - b) Cualquier persona integrante de la agencia testigo de un hecho de violencia o discriminación por cuestiones de género u orientación sexual.
 - c) Las autoridades que hayan tomado conocimiento de situaciones de violencia o discriminación por cuestiones de género u orientación sexual o tengan sospechas serias de que puedan existir.

Cuando las medidas sean solicitadas por las personas contempladas en los puntos b y c, la Unidad deberá propiciar una entrevista con la persona damnificada a fin de ponerla en conocimiento de los hechos y registrar la entrevista.

1422

10. **Entrevista.** A partir de que la Unidad toma conocimiento de los hechos por las vías indicadas en el punto 8, se abocará a realizar una entrevista presencial ante no menos de dos y no más de tres profesionales que integren el equipo interdisciplinario de la misma. En la medida de lo posible serán coordinadas por una abogada, psicóloga o por un/a integrante de la Unidad que sin perjuicio de su profesión, tenga formación especializada en cuestiones de géneros.



1422

En caso de denuncia telefónica o vía correo electrónico y cuando la distancia lo permita, se convocará una entrevista presencial a realizarse dentro de los TRES (3) días posteriores, salvo que por razones relativas a la persona denunciante se fije la entrevista en un plazo posterior. Cuando exista impedimento para llevar a cabo la entrevista presencial, se hará vía telefónica dejando constancia de ello en el formulario único de registro.

En todos los casos, la entrevista se efectuará siguiendo las pautas que se aprueban como *Formulario II*.

11. **Registro.** La Unidad llevará registro de los hechos consultados, las recomendaciones o sugerencias brindadas así como de las acciones que resulte conveniente implementar. Por su parte llevará un registro diferenciado de denuncias presentadas ante Asuntos Internos a los efectos del seguimiento de casos.

III. PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

12. **Identificación de casos:** Serán considerados casos de violencia en el ámbito laboral las acciones que se manifiestan como abuso de poder, ejercidas sobre el/la trabajador/a en el ámbito laboral por parte del personal jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente al mismo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4° del presente Protocolo. Cuando se reciba denuncia en alguno de estos sentidos se deberá proceder conforme las pautas establecidas en el presente apartado.

13. **Ámbito Laboral:** Será entendida como violencia en ámbito laboral las acciones detalladas en el punto precedente que se desarrollen tanto en instalaciones de la AFI como en desplazamientos, capacitaciones, eventos, viajes, entre otros y sea ejercida por al menos un integrante de la agencia.

1422

14. **Informe.** Efectuada la entrevista, la Unidad realizará dentro de las 24 horas un informe circunstanciado que dé cuenta de los hechos. El mismo deberá incluir todo dato que permita contextualizar lo ocurrido, con al menos identificación de:

- Fecha de los hechos
- Personas intervinientes, sea en calidad de autores o testigos presenciales
- Detalle de las acciones que se denuncian



1422

• Vía de acción, es decir si la violencia fue ejercida de forma personal, telefónica, virtual o mediante un tercero

Asimismo deberán incorporarse sugerencias relativas a las medidas inmediatas a implementar para reducir o eliminar la situación de discriminación o violencia denunciada.

15. **Acciones de coordinación:** Las acciones que se detallan a continuación se llevarán a cabo según las características del caso que se trate.

a) Dirección de Asuntos Internos: Cuando la persona denunciante haya identificado a la persona agresora la Unidad remitirá el informe elaborado vía la Secretaría de Planificación de la Inteligencia Nacional a la Dirección de Asuntos Internos para la intervención de su competencia. Dentro de las 72 hs de recibido, la Dirección de Asuntos Internos deberá informar a la Unidad las acciones derivadas de la denuncia efectuada.

b) Dirección de Recursos Humanos: Se deberá remitir un informe vía la Secretaría de Planificación con las medidas de asistencia sugeridas para salvaguardar a la persona damnificada por los hechos que se denuncian. Si la persona denunciante solicita cambio de horario, área de trabajo o funciones, se labrará un acta para dejar constancia de la voluntad de la denunciante y se gestionará el pedido ante la Dirección de Recursos Humanos, donde se deberán arbitrar los medios para aplicar la/s licencia con goce de sueldo que corresponda hasta tanto se resuelva la situación denunciada. medida/s a la mayor brevedad posible.

