1. Objetivo

Establecer los lineamientos relacionados con la evaluación y toma de medidas vinculadas con los casos de denuncia por situaciones de violencia familiar y/o de género en los que estén involucrados personal de la Policía de la Ciudad, como víctimas o presuntos victimarios.

2. Alcance

Este procedimiento regula la actuación en casos de violencia familiar y de género, en los que esté involucrado, como víctima o presunto victimario, personal de la Policía de la Ciudad, en situación de actividad o retiro, con o sin estado policial, desde la toma de conocimiento por parte del Jefe de la Dependencia u otro órgano competente, hasta la decisión administrativa correspondiente.

3. Referencia normativa

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (OEA).
- Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Ley N° 24.417 de Protección Contra la Violencia Familiar.
- Ley N° 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas y su Decreto de Reglamentación N° 1.011/2010.
- Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres y su Decreto de Reglamentación N° 1.011/2010.
- Ley N° 26.657 de Salud Mental.
- Ley N° 26.743 de Identidad de Género.
- Ley CABA N° 1.2225 de Violencia Laboral.
- Ley CABA N° 1.265 de Violencia Familiar y Doméstica.
- Ley CABA N° 5.261 Contra la Discriminación.
- Ley CABA N° 5.688 del Sistema integral de Seguridad Pública de CABA.
- Ley CABA N° 6.083 de Violencia de Género en el Ámbito Laboral.
- Decreto CABA N° 53/2017 Reglamentación de la Ley N° 5.688 en lo referente al régimen disciplinario para el personal con y sin estado policial que integra la Policía de la Ciudad.

- Decreto CABA N° 463/2019 Responsabilidades primarias y objetivos de las Unidades de Organización Integrantes del organigrama y sus modificatorios.
- Resolución CABA N° 747/MJYSGC/2018 Notificaciones, citaciones, etc. del personal de la Policía de la Ciudad. Implementación del SINE.
- Resolución Conjunta CABA N° 1/MSGC/19 Aprobación del protocolo de actuación para la Prevención, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el Ámbito Laboral (Anexo IF-2019-16618592-GCABA-DGALP).

3.1. Antecedentes normativos

- O.D.I. N° 32/2017 "Protocolo de actuación sobre violencia familiar en el cual se encuentre involucrado personal de la Policía de la Ciudad".
- O.D.I. N° 47/2020 "Guía de Actuación Policial. Primera intervención ante violencia de género e intrafamiliar".
- O.D.I. N° 45/2021 "Protocolo de actuación en casos de emergencia".

4. Definiciones y abreviaturas

4.1. Definiciones

- **Género**[1]: es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales que se le asignan a las personas desde el punto de vista de su identidad sexual.
- **Identidad de Género**: es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.
- **Violencia de Género**: "Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el

[1] Todas extraídas del Glosario de términos y definiciones de violencia de género e intrafamiliar, aprobado por O.D.I. N° 47/2020.

Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón" (Artículo 4° Ley 26.485).

- **Tipos de violencia contra la mujer**: quedan especialmente comprendidos los siguientes tipos de violencia contra la mujer (Artículo 5° de la Ley 26.485):
  - **Física**: la que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.
  - **Psicológica**: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.
  - **Sexual**: cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso carnal, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres. Al respecto deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 2º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conforme la cual la violencia contra las mujeres incluye, junto con la física y la psicológica, a la violencia sexual y se refiere tanto a las acciones o conductas que tengan lugar dentro de la familia, como a las que se produzcan en lugares de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o en otros espacios, tanto del ámbito público como del privado. En este caso son de aplicación las normas relativas a la Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas Ley 26.364. (Artículo 5° Inciso 3° Decreto 1.011/2010).
  - **Económica y Patrimonial**: la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:
    - a) la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;

- b) la pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- c) la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; En los casos en que las mujeres víctimas de violencia tengan hijos/as y éstos/as vivan con ellas, las necesidades de los/as menores de edad se considerarán comprendidas dentro de los medios indispensables para que las mujeres tengan una vida digna (Artículo 5° Inciso 4° Apartado C – Decreto 1.011/2010).
- d) la limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

- **Simbólica**: la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.
- **Laboral**: se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social. Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga (Art. 1° bis.- Definición, Ley CABA 1.225 de Violencia Laboral).

- **Relación desigual de poder:** se entiende por relación desigual de poder, la que se configura por prácticas socioculturales históricas basadas en la idea de la inferioridad de las mujeres o la superioridad de los varones, o en conductas estereotipadas de hombres y mujeres, que limitan total o parcialmente el reconocimiento o goce de los derechos de éstas, en cualquier ámbito en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Artículo 4° Reglamentación de la Ley 26.485 Decreto 1.011/2010).
- **Violencia intrafamiliar**: violencia familiar y doméstica: es el maltrato por acción u omisión de un miembro del grupo familiar que afecte la dignidad e integridad física, psíquica, sexual y/o la libertad de otro/a integrante, aunque el hecho constituya o no delito (Artículo 2º Ley CABA 1265).

- **Familia**: se entenderá por "familia o núcleo familiar de origen"; "medio familiar comunitario" y "familia ampliada", además de los progenitores, a las personas vinculadas a los niños, niñas y adolescentes, a través de líneas de parentesco por consanguinidad o por afinidad, o con otros miembros de la familia ampliada. Podrá asimilarse al concepto de familia, a otros miembros de la comunidad que representen para las niñas, niños y adolescentes, vínculos significativos y afectivos en su historia personal como así también en su desarrollo, asistencia y protección (Artículo 7° Reglamentación de la Ley nº 26.061, Decreto 415/2006).
- **Grupo Familiar**: se entiende por grupo familiar al originado en el matrimonio, la unión civil o en las uniones de hecho, incluyendo a los ascendientes, descendientes, colaterales, consanguíneos o por adopción; convivientes sin relación de parentesco; no convivientes que estén o hayan estado vinculados por matrimonio, unión civil o unión de hecho; o con quien se tiene o se ha tenido relación de noviazgo o pareja (Artículo 3º Ley CABA 1.265).
- **Revictimización**: se entiende por revictimización, el sometimiento de la mujer agredida a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte; a tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos y a toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro (Artículo 3 inciso k Reglamentación de la Ley 26.485 Decreto 1.011/2010).

