

Protocolo de actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de las violencias por razones de género

Sindicato de Prensa Bonaerense

Introducción - Fundamentación

La Secretaría de Géneros del Sindicato de Prensa Bonaerense elaboró este protocolo entendiendo que las violencias por razones de género atraviesan las relaciones entre las personas en el ámbito sindical y laboral y se constituyen en una violación a los Derechos Humanos.

La violencia, el acoso y la discriminación atentan contra la dignidad humana y provocan efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica; dañan la confianza, la autoestima y el rendimiento laboral de las personas, haciendo peligrar la fuente de trabajo.

Quienes conformamos la Comisión Directiva, especialmente desde el espacio de Géneros, asumimos el compromiso de visibilizar, desnaturalizar y erradicar este tipo de violencias que los feminismos colocaron en la agenda pública y política.

Entendemos que este hecho no solo modificó las agendas sindicales exigiendo respuestas a hechos que aunque cotidianos eran naturalizados y ocultados sino que interpeló al Estado exigiendo políticas públicas para atenderlas, sancionarlas y erradicarlas y modificó la mirada social frente a ellas.

El protocolo, como mecanismo de intervención en casos concretos es también un posicionamiento político, expresa que el Sindicato de Prensa Bonaerense ha colocado el tema en su agenda y le asigna importancia a la hora de decidir su política y orientar su acción.

ALGUNOS DATOS ESTADÍSTICOS

La Encuesta de Prevalencia de Violencia contra las Mujeres realizada por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2022) concluye que cerca de la mitad de las mujeres encuestadas (45%), que están o han estado en pareja, han atravesado algún tipo de violencia de género –ya sea de parte de su actual pareja y/o una anterior– en el ámbito doméstico.

La muestra incluyó entrevistas a 12.152 mujeres de entre 18 y 65 años de edad residentes en hogares particulares de 25 aglomerados urbanos de 12 provincias, entre ellas la Provincia de Buenos Aires.

En tanto, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos registró en 2021 que los varones en Argentina (entre ingresos laborales y no laborales) ganan casi un 31% más que las mujeres.

Además, la violencia laboral es mayor entre mujeres y personas no binarias, 65,5% y 87,6% respectivamente. La violencia psicológica es la que mayores menciones acaparó (78% de los casos), seguido de situaciones ligadas a la discriminación (67%), y finalmente, violencia sexual (52%) y física (35%). Son datos de la Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo (2021)

Respecto a este tema el Observatorio de Violencia Laboral, recibió 865 consultas para asesoramiento, durante el primer semestre de 2021. El 65% de estas consultas fueron propiciadas por mujeres, mientras que el 32% restante fueron realizadas por varones; el 72% de los denunciados son varones y el 28% son mujeres.

El informe “Violencia en línea contra las mujeres periodistas: Instantánea mundial de la incidencia y las repercusiones” presenta las principales conclusiones de una encuesta realizada por la UNESCO y el Centro Internacional para Periodistas (ICFJ) a finales de 2020. Las respuestas de 714 periodistas y trabajadoras de medios de comunicación de 125 países plasman en números el panorama: el 73% de las mujeres encuestadas dijo haber sufrido violencia en línea. El 25% recibió amenazas de violencia física y el 18%, sexual.

Definiciones

Este protocolo responde a la necesidad de contar con una herramienta para el abordaje de las violencias por razones de género que provienen de empleadores/as o personal jerárquico en el ámbito de las relaciones individuales del trabajo, como aquellas que se dan dentro del sindicato, y que involucran tanto afiliades, activistas, delegades y/o dirigentes sindicales.

Los protocolos estandarizan procedimientos de actuación, este en particular, frente a hechos de violencia y discriminación por cuestiones de género u orientación sexual, en el que se encuentre involucrada una persona trabajadora, sea en el ámbito laboral y sindical como por fuera de él, propiciando en todos los casos un ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia.

En el primero de los casos es aquella que se da ante una situación de desigualdad de poder, y que tiene como consecuencia excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las trabajadoras/ los /les trabajadores afectando su vida, libertad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal, y menoscabo de su dignidad. Estas situaciones pueden darse, a través de cualquier acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como privado, vulneren los derechos de las trabajadoras o los trabajadores.