Dentro de las 72 hs de recibido, la Dirección de Recursos Humanos deberá informar a la Unidad las acciones derivadas de los hechos informados.

c) Dirección de Salud Ocupacional: Se pondrá en conocimiento la posibilidad de contar con asistencia terapéutica. En caso de requerir algún tratamiento médico o psicológico se coordinará con la Dirección de Salud Ocupacional de la Agencia para su provisión.

d) Asistencia Jurídica: En caso de requerir asistencia jurídica particular, la Unidad pondrá a disposición un listado de organismos, agencias o entidades especializados.

16. **Denuncia ante otros organismos:** Cuando la persona damnificada manifieste su voluntad de efectuar denuncia ante otros organismos desde la Unidad se coordinarán las gestiones administrativas necesarias tendientes a facilitar la realización de la misma.

1422



1422

17. **Seguimiento de intervención.** En todos los casos las distintas áreas involucradas en el circuito de implementación del presente Protocolo deberán periódicamente informar a la Unidad las acciones que desarrollen en cada caso y sus resultados. Asimismo, deberán responder los requerimientos que la Unidad efectúe en el marco de su competencia.

IV. PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIAS O DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE GÉNEROS U ORIENTACIÓN SEXUAL FUERA DEL ÁMBITO LABORAL

18. **Identificación de casos.** Cuando la persona damnificada ponga en conocimiento ante la Unidad un caso de violencia o discriminación por cuestiones de género u orientación sexual ocurrida en el ámbito doméstico o por fuera del ámbito laboral, se deberá actuar conforme lo establecido en el presente apartado.
19. **Registro.** Deberá registrar en el formulario correspondiente la consulta o caso junto con las recomendaciones y sugerencias brindadas. Se indicará a la persona denunciante la posibilidad de tomar licencia con goce de haberes para la realización de trámites necesarios. En caso de ser solicitada, la Unidad gestionará ante la Dirección de Recursos Humanos su tramitación.
20. **Abordaje.** En caso de no haber efectuado denuncia ante otros organismos, se brindará información en relación a las posibilidades, organismos receptores de denuncias y se brindará acompañamiento para la realización de trámites necesarios. La Unidad quedará a disposición para el acompañamiento y asistencia de la persona afectada por una situación de discriminación y/o violencias de géneros u orientación sexual desplegada en el ámbito doméstico si es que se efectúan denuncias u otras medidas en los organismos correspondientes
21. **Armas de fuego.** Cuando se trate de una denuncia por violencia doméstica y tanto la persona denunciante como la persona denunciada sean miembros de la AFI, desde la Unidad se efectuará una solicitud a la Dirección de Seguridad para que en el caso de que alguno forme parte de la dependencia no se le asignen tareas que requieran armamento provisto por la Agencia.

1422

A su vez desde la Unidad se elevará una solicitud a la Dirección General que ha delegado la función de otorgar conformidad para la portación en la Dirección de



Agencia Federal de Inteligencia
Presidencia de la Nación



"2020-AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

1422

Seguridad para que solicite el cese de la autorización de utilización de armamento oportunamente otorgada.