4.2. Abreviaturas

- **GCABA**: Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- **PCBA**: Policía de la Ciudad de Buenos Aires.
- **CABA**: Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- **GAP**: Sistema de "Gestión de Actuaciones Policiales".
- **SINE:** Sistema de Notificaciones Electrónicas.
- **CCOO**: Comunicación Oficial.
- **JPCDAD:** Jefatura de la Policía de la Ciudad.
- **SJPCDAD:** Subjefatura de la Policía de la Ciudad.
- **MJYS**: Ministerio de Justicia y Seguridad.

- **DAIP:** Dirección Autónoma de Integridad Profesional.
- **OTCEPCDAD**: Oficina de Transparencia y Control Externo de la Policía de la Ciudad.
- **DGGCH CUP**: Dirección General de Gestión de Capital Humano - Cuerpo Único de Psicólogos
- **DGARH SMLAM:** Dirección General administración de Recursos Humanos - Servicio de Medicina Laboral y Auditoría Médica.
- **SIVFyG**: Superintendencia de Violencia Familiar y de Género.
- **DAFP**: División Asistencia Familiar Policial de la Superintendencia Violencia Familiar y de Género.
- **DPG**: División Políticas de Género de la Superintendencia Violencia Familiar y de Género.
- **HEV**: Programa de Concientización para Hombres que Ejercen Violencia.

5. Descripción

5.1. Introducción

Se considera importante vislumbrar la relevancia que conlleva el proponer un abordaje adecuado de las problemáticas de violencia familiar y de género relacionadas con el personal de la Policía de la Ciudad, considerando que se trata de una temática que resulta cada vez más preocupante a nivel mundial. En este sentido, se debe tener en cuenta a la violencia como un fenómeno complejo y multicausal, que puede explicarse desde la articulación de distintos factores en los cuales interactúan diferentes niveles: culturales, sociales, familiares, contextuales e individuales, dentro de un sistema de organización social donde confluyen relaciones caracterizadas por la desigualdad de poder.

Esta mayor visibilidad de las situaciones de violencia a nivel social en general e institucional en particular implica la necesidad de implementar una guía de actuación que posibilite un análisis adecuado, que incluya la evaluación de los niveles de riesgo, asistencia, acompañamiento y seguimiento de los casos, considerando las situaciones en su singularidad. Se trata de una materia de compleja resolución, la cual no puede ser abordada desde una sola especialidad, sino integralmente a través de un estudio interdisciplinario. En tal sentido, el propósito institucional en relación con la misma es el de actuar con celeridad, disponiéndose las medidas precautorias que cada caso exija, comprender los alcances y acompañar al personal en dicho proceso.

En este punto resulta propicia la intervención de los profesionales pertenecientes al Cuerpo Único de Psicólogos de la Dirección General de Gestión de Capital Humano (DGGCH CUP) y de las distintas Divisiones de la Superintendencia de Violencia Familiar y de Género (SIVFyG), para atender al personal de la fuerza, evitando su revictimización y propiciando el acompañamiento en todo el proceso, que se inicia a partir de la realización de la denuncia. Así como también, para establecer los factores de riesgo en tareas operativas, potencial letal y resocialización en el caso del presunto victimario. La violencia es así entendida como una conducta aprendida y que requiere una posterior deconstrucción que posibilite modificaciones del comportamiento en función de lograr vínculos saludables.

5.2. Principios de actuación

- **No revictimización:** entendiendo la victimización como la suma de perjuicios psicológicos y emocionales sufridos por la víctima como consecuencia de malas o inadecuadas intervenciones por parte de los integrantes de los organismos administrativos y judiciales, como parte de los procesos de investigación de los hechos denunciados. Tratará de evitarse la reiteración, generalmente innecesaria, del relato de los hechos, como así también la exposición de detalles en comunicaciones reiteradas.
- **Interés Superior del Niño**: entendido como la necesidad de procurar la máxima satisfacción de sus derechos y a que estos prevalezcan cuando exista conflicto con otros derechos e intereses;
- **Confidencialidad y respeto**: la víctima será tratada con respeto, asegurándosele la confidencialidad de cuanto relate. Será escuchada con atención, sin intromisiones que resulten irrelevantes para la narración de los hechos e importen un menoscabo en su dignidad. Asimismo, debe respetarse su voluntad en cuanto a las acciones que decida emprender.
- **Contención y precisa orientación**: la victima será orientada de manera clara, precisa y sin tecnicismos innecesarios respecto del procedimiento que pudiera seguir a su denuncia, de las acciones que por derecho le corresponden y de los organismos competentes para atenderla.

5.3. Toma de conocimiento del hecho. Actuación en el caso de presunto victimario. Desarme obligatorio y provisorio. Comunicaciones.

En ocasión de tomar conocimiento, el Jefe de Dependencia, por vía formal o informal, que personal a su cargo está involucrado como presunto victimario en un hecho de violencia familiar

y/o de género, debe proceder a su desarme obligatorio, provisorio y parcial -durante horas francas del servicio ordinario y complementario-. El desarme será total en casos de sumo riesgo, según los criterios establecidos en el 4-OPA-014 "Evaluación de riesgo para el desarme", o cuando así lo ordene la autoridad judicial competente. Asimismo, en caso que el Jefe de Dependencia tome conocimiento que el presunto victimario posee armas particulares, debe informarlo a la autoridad judicial competente.

El Jefe de Dependencia debe informar lo ocurrido únicamente mediante **Comunicación Oficial (CC.OO.)** dirigida a las siguientes instancias:

1. Jefatura.
2. Subjefatura.
3. Superintendencia, Dirección o Departamento –autónomo- donde revista el personal.
4. Dependencia de revista del victimario y/o la víctima, si fueran ambos personal policial.
5. DAIP.
6. Área Coordinación General de Planeamiento y Desarrollo Policial.
7. SIVFyG.
8. DGGCH CUP.
9. Otras áreas que correspondan por cuestión de estructura administrativa.

La **CC.OO.** debe contener únicamente un relato conciso y breve del hecho, informando que el funcionario policial se encuentra implicado como presunto victimario en un hecho de violencia familiar y de género, indicando (en el caso en que hubiere una causa iniciada) carátula, número de causa, autoridad judicial interviniente, y si el desarme obligatorio y provisorio practicado fue parcial o total. No deben señalarse detalles sensibles ni un relato pormenorizado de los hechos. Esta limitante alcanza a la totalidad de las comunicaciones que por el hecho motivante se realicen a las instancias correspondientes.