Permiten abordar estas situaciones de manera integral, para dar respuestas adecuadas a las víctimas y para brindar una solución que contenga a todas las personas que participan directa o indirectamente en el hecho, además de a la propia organización.

Objetivos a alcanzar con la elaboración/aplicación del protocolo

Asegurar el asesoramiento y acompañamiento a las personas afectadas por hechos de violencia por razones de género.

Articular y coordinar las acciones para el cumplimiento del presente, con las distintas áreas involucradas a nivel nacional, provincial, y municipal, con los sindicatos y demás organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y demás identidades de género, a fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Promover acciones destinadas a la sensibilización, prevención, difusión y capacitación en la organización sindical, así como en los espacios laborales: campañas de sensibilización, talleres de formación, espacios de reflexión sobre nuevas masculinidades, prácticas de violencias naturalizadas en los espacios laborales.

Propiciar las condiciones necesarias para la solicitud y otorgamiento de la Licencia para las Mujeres Víctimas de Violencia, en el supuesto que las trabajadoras las requieran, derecho laboral fundamental consagrado por la Ley 14.893 y su decreto reglamentario.

Realizar seguimientos cualitativos y cuantitativos de la problemática, para adoptar futuras medidas de prevención y perfeccionamiento de las existentes.

Ámbito de aplicación:

Esta guía de actuación rige para trabajadores y trabajadoras de prensa comprendidas dentro del ámbito de representación de esta asociación sindical, que desarrollan sus tareas tanto en forma fija o como colaboración, y que necesiten acceder a asesoramiento y acompañamiento en casos de violencias por razones de género o identidad sexual en el ámbito laboral o sindical.

En los casos de denuncias en los que las personas que denuncian y/o están implicadas no se encuentren bajo el ámbito de la entidad sindical (afiliadas/os/es, delegados/as/es o dirigentes) el Sindicato de Prensa Bonaerense ofrecerá asesoramiento y acompañamiento a quien lo requiera, tratándose de una situación de violencia de género.

Se considera que el ámbito laboral implica el lugar de trabajo físico, el trayecto de y hasta ese espacio laboral. Asimismo las actividades sociales o públicas vinculadas con el trabajo, las coberturas periodísticas, los espacios públicos y el hogar, en particular para quienes desarrollan sus tareas profesionales en él.

Entendiendo que la violencia digital (ciberviolencia) es reconocida como otra de las formas que adquiere la violencia por razones de género, en especial contra periodistas, este protocolo atenderá situaciones de violencia que se perpetran a través de los medios digitales, como redes sociales, correo electrónico o aplicaciones de mensajería móvil, por considerar que no está desconectada de la violencia machista que viven mujeres y disidencias fuera del mundo online.

Personas alcanzadas: todas las personas que integran la comisión directiva, independientemente de su cargo, antigüedad, género y afiliades.

Incluye los comportamientos y acciones entre pares, personal jerárquico y trabajadoras/es , ya sea su vínculo laboral de colaboración o dependencia, y trabajadores/as y personas por fuera del ámbito del gremio de prensa.

Este protocolo toma en cuenta tanto la violencia de género ejercida contra mujeres, así como los ataques de odio hacia las disidencias sexuales y de género.

VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO

El protocolo se aplicará frente a situaciones de violencia con base en el género de la persona, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, tanto en el ámbito laboral, como sindical materializadas por cualquier acción u omisión, cualquiera sea el medio en el cual se realice que, de manera directa o indirecta, vulneren el derecho a una vida libre de violencia y malos tratos.

Se entenderá por violencia en razón del género de la persona, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, aquella que tiene por objeto o resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos, afectando su vida, libertad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal, y menoscabo de su dignidad.

Se entenderá por violencia en el ámbito laboral cualquier tipo de conducta que implique agresión física sexual, acoso u hostigamiento psicológico, discriminación por cuestiones de clase, etnia o situación económica, maltrato modal o verbal, alterno o continuo, recurrente o sostenido en el tiempo sobre un trabajador o una trabajadora buscando su desestabilización, aislamiento, la destrucción de su reputación, el deterioro de su autoestima y disminución de su capacidad laboral.