1422

1422



Agencia Federal de Inteligencia
Presidencia de la Nación



"2020-AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

1422

FORMULARIO I

FORMULARIO DE REGISTRO DE CASOS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL/EXTRA-LABORAL QUE INVOLUCREN PERSONAL DE LA AGENCIA FEDERAL DE INTELIGENCIA (AFI)

Fecha: Hora:

Nº Registro: Interviene:

1. Información acerca de la/el denunciante

(si es la misma persona en situación de violencia no completar)

Solicita reserva de Identidad: si – no

Apellido	Nombre
DNI	Edad
Teléfono	E-mail
Vínculo con la víctima:	Función/Cargo/dependencia:

1422

2. Información acerca de la persona en situación de violencia

Solicita reserva de identidad: si-no Denunciante: si – no

Apellido	Nombre
DNI	Edad
Teléfono	E-mail
Estado Civil	Hijas/os
Discapacidad física: SI-NO	Función/Cargo/dependencia:
Domicilio:	
Lugar de trabajo:	

1422

3. Información acerca de la persona denunciada

Apellido	Nombre
Vínculo con la víctima	Función/Cargo/dependencia:
Datos contacto/localización	
Antecedentes de denuncias: SI- NO	
En caso afirmativo, ¿Cuáles?	
Porta armas? SI – NO	



Agencia Federal de Inteligencia
Presidencia de la Nación



"2020-AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

1422

4. Hechos

Contexto de ocurrencia

¿Cuándo ocurrieron los hechos? Fecha:

Lugar de ocurrencia:

Oficina

Vía Pública

Domicilio

Otro

Narración de los hechos –MINUTA-: (detallar los hechos y si existen otras personas que han sido agredidas)

1422

Tipo de violencia (marcar con una x)

Física?

Psicológica

Sexual

Económica

Simbólica

1422

Ámbito (marcar con una x)

Laboral

Doméstico



Agencia Federal de Inteligencia
Presidencia de la Nación



"2020-AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

1422
Frecuencia (marcar con una x)
Primera vez

Una vez por semana
Una vez por mes Otros

Medio por el cual se cometió el hecho (marcar con una x)

- Oral
- Escrito
- Audiovisual
- Digital
- Electrónico

5. Denuncia

¿Se denunciaron formalmente los hechos? SI – NO

Organismo donde se realizó la denuncia:

De no haberse cursado denuncia formal, ¿quiere realizarse la misma? SI – NO

Para facilitar la denuncia: (marcar con una x)

Lugar donde ocurrieron los hechos: CABA PROVINCIA
Lugar donde trabaja la persona agredida: CABA PROVINCIA
Domicilio de la persona agredida: CABA PROVINCIA

1422

6. Asistencia

Tiene abogada/o si-no

Tiene asistencia psicológica si-no

Solicita intervención de profesionales del área médica si-no

Obra social: si-no Prepaga: si-no
¿Cuál? ¿Cuál?

Solicita traslado: SI-NO

En caso afirmativo, zona posible de traslado:

Solicita cambio de horario: SI – NO

Solicita licencia por VG: SI - NO

1422



Agencia Federal de Inteligencia
Presidencia de la Nación



"2020-AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

1422

Observaciones/Recomendaciones

92

1422

1422



Agencia Federal de Inteligencia
Presidencia de la Nación



"2020-AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

1422

FORMULARIO II

PAUTAS GENERALES PARA REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS

- Evitar que la persona espere mucho tiempo, de ser posible pautar un horario en el que pueda ser recibida sin demora
- Efectuar la entrevista en un lugar adecuado y aislado, evitando interrupciones telefónicas o de personas.
- Propiciar un ambiente de contención y confianza. Evitar interrupciones en el relato, intervenir únicamente para encauzar la conversación cuando sea necesario
- Mantener una actitud tranquila
- Utilizar lenguaje claro evitando tecnicismos y manteniendo el contacto visual durante toda la entrevista
- Resumir lo manifestado durante la entrevista a fin de demostrar comprensión de la situación
- Evitar emitir juicios o brindar opiniones así como imponer criterios o decisiones
- Detallar las diferentes alternativas en relación a la situación planteada
- Acompañar y contener en la toma de decisiones
- Informar posibles derivaciones y coordinación con otras áreas solicitando consentimiento previo para abrir cualquier intervención

1422

OS

1422