El relato de los hechos, que incluya detalles sensibles y confidenciales, sólo puede comunicarse por la vía del **informe gráfico reservado (IF)**, que acompañará a la CC.OO. El IF debe incluir el detalle del hecho y la documentación que se posea (copia de denuncia, evaluación de riesgo para el desarme, certificados médicos, acta de desarme, etc.). Este informe debe realizarse según el formato incluido en 4-OPA-016 "Informe gráfico reservado para casos de violencia familiar y/o de género" y estar **sólo disponible para conocimiento de Jefatura, Subjefatura, DGGCH CUP, la SIVFyG y la DAIP**.

Es responsabilidad de las personas que representan a las áreas involucradas en la emisión y recepción de las CC.OO. y el informe gráfico reservado, el uso adecuado y buen manejo de

dicho documento y de la información allí contenida. Su impresión y/o divulgación por fuera de las personas/áreas autorizadas por esta guía será debidamente sancionada.

Si el hecho se conociera en el ámbito de otros organismos, tales como la Superintendencia de Violencia Familiar y de Género (SIVFyG), la Dirección Autónoma de Integridad Profesional (DAIP), la Oficina de Transparencia y Control Externo (OTCEPCDAD), la Dirección General de Gestión de Capital Humano - Cuerpo Único de Psicólogos (DGGCH CUP) o cualquier otra área, las mismas deben dar inmediato aviso al Jefe del destino de revista del presunto victimario mediante CC.OO. e informe gráfico reservado (en el caso que corresponda agregar detalle de los hechos y/o documentación), de acuerdo a las pautas detalladas anteriormente para la confección de dichos documentos.

Una vez que el Jefe de Dependencia recibe esta notificación, debe proceder al desarme obligatorio, provisorio, parcial o total, y al envío de la CC.OO. y el informe gráfico reservado a las áreas correspondientes, tal como está previsto en los párrafos precedentes.

La DAIP comunicará el desarme provisorio realizado por el Jefe de Dependencia a la División Armamento, Munición y Explosivos.

Si hubiera personal implicado de otra fuerza armada, policial o de seguridad, la SIVFyG será la encargada de transmitir tal novedad a la institución que corresponda.

5.4. Evaluación psicológica y evaluación interdisciplinaria de riesgo o potencial letal

La DGGCH CUP debe evaluar psicológicamente al presunto victimario dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el caso, a fin de detectar si presenta factores de riesgo que pudieren afectar su desempeño en tareas operativas. A tal fin, debe programar una entrevista con el efectivo, previa citación formal cursada al Jefe de su destino de revista, a su correo electrónico institucional, a su usuario en el SINE y al correo electrónico personal declarado. En caso de inasistencia, debe comunicarse la misma a su Jefe de Dependencia a los efectos disciplinarios correspondientes.

En la entrevista psicológica, la DGGCH CUP realiza una primera evaluación para la detección de factores de riesgo que pueden o no afectar las tareas operativas. El informe resultante debe incluir si aconseja prorrogar el desarme provisorio dispuesto e indicar si resulta conveniente que el efectivo realice un tratamiento psicológico. En tal caso debe notificarse al personal fehacientemente.

El informe psicológico debe incorporarse al DGARH SMLAM y enviarse como Informe Gráfico Reservado (IF) a la DAFP de la SIVFyG. En el caso que la DGGCH CUP dictamine que el

personal no se encuentra en condiciones de portar armamento, copia de este informe debe remitirse inmediatamente a la SIVFyG, a DAIP, a la División Armamento, Munición y Explosivos y al Jefe de su destino de revista. En todos los casos, la comunicación del informe a las áreas mencionadas deberá realizarse en carácter de Informe Gráfico Reservado (IF).

La DGGCH CUP realizará una intervención de carácter urgente conforme al "Protocolo de Actuación en Casos de Emergencia" publicado en el Suplemento II de la ODI N° 45/21, en los casos en que el presunto victimario presente un estado emocional de crisis que requiera la inminente intervención del Cuerpo.

Una vez efectuada la valoración psicológica por parte del DGGCH CUP, la DAFP tiene a su cargo realizar dentro de los quince (15) días hábiles de recibido el caso, una evaluación interdisciplinaria del presunto victimario para determinar su potencial letal. Por ello, junto con el informe remitido por el DGGCH CUP, completa la carga del caso en el GAP, verifica los antecedentes y cita al personal implicado.

La citación del efectivo es formal y se notifica al Jefe de su destino de revista, a su correo electrónico institucional, a su usuario en el SINE y al correo electrónico personal declarado. En caso de inasistencia, debe comunicarse la misma al Jefe de Dependencia a los efectos disciplinarios correspondientes.

Realizada la entrevista, la DAFP confecciona e incorpora su informe al DGARH SMLAM, lo comparte en carácter de Informe Gráfico Reservado (IF) con DGGCH CUP y, posteriormente, junto con la evaluación psicológica de DGGCH CUP, lo eleva a la DAIP (o a la OTCEPCDAD en caso de corresponder), en todos los casos como Informe Gráfico Reservado (IF).

5.5. Control del desarme y elevación a la DGARH SMLAM (Junta Médica)

La DAIP (o la OTCEPCDAD en caso de corresponder), de conformidad con las conclusiones obrantes en los informes producidos por DGGCH CUP y DAFP, eleva o no el caso a la DGARH SMLAM para su evaluación.

Cuando en relación con el presunto victimario, ambos informes producidos por DGGCH CUP y DAFP son coincidentes y concluyen en que **no existen** factores de riesgo **ni** potencial letal que pudieren afectar sus tareas operativas, la DAIP ordena el rearme del efectivo, excepto orden judicial en contrario; y da cuenta de tal novedad de manera fehaciente a la SIVFyG, a la División Armamento, Munición y Explosivos, y al Jefe de su destino de revista.

Cuando en relación con el presunto victimario, uno o ambos informes producidos por DGGCH CUP y DAFP concluyen en que **existen** factores de riesgo **y** potencial letal que pudieren afectar sus tareas operativas, la DAIP confirma el desarme del efectivo, eleva su caso al ámbito

de la DGARH SMLAM; y da cuenta de tal novedad de manera fehaciente a la SIVFyG, a la División Armamento, Munición y Explosivos, y al Jefe de su destino de revista.

5.6. Evaluación por DGARH SMLAM (Junta Médica) y decisión de rearme

La DGARH SMLAM recibe el caso con las conclusiones de ambos informes. Si el DGGCH CUP no indicó la necesidad de un procedimiento terapéutico, la DGARH SMLAM puede programar la evaluación psicológica del efectivo dentro de los cinco (5) días hábiles, a fin de establecer si fuera oportuno el tratamiento adecuado y proyectar en un tiempo prudencial una nueva valoración.