La violencia en el ámbito laboral puede provenir de dirección horizontal, cuando se da entre compañeros/as/es de trabajo, o vertical cuando se da entre personas de diferentes jerarquías siendo ésta descendente cuando proviene de una persona que posee algún grado de poder sobre la situación laboral de quien la padece y ascendente cuando quien la ejerce es la persona que se encuentra jerárquicamente por debajo de aquel que la padece.

PRINCIPIOS RECTORES

La aplicación de este protocolo garantizará respeto, privacidad y confidencialidad.

La persona que efectúe una consulta y/o presentación, deberá ser tratada con el debido respeto en virtud de las circunstancias, preservando su dignidad e integridad, y sin intromisiones en los aspectos privados que resulten irrelevantes para el caso.

En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como la confidencialidad en todas las instancias del procedimiento.

La confidencialidad debe ser garantizada por toda persona que tome conocimiento de los hechos, impidiendo compartir dicha información con personas cercanas o colegas. El mismo cuidado se debe prestar respecto del archivo de la información recolectada, la cual deberá ser adecuadamente custodiada y comunicada, observándose el estricto respeto por la dignidad humana.

Se evitará la revictimización, la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública tanto de la persona que relata su experiencia como de la persona indicada y/o datos que permitan identificarla.

El asesoramiento y/o acompañamiento deberá minimizar cualquier tipo de daño que pueda ocasionar el presente procedimiento, no sólo en el ámbito de la organización sindical, sino también en el ámbito laboral en que la persona afectada desarrolle su actividad, evitando el menoscabo de la dignidad humana, y la desigualdad laboral que pueda ocasionar la situación de violencia.

MARCOS NORMATIVOS

Los derechos humanos relativos a las mujeres y diversidades encuentran su reconocimiento en la Constitución Nacional y Tratados con jerarquía constitucional.

La reforma constitucional de 1994 ubicó en lo más alto de la pirámide normativa del país, los postulados que emanan de los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional (art. 75, inc. 22, CN).

Consecuentemente, conforman el bloque normativo:

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: (artículo II – derecho de igualdad ante la ley– y artículo XI –derecho a la preservación de la salud y al bienestar–).

Declaración Universal de los Derechos Humanos: (Los artículos 2°, 3°, 7°, 16 y 25, contienen referencias concretas en pos de la dignidad y el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de hombres y mujeres).

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer: (artículo 1°, la expresión "discriminación contra la mujer" denota toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: (artículos 2° y 3°, los Estados parte se comprometen a asegurar a hombres y mujeres por igual todos los derechos económicos, sociales y culturales).

Convención Americana sobre Derechos Humanos: (arts. 4°, inc. 1°; 5°, inc. 1°; 6°, 11; 17, inc. 2°; 24 y 26; sin perjuicio de señalar que en la mayoría del articulado hay normas que tutelan a la mujer en diversas situaciones específicas).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: (arts. 3°, 14, 16 y 23).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicación la Violencia contra la Mujer: (Belém do Pará – define la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y establece obligaciones a los Estados para garantizar el derecho de las mujeres a vivir sin violencia, a través de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres)

En el plano legislativo nacional y provincial:

Ley Nacional N° 26.485: Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Pará",

Ley N° 27.499 "Ley Micaela": Establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Ley Provincial N° 12.569 (Violencia Familiar) -modificada por las Leyes 14.509 y 14.657-: Determina que, a los efectos de la aplicación de la Ley, se entenderá por violencia familiar, toda acción, omisión, abuso, que afecte la vida, libertad, seguridad personal, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, de una persona en el ámbito del grupo familiar, aunque no configure delito.

Ley Provincial N° 12.764. Establece la prohibición del acoso sexual para todo funcionario y/o empleado de la provincia.

Ley Provincial N° 13.168 - modificada por la Leyes 14.040 y 15.118-: prohíbe en todo el territorio de la Provincia ejercer sobre otro las conductas que la misma define como violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del estado provincial, entes autárquicos y descentralizados y los municipios.