Posteriormente a los fines del rearme, debe informar a la DAIP el resultado de la evaluación que establezca la aptitud del efectivo para desarrollar tareas operativas.

La DAIP, de conformidad con la conclusión obrante en el informe del DGARH SMLAM, comunica de manera fehaciente el rearme del efectivo a la SIVFyG, a la División Armamento, Munición y Explosivos y al Jefe de su destino de revista.

5.7. Tratamiento psicológico y programa de concientización para HEV

La DGGCH CUP, inmediatamente después de su intervención en el marco de este procedimiento, puede determinar la conveniencia de que el personal realice un tratamiento psicológico, ya sea atendido por profesionales de su obra social o de instituciones públicas. Asimismo, debe efectuar el seguimiento del caso y verificar que el efectivo comience el tratamiento y lo continúe hasta recibir el alta.

Por su parte, la DPG de la SIVFyG debe coordinar con el personal policial, cuando así corresponda, su participación obligatoria en el Programa de Concientización para Hombres que Ejercen Violencia (HEV). En caso de incumplimiento, comunicará fehacientemente tal circunstancia al Jefe del efectivo, a fin de que este adopte las medidas disciplinarias correspondientes.

Finalizada la participación del personal en el programa, su desempeño y resultados alcanzados son informados a la DAIP (o a la OTCEPCDAD en caso de corresponder).

5.8. Actuación en el caso de víctimas

En ocasión de tomar conocimiento, el Jefe de Dependencia, por vía formal o informal, que personal a su cargo resulta ser víctima en un hecho de violencia familiar y/o de género, no procederá a su desarme obligatorio y provisorio.

Esta limitación no aplica cuando la víctima conviva con el victimario y cuando su estado emocional de crisis aconseje el desarme preventivo, provisorio y parcial (durante horas francas del servicio ordinario y complementario). En este último caso, deberá requerirse la urgente intervención del DGGCH CUP, conforme el "Protocolo de Actuación en Casos de Emergencia", publicado en el Suplemento II de la ODI Nº 45/21.

El Jefe de Dependencia debe informar lo ocurrido únicamente mediante Comunicación Oficial (CC.OO.) dirigida a las siguientes instancias:

1. Jefatura.
2. Subjefatura.
3. Superintendencia, Dirección o Departamento –autónomo- donde revista el personal.
4. Dependencia de revista del victimario y/o la víctima, si fueran ambos personal policial.
5. DAIP.
6. Área Coordinación General de Planeamiento y Desarrollo Policial.
7. SIVFyG.
8. DGGCH CUP.
9. Otras áreas que correspondan por cuestión de estructura administrativa.

La **CC.OO.** debe contener únicamente un relato conciso y breve del hecho, informando que el funcionario policial resulta ser víctima en un hecho de violencia familiar y/o de género, indicando (en el caso en que hubiere una causa iniciada) carátula, número de causa y judicatura interviniente. No deben señalarse detalles sensibles ni un relato pormenorizado de los hechos. Esta limitante alcanza a la totalidad de las comunicaciones que por el hecho motivante se realicen a las instancias correspondientes.

El relato de los hechos, que incluya detalles sensibles y confidenciales, sólo puede comunicarse por la vía del **informe gráfico reservado (IF)**, que acompañará a la CC.OO. El IF debe incluir el detalle del hecho y la documentación que se posea (copia de denuncia, evaluación de riesgo para el desarme, certificados médicos, acta de desarme, etc.). Este informe debe realizarse según el formato incluido en 4-OPA-016 "Informe gráfico reservado para casos de violencia familiar y/o de género" y estar **sólo disponible para conocimiento de Jefatura, Subjefatura, DGGCH CUP, la SIVFyG y la DAIP**.

Es responsabilidad de las personas que representan a las áreas involucradas en la emisión y recepción de las CC.OO. y el informe gráfico reservado, el uso adecuado y buen manejo de dicho documento y de la información allí contenida. Su impresión y/o divulgación por fuera de las personas/áreas autorizadas por esta guía será debidamente sancionada.

Si el hecho se conociera en el ámbito de otros organismos, tales como la Superintendencia de Violencia Familiar y de Género (SIVFyG), la Dirección Autónoma de Integridad Profesional (DAIP), la Oficina de Transparencia y Control Externo (OTCEPCDAD) o la Dirección General de Gestión de Capital Humano - Cuerpo Único de Psicólogos (DGCH CUP) o cualquier otra área, las mismas deben dar inmediato aviso al Jefe del destino de revista del presunto victimario mediante CC.OO. e informe gráfico reservado (en el caso que corresponda agregar detalle de los hechos y/o documentación), de acuerdo a las pautas detalladas anteriormente para la confección de dichos documentos. Una vez que el Jefe de Dependencia recibe esta notificación, debe proceder al envío de la CC.OO. y del informe gráfico reservado a las áreas correspondientes, tal como está previsto en los párrafos precedentes.

La DGGCH CUP recibe el caso, cita al efectivo para realizarle una evaluación psicológica de riesgo y en base a la conclusión de la misma y a situaciones especiales que así lo ameriten para resguardar su integridad, puede realizar las recomendaciones pertinentes al Jefe de su destino de revista. La DGGCH CUP debe remitir el informe, como Informe Gráfico Reservado (IF), a la DAFP de la SIVFyG.

La DAFP recibe el caso con el informe de la DGGCH CUP, registra el caso en el GAP y verifica antecedentes. Invita a la víctima a ser entrevistada por el equipo interdisciplinario para brindarle asistencia, contención y asesoramiento integral.

En el caso que el presunto victimario sea también personal policial, la DAFP eleva los informes en carácter de Informe Gráfico Reservado (IF) a la DAIP.

La DAFP sugiere la realización del taller correspondiente para víctimas, dictado por el COV de la SIVFyG.

En los casos en que la víctima haya sido desarmada por convivir con el victimario, el Jefe de su destino de revista puede rearmarla una vez que se haya corroborado el cambio de su situación convivencial y por ende la inexistencia de peligro para su integridad. Debe dar cuenta de esta novedad a la SIVFyG, a la DAIP y a la División Armamento, Munición y Explosivos.

Cuando la víctima y el presunto victimario revistan en el mismo destino, el Jefe de dependencia de la víctima debe por sí o a solicitud de la misma, considerar la conveniencia de proponer el traslado del presunto victimario.

Cuando dicho traslado sea propuesto entre dependencias de una misma Superintendencia, Dirección Autónoma o el Departamento Aviación Policial, éste debe ser ordenado por la máxima autoridad del área y efectivizado mediante la aprobación del Comando Jefatura en un plazo perentorio no mayor a las cuatro (4) horas desde recibida la solicitud.

Cuando dicho traslado sea propuesto entre dependencias de distintas Superintendencias, Direcciones Autónomas o el Departamento Aviación Policial, éste debe ser consensuado y ordenado por las máximas autoridades de cada área y efectivizado mediante la aprobación del Comando Jefatura en un plazo perentorio no mayor a las cuatro (4) horas desde recibida la solicitud.

5.9. Seguimiento del caso

El seguimiento de cada caso difiere para la víctima y el victimario, constando de dos aspectos.

En el caso de la víctima, la asistencia, la contención y el seguimiento psicológico es realizado por el DGGCH CUP y el asesoramiento integral por la SIVFyG.

En el caso del presunto victimario, el seguimiento psicológico es realizado por el DGGCH CUP, mientras que su resocialización queda a cargo de la SIVFyG a través del Programa HEV.

En relación con el presunto victimario, cuyo caso se encuentre en la órbita de DGARH SMLAM, el seguimiento administrativo quedará a cargo de SIVFyG.

Para tal cometido, las áreas intervinientes en el procedimiento deben proporcionar a las citadas dependencias la información necesaria y su total colaboración.

La DAIP (o la OTCEPCDAD en caso de corresponder) efectúa el seguimiento del caso en el marco de la investigación administrativa, conforme el régimen disciplinario vigente.

5.10. Información estadística

El registro integral de cada caso debe realizarse en el ámbito de la SIVFyG.

Las áreas intervinientes en el presente procedimiento deben sistematizar la información de manera mensual a los fines estadísticos y remitirlas a la Gerencia Operativa de Fortalecimiento Institucional de la Subsecretaría de Capital Humano del MJYS, preservando siempre la identidad del personal involucrado.

5.11. Normativa aplicable, programas y órganos competentes

La normativa, programas y órganos citados en esta Guía hacen referencia a los actuales y a los que en el futuro los reemplacen.

6. Responsabilidades

JEFE DE DEPENDENCIA

- Proceder al desarme obligatorio, provisorio, parcial o total -en casos de sumo riesgo- cuando el personal policial se encuentre implicado como presunto victimario e informar a la autoridad judicial competente en caso tome conocimiento de que el presunto victimario posee armas particulares.
- Al tomar conocimiento del hecho por sí mismo o a través de otras áreas, realizar de inmediato las comunicaciones oficiales a las áreas previstas en los puntos 5.3. y 5.8., bajo las pautas de confección allí detalladas para el caso de las CC.OO. y los informes gráficos reservados e iniciar el procedimiento obrante en esta guía.
- Proceder al desarme provisorio en el caso que el personal policial esté involucrado como víctima y conviva con el presunto victimario o cuando su estado emocional de crisis aconseje el desarme preventivo, provisorio y parcial (durante horas francas del servicio ordinario y complementario). En este último caso deberá requerir la urgente intervención del Cuerpo Único de Psicólogos, conforme el "Protocolo de Actuación en Casos de Emergencia", publicado en el Suplemento II de la ODI Nº 45/21.
- Si lo considera oportuno, rearmar a la víctima que haya sido desarmada por convivir con el victimario, una vez que se haya corroborado el cambio de su situación convivencial y por ende la inexistencia de peligro para su integridad, dando cuenta de tal novedad a la SIVFyG, a la DAIP y a la División Armamento, Munición y Explosivos
- Cuando el presunto victimario y la víctima presten servicios en el mismo destino, proponer per se o a requerimiento de la víctima el cambio de dependencia del presunto victimario.

TODOS LOS ORGANISMOS QUE PUEDEN TOMAR CONOCIMIENTO

- Informar inmediatamente el caso a través de comunicación oficial (e informe gráfico reservado si fuera necesario incluir detalle de los hechos o bien documentación del caso) únicamente al Jefe de Dependencia de la víctima o del presunto victimario, para que este último, en el caso que corresponda, practique el desarme obligatorio, provisorio, parcial o total; y efectúe las comunicaciones oficiales a las áreas correspondientes previstas en los puntos 5.3. y 5.8. de esta Guía y bajo las pautas allí detalladas referentes a la información contenida en las comunicaciones oficiales y el informe gráfico reservado.

DGGCH CUP

- Recibir comunicación del caso.

- Citar al personal para ser entrevistado/a dentro de los 5 (cinco) días hábiles de recibido el caso e informar al Jefe de Dependencia en caso de incumplimiento a la cita.
- Realizar una primera evaluación psicológica y su informe correspondiente.
- Incluir en el informe de evaluación psicológica el dictamen sobre el desarme provisorio dispuesto y sobre la conveniencia de que la persona realice tratamiento psicológico. Incorporar al informe al DGARH SMLAM.
- Recomendar al Jefe de Dependencia que se ordene el desarme provisorio en el caso de víctimas en situaciones de alto riesgo.
- Enviar informe a la DAFP y a la DAIP (o la OTCEPCDAD si así corresponde), con las conclusiones alcanzadas en el dictamen respectivo.
- Sugerir alternativas de tratamiento posibles para ofrecer al personal, en caso de corresponder.
- Realizar seguimiento del personal, monitoreando el inicio, continuación y finalización del tratamiento, en caso de haber sido necesario, el cual se realiza fuera de la institución.
- Sistematizar la información estadística de forma mensual.
- Remitir en forma mensual la información consolidada a la Gerencia Operativa de Fortalecimiento Institucional de la Subsecretaría de Capital Humano del MJYS, preservando siempre la identidad del personal involucrado.

SIVFyG

- Recibir la comunicación del caso y el informe de evaluación psicológica la DGGCH CUP.
- Citar al personal para que sea entrevistado por el equipo interdisciplinario dentro de los 15 (quince) días hábiles de recibido el caso.
- Informar al Jefe de Dependencia, en caso de incumplimiento de la citación.
- Realizar evaluación interdisciplinaria de la persona, determinar su potencial letal y redactar el informe.
- Enviar informe, junto con informe del DGGCH CUP, a la DAIP (o la OTCEPCDAD en caso de corresponder).
- Informar a otras fuerzas armadas, policiales o de seguridad, en caso de haber personal involucrado de aquellas fuerzas.
- Coordinar con el personal policial para que realice el Programa de Concientización para HEV.
- Informar acerca del personal que inicia el programa HEV, los que finalizan, sus resultados e informar al Jefe de Dependencia en caso de incumplimiento.