Ley Provincial N° 14.893 -Licencia por violencia de género- y su Decreto Reglamentario N° 121/20. Establecen y reconocen la "Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia" destinada a todas las trabajadoras de la Administración Pública o sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria, de la Provincia de Buenos Aires cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan.

Ley Provincial 14.407 que adhiere a la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en su artículo 7°, establece que los tres poderes del Estado adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones, debiendo garantizar, entre otros preceptores rectores, la eliminación de la discriminación y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres; y la asistencia en forma integral y oportuna de las mujeres que padecen cualquier tipo de violencia.

Ley Provincial N° 15.134. Declara, en el marco de la Ley Nacional N° 27.499 -Ley Micaela- la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para

todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, en el ámbito de los tres poderes del Estado provincial.

Ley Provincial N° 15.173. Declara la emergencia en materia de Violencia de Género.

Convenio N° 190/2019 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo: Establece entre otras cosas en su capítulo VI la Orientación, Formación y Concientización, proponiendo orientaciones, recursos, formación y campañas de sensibilidad, entre otras herramientas que permitan trabajar sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, emprender iniciativas con inclusión de campañas de sensibilización.

Asimismo, a la luz de lo establecido mediante la Recomendación N°206 de la OIT se propicia la inclusión de principios que servirán como guía de interpretación a lo largo del procedimiento de asistencia, asesoramiento y acompañamiento a personas víctimas de situaciones de violencia laboral, violencia laboral contra las mujeres y violencia laboral con base en el género o la identidad u orientación sexual.

A su vez, respecto de la discriminación padecida por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, bajo el marco de la Convención Interamericana de Derechos Humanos, aprobó la Resolución AG/Res. 2807 (XLIII-O/13) que promueve la adopción de políticas contra este tipo de discriminación, como así también todo acto de violencia y/o violaciones a los Derechos Humanos con base en esta distinción.

La Ley N° 26.618 y N° 26.743 reconoce que el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo y garantiza el derecho humano fundamental de toda persona al reconocimiento de su identidad de género, al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género y a ser tratada de acuerdo a ella, enmarcándose su respeto dentro del derecho al trato digno.

SITUACIONES

Este procedimiento incluye las situaciones de violencia por razones de género en el ámbito laboral y/o sindical contempladas en la ley N° 26.485, a saber:

Violencia 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.

Violencia 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, entre otras.

Violencia sexual: cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, 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.

Económica y patrimonial: la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales. Refiere también a la que responde a la brecha salarial, que en nuestro país está calculada en un 25% de diferencia entre hombres y mujeres, y a las dificultades de acceso a puestos de trabajo que pueden ser mejor remunerados.

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.

A su vez, tal y como lo especifica la mencionada ley, se trata de la violencia aplicada con las siguientes modalidades: **violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática** y sus diferentes niveles de gravedad.

Las situaciones señaladas en este apartado pueden llevarse a cabo por cualquier medio, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad

Asimismo considera la **violencia digital:** aquella que se perpetra a través de los medios digitales, como redes sociales, correo electrónico o aplicaciones de mensajería móvil, y no está desconectada de la violencia machista que vivimos fuera del mundo online. Causa daños a la dignidad, la integridad y/o la seguridad y tiene impacto en los cuerpos y las vidas de las personas.

Procedimiento

Este protocolo enuncia una serie de acciones a seguir para asesorar y acompañar a las personas que transitan situaciones de violencia, independientemente de todo otro procedimiento sancionatorio, sumarial, civil, penal y/u otros que correspondan.

El proceso se inicia cuando la persona consultante se pone en contacto con la Secretaría de Géneros, delegados gremiales o integrantes de la Comisión Directiva del Sindicato de Prensa Bonaerense.

Las consultas o presentaciones podrán ser efectuadas de manera presencial, vía correo electrónico a la dirección que se indique oportunamente o vía telefónica a los números que oportunamente se comuniquen.

En el caso de cursarse la presentación de modo telefónico la misma deberá ser ratificada por escrito, ya sea de modo presencial o a través del envío de un documento suscripto por la persona interesada por correo electrónico.

Se dejará registro de la consulta y/o presentación que se realice garantizando el tratamiento de las mismas, en un marco de estricta confidencialidad, discreción y privacidad.

En un plazo no mayor a las 24 horas de efectuada la consulta, se coordinará una entrevista con la persona o grupos de personas que refieran ser objeto de alguna de las violencias abordadas por este protocolo dentro de los cinco días hábiles de realizada la consulta y/o presentación.

En caso de que la persona que realiza la consulta elija no realizar la entrevista, se tomará como un indicador a la hora de analizar la situación.

Si la presentación por violencia por razones de género, que incluye la violencia laboral y /o institucional con base en el género o la identidad u orientación sexual, fuese efectuada ante otra institución u autoridad deberá ponerla en conocimiento de la Secretaría de Género del Sindicato de Prensa Bonaerense.

La entrevista podrá realizarse de modo presencial o bien a través de las plataformas virtuales que se habiliten al efecto.

Será necesario propiciar un espacio acogedor, que respete la privacidad y la confidencialidad.

Se pondrá sobre aviso a la persona entrevistada que se tomarán notas sobre lo conversado con el fin de contar con una constancia formal del inicio del proceso. Y quien brinda su testimonio podrá requerir que le sean presentadas.

Podrá haber un máximo de dos personas pertenecientes a la Secretaría de Géneros y/o de la Comisión Directiva del Sindicato de Prensa Bonaerense. Podrán convocarse profesionales del Derecho y/o de la Psicología para intervenir en este momento del proceso.

Es imprescindible mantener una escucha atenta, sin juzgar, ni desconfiar de lo relatado. La escucha debe ser empática, simétrica y libre de prejuicios.

Se evitará indagar a la/las personas sobre circunstancias más allá de lo requerido para precisar los hechos. De manera tal que se procurará obtener los elementos necesarios para asesorar y acompañar, garantizando en los casos que resulte necesario la seguridad de la persona.

Las personas que participen del proceso pueden asistir acompañadas por alguien de su confianza si lo quisiera, en los casos que la gravedad del hecho lo requiera.

La evaluación, valoración de los hechos, estará a cargo de la Secretaría de Géneros que para tal fin, articulará con los recursos y dispositivos abocados a la atención de la problemática.

Luego de la primera intervención y a partir de la voluntad de quien consulta se ofrecerá a las las mujeres y otras identidades de género, que se encuentren en situación de discriminación y/o violencia **asesoramiento y acompañamiento** para realizar consultas y/o denunciar su situación. Se proveerá a la persona que consulta información sobre procedimientos (civiles, laborales, penales) y recursos legales, sociales y de salud.

Es el objetivo de esta guía dar acompañamiento y asistencia inmediata a las personas que manifiesten estar atravesando algunas de las situaciones previstas en el presente Protocolo.

Será responsabilidad de las personas intervinientes, acompañar en la medida de lo posible y en tanto ésta lo requiera, en todo trámite posterior al planteo realizado. Teniendo como pilares la escucha activa y empática, contener y acompañar.

En las situaciones de denuncia contra personas afiliadas al Sindicato se podrá apelar, en función de la gravedad de cada caso, al apercibimiento o una suspensión. Las medidas serán tomadas luego de la consulta a profesionales en la materia y después de realizarse una reunión de la comisión directiva para plantear la situación. Reiterando que los principios que rigen este protocolo son los de confiabilidad y privacidad.

Si la persona denunciada fuera parte de la Comisión Directiva, la misma podrá ser suspendida de sus funciones hasta tanto se adopte una resolución sobre su continuidad en el cargo.

SANCIONES POR FALTAS A LA CONFIDENCIALIDAD

Quien quebrante la confidencialidad de este Protocolo por divulgación intencional o maliciosa de la información adquirida como parte del proceso de evaluación, o por errores evitables, incurrirá en una falta y se aplicarán en su contra las siguientes sanciones: disculpa pública o privada, apercibimiento público o privado, suspensión -en caso de ser parte de la comisión directiva- de sus funciones.

REGISTRO

La Secretaría de Géneros deberá registrar todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos relevantes de la persona que