- Brindar asistencia, contención y asesoramiento integral a las víctimas mediante la intervención del Equipo Interdisciplinario.
- Sugerir la realización del taller para víctimas dictado por el C.O.V.
- Elevar informe a la DAIP, en caso de víctima y si el victimario también es personal policial.
- Realizar seguimiento del caso del presunto victimario que se encuentre en la órbita de DGARH SMLAM.
- Realizar un registro de cada caso.
- Sistematizar información estadística de forma mensual.
- Remitir en forma mensual la información consolidada a la Gerencia Operativa de Fortalecimiento Institucional de la Subsecretaría de Capital Humano del MJYS, preservando siempre la identidad del personal involucrado.

DAIP

- Recibir comunicación del caso
- Comunicar el desarme provisorio a la División Armamento, Munición y Explosivos.
- Elevar o no el caso a la DGARH JM, de conformidad con las conclusiones obrantes en los informes del DGGCH CUP y la DAFP, dando cuenta de dicha novedad a la SIVFyG, a la División Armamento, Munición y Explosivos y al Jefe del efectivo.
- Mantener o dejar sin efecto el desarme provisorio, en caso de corresponder.
- Realizar seguimiento del caso en el marco de la investigación administrativa.
- Prestar colaboración al DGGCH CUP y a la DAFP para el seguimiento del caso, según corresponda.
- Comunicar el rearme del personal de manera fehaciente a la SIVFyG, a la División Armamento, Munición y Explosivos y al Jefe de su destino de revista, de conformidad con las conclusiones obrantes en los informes del DGGCH CUP y la DAFP.
- Sistematizar la información estadística de forma mensual.
- Remitir en forma mensual la información consolidada a la Gerencia Operativa de Fortalecimiento Institucional de la Subsecretaría de Capital Humano del MJYS, preservando siempre la identidad del personal involucrado.

DGARH SMLAM (JM)

- Recibir y analizar el caso con las distintas evaluaciones realizadas.
- Citar al personal para la entrevista con el fin de indicar tratamiento psicológico, en caso de corresponder.
- Realizar la evaluación de la persona en tiempo prudencial.
- Informar al órgano de control correspondiente el resultado de la evaluación sobre aptitud para tareas operativas a los fines del rearme.

- Prestar colaboración al DGGCH CUP y a la DAFP para el seguimiento del caso.
- Sistematizar información estadística de forma mensual.
- Remitir en forma mensual la información consolidada a la Gerencia Operativa de Fortalecimiento Institucional de la Subsecretaría de Capital Humano del MJYS, preservando siempre la identidad del personal involucrado.

7. Diagrama de flujo del proceso

Ver anexo incluido en la última sección de este documento.

8. Anexos

4-OPA-014 Evaluación de riesgo para el desarme provisorio

4-OPA-015 Modelo de informe interdisciplinario para la evaluación de potencial letal

4-OPA-016 Informe grafico reservado para casos de violencia familiar y/o de género

9. Disposiciones transitorias

No aplica.

10. Principales cambios

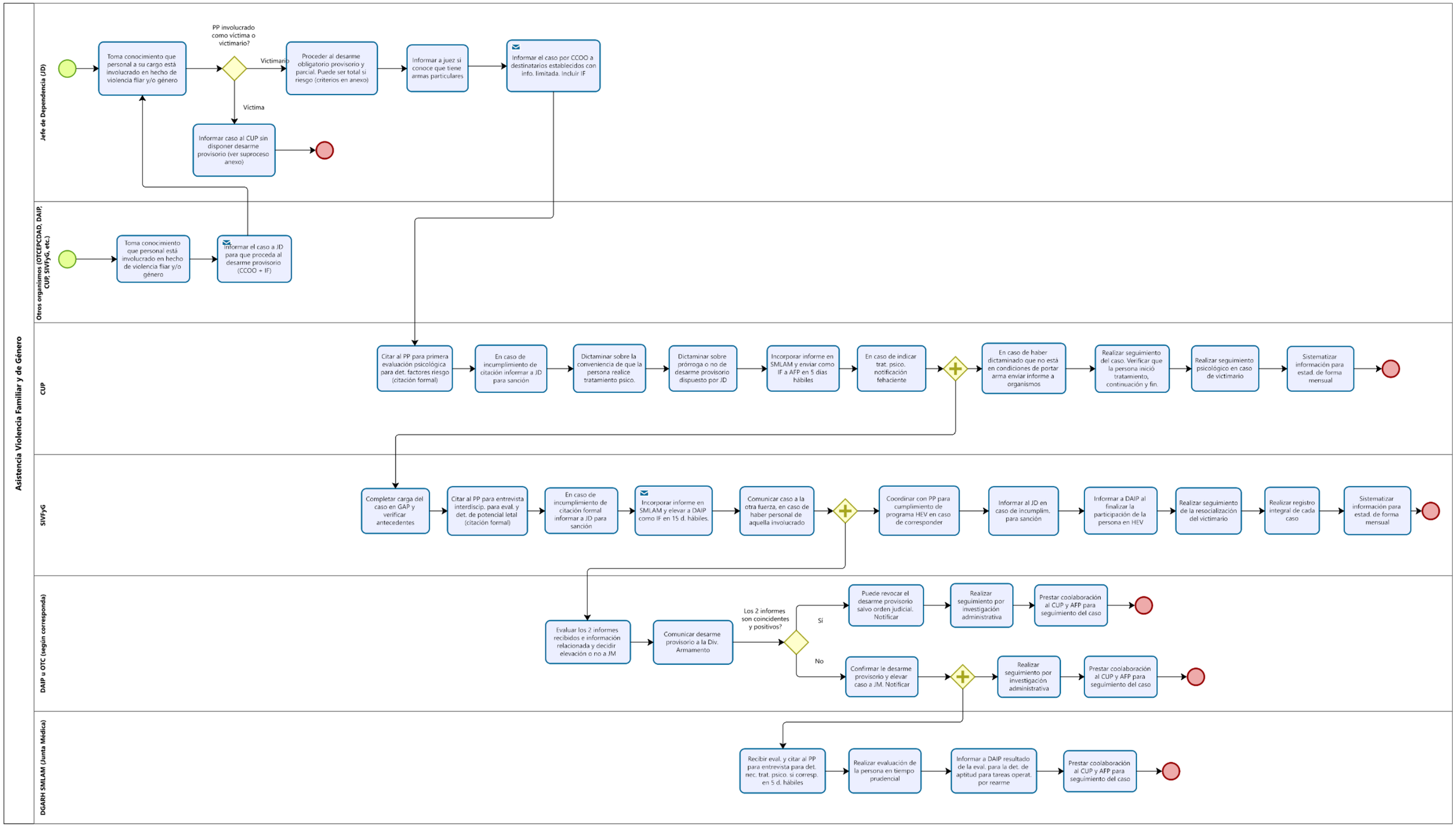
No aplica.

11. Cuadro de aprobación[2]

Tarea	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO / AREA
REALIZACIÓN	Horacio Rusconi	Comisario Mayor / PCBA – Director de Control de Desempeño Profesional (DAIP)
	Daniel Ruquet	Comisario Mayor / PCBA – Director de Prevención y Asistencia a Víctimas de Hechos de Violencia (SIVFyG)
	Marcelo Galluzzi	Comisario Inspector / PCBA – Departamento Organización Institucional (DACGPDP)
	Darío Etchehun	Comisario Inspector / PCBA – Director de Asuntos Jurídicos (DAJ)
	Carla Mangiamelli	Comisario Inspector / PCBA – Departamento Investigaciones Administrativas (DAIP)
	Mariano García Aguirre	Comisario Inspector / PCBA – Departamento Planificación del

[2] Personal involucrado al momento de su elaboración

		Desarrollo Policial (DACGPDP)
	Rodrigo Conesa	Comisario / PCBA - División Asistencia Familiar Policial (SIVFyG)
	María José Asensio Ferrari	Comisario / PCBA - División Asuntos Administrativos y Disciplinarios (DAJ)
	Christian Del Valle	Comisario / PCBA - División Reglamentos e Informes (DACGPDP)
	Diego Gonzalo Romero Saavedra	Subcomisario / PCBA- División Legal y Técnica (JPCDAD)
	Federico Gacharich	Subcomisario / PCBA - Departamento Cuerpo de Cadetes (ISSP)
	Renato Roldán	Inspector / PCBA – Dirección Gabinete de Jefatura (JPCDAD)
	María Regina Visco	Gerente Operativo de Medicina Laboral de la DGARH
	Viviana Toledo	Coordinadora DGGCH CUP / Gerencia Operativa de Asistencia y Fortalecimiento Institucional
	Mariana Di Palma	Directora General de Violencia de Género
	Lucia Lemme	Dirección General de Violencia de Género
	Martín Nessi	ISSP / Secretario Académico
	María Agustina Tufino	Directora General Administración de Recursos Humanos
	Candelaria Ramos Mejía	Asesora Subsecretaría de Capital Humano
	Mariano Nino	Equipo de Calidad MJyS
	Juan Ignacio Sayavedra	Equipo de Calidad MJyS
REVISIÓN Y COORDINACIÓN ÁREAS POLICIALES / MINISTERIALES	Natalia dos Santos Claro	Asesora Unidad Ministro, MJYS
APROBACIÓN	Jorge Djivaris	Subsecretario de Justicia
	Sofía Reguera	Subsecretaria Capital Humano
PUBLICACIÓN	Gabriel Oscar Berard	Jefe de Policía de la Ciudad de Buenos Aires
RESOLUCIÓN	Marcelo Silvio D´Alessandro	Ministro de Justicia y Seguridad de la Ciudad de Buenos Aires


Asistencia Violencia Familiar y de Género
Jefe de Dependencia (JD)
Toma conocimiento que personal a su cargo está involucrado en hecho de violencia fliar y/o género
PP involucrado como víctima o victimario?
Victimario
Víctima
Proceder al desarme obligatorio provisorio y parcial. Puede ser total si riesgo (criterios en anexo)
Informar a juez si conoce que tiene armas particulares
Informar el caso por CCOO a destinatarios establecidos con info. limitada. Incluir IF
Informar caso al CUP sin disponer desarme provisorio (ver suproceso anexo)
Otros organismos (OTCEPCDAD, DAIP, CUP, SIVFyG, etc.)
Toma conocimiento que personal está involucrado en hecho de violencia fliar y/o género
Informar el caso a JD para que proceda al desarme provisorio (CCOO + IF)
CUP
Citar al PP para primera evaluación psicológica para det. factores riesgo (citación formal)
En caso de incumplimiento de citación informar a JD para sanción
Dictaminar sobre la conveniencia de que la persona realice tratamiento psico.
Dictaminar sobre prórroga o no de desarme provisorio dispuesto por JD
Incorporar informe en SMLAM y enviar como IF a AFP en 5 días hábiles
En caso de indicar trat. psico. notificación fehaciente
En caso de haber dictaminado que no está en condiciones de portar arma enviar informe a organismos
Realizar seguimiento del caso. Verificar que la persona inició tratamiento, continuación y fin.
Realizar seguimiento psicológico en caso de victimario
Sistematizar información para estad. de forma mensual
SIVFyG
Completar carga del caso en GAP y verificar antecedentes
Citar al PP para entrevista interdiscip. para eval. y det. de potencial letal (citación formal)
En caso de incumplimiento de citación formal informar a JD para sanción
Incorporar informe en SMLAM y elevar a DAIP como IF en 15 d. hábiles.
Comunicar caso a la otra fuerza, en caso de haber personal de aquella involucrado
Coordinar con PP para cumplimiento de programa HEV en caso de corresponder
Informar al JD en caso de incumplim. para sanción
Informar a DAIP al finalizar la participación de la persona en HEV
Realizar seguimiento de la resocialización del victimario
Realizar registro integral de cada caso
Sistematizar información para estad. de forma mensual
DAIP u OTC (según corresponda)
Evaluar los 2 informes recibidos e información relacionada y decidir elevación o no a JM
Comunicar desarme provisorio a la Div. Armamento
Los 2 informes son coincidentes y positivos?
Sí
Puede revocar el desarme provisorio salvo orden judicial. Notificar
Realizar seguimiento por investigación administrativa
Prestar coolaboración al CUP y AFP para seguimiento del caso
No
Confirmar le desarme provisorio y elevar caso a JM. Notificar
Realizar seguimiento por investigación administrativa
Prestar coolaboración al CUP y AFP para seguimiento del caso
DGARH SMLAM (Junta Médica)
Recibir eval. y citar al PP para entrevista para det. nec. trat. psico. si corresp. en 5 d. hábiles
Realizar evaluación de la persona en tiempo prudencial
Informar a DAIP resultado de la eval. para la det. de aptitud para tareas operat. por rearme
Prestar coolaboración al CUP y AFP para seguimiento del caso

GERENCIA OPERATIVA DE ASISTENCIA Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
CUERPO ÚNICO DE PSICÓLOGOS DE LA POLICÍA DE LA CIUDAD

Evaluación de riesgo para el desarme provisorio para la Guía de actuación para casos de violencia familiar y/o de género

Fecha	
Nombre y Apellido	
Grado y L.P	
DNI	
Edad	

Indicadores de riesgo para el desarme

Indique con una cruz en "Sí" en donde corresponda	SI	NO	Puntaje
Buen comportamiento, sin antecedentes previos			0 puntos
Antecedentes laborales como múltiples sanciones disciplinarias, falta de aseo u orden, conflictos interpersonales, conflictos con sus superiores.			1 punto
Reacciones impulsivas en la entrevista			1 punto
Reacciones conflictivas o irrespeto a la autoridad en la última semana			1 punto
Cambios de humor marcados durante la entrevista			1 punto
Lenguaje poco claro y/o con contradicciones importantes			1 punto
Antecedentes de hechos similares en los últimos 3 meses			1 punto
Denuncia por violencia física grave			2 puntos
Ideas suicidas			2 puntos
Intento de suicidios previos			2 puntos

Consumo de drogas, alcohol o medicación psiquiátrica			2 puntos
Suma de puntos:			

Categorización del resultado según riesgo		
Resultado	*Nivel de riesgo*	*Color de semáforo de riesgo*
1 punto o menos	*Bajo*	*Verde*
2 puntos	*Medio*	*Amarillo*
3 puntos o más	*Alto*	*Rojo*

En caso de que el resultado de la evaluación de riesgo sea medio o alto se debe proceder al desarme total provisorio.

Al momento de la entrevista se considera que:

Debe continuar con desarme provisorio parcial	Si		No	

Si la respuesta es No se procede al desarme total

Observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

AUTORIDAD A CARGO

FIRMA

ACLARACIÓN

REPÚBLICA ARGENTINA
GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
MINISTERIO DE JUSTICIA Y SEGURIDAD
POLICÍA DE LA CIUDAD

División ASISTENCIA FAMILIAR POLICIAL

Caso N°……../2021 - SIVFyG

Motivo: Carátula de la causa (fiscalía, juzgado, llamado 911)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires,…. de….. de 2021

AUTORIDAD A QUIEN ES ELEVADO EL INFORME.

Que acorde el Artículo 11.3 del *"Protocolo de Actuación sobre violencia familiar en el cual se encuentre involucrado personal de la Policía de la Ciudad de Buenos Aires"*, se comunica que el Equipo Interdisciplinario llevó adelante las entrevistas con el señor Oficial ……, LP ……. DNI ……

- Aspecto Judicial

  Fecha de la denuncia, medidas, desarme y tenencia personal, denuncias anteriores, si esta notificado, si concurrió al Juzgado/Fiscalía, si cumple servicio operativo, pedido de evaluación o si ya fue evaluado, cambio de destino, todo lo administrativo.

- Factores de riesgo

  Breve características del entrevistado, Lo que se identifica del perfil de él y de ella, factores habituales de violencia, ej: si continúan juntos, si existió o existe el ciclo, machismo/ teoría patriarcal, identificar la relación de poder Hombre-mujer, si no quiere continuar con la denuncia, marcar su responsabilidad, reconocimiento de conductas violentas o no, etc.

- Factores contextuales

  Salud, adicción, redes, violencia familiar vivida, vivienda si es trascendente

- Pronóstico

  Es la opinión de los profesionales si existe violencia y propuesta o sugerencia.

Al momento de las entrevistas, luego de la evaluación del equipo, se infiere un potencial letal de nivel BAJO, MEDIO, ALTO o ALTISIMO.

En caso de que la denunciante es personal policial se agrega parrofo informando respecto a los dichos de la misma en su entrevista.

Firma Equipo Interdisciplinario Firma Jefe de Division

Fecha	
Emisor	
Área	
Nombre completo	
Usuario SADE	
Destinatarios	
Área y usuario SADE	
Área y usuario SADE	
Área y usuario SADE	
Área y usuario SADE	
Área y usuario SADE	
Área y usuario SADE	
Área y usuario SADE	
Área y usuario SADE	
Área y usuario	

Es responsabilidad de las personas que representan a las áreas involucradas en la emisión y recepción de este informe gráfico reservado, el uso adecuado y buen manejo del documento y de la información que contiene. Su impresión y/o divulgación por fuera de las personas/áreas autorizadas en la 4-OPP-007 "Guía administrativa y procedimental para casos de violencia familiar y/o de género", será debidamente sancionada.

SADE	
Área y usuario SADE	
Área y usuario SADE	

Detalle del hecho denunciado:

Incluir en el archivo la documentación que se posea:

p.ej. copia de denuncia, certificados médicos, acta de desarme si correspondiera, etc.

Es responsabilidad de las personas que representan a las áreas involucradas en la emisión y recepción de este informe gráfico reservado, el uso adecuado y buen manejo del documento y de la información que contiene. Su impresión y/o divulgación por fuera de las personas/áreas autorizadas en la 4-OPP-007 "Guía administrativa y procedimental para casos de violencia familiar y/o de género", será debidamente sancionada.

G O B I E R N O DE LA C I U D A D DE B U E N O S A I R E S
"2022 - Año del 40° Aniversario de la Guerra de Malvinas. En homenaje a los veteranos y caídos en la defensa de las Islas Malvinas y el Atlántico Sur"

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número: IF-2022-11720465-GCABA-SSCH

Buenos Aires, Lunes 28 de Marzo de 2022

Referencia: Guía de Actuación Policial N° 4-OPP-007: “Guía administrativa y procedimental para casos de violencia familiar y/o de género en los que estén involucrados personal de la Policía de la Ciudad”

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 26 pagina/s.

Digitally signed by Comunicaciones Oficiales
DN: cn=Comunicaciones Oficiales
Date: 2022.03.28 16:05:37 -03'00'

Sofia Maria Reguera
Subsecretario
SUBSECRETARIA CAPITAL HUMANO
MINISTERIO DE JUSTICIA Y SEGURIDAD

Digitally signed by Comunicaciones Oficiales
DN: cn=Comunicaciones Oficiales
Date: 2022.03.28 16:05:38 -03'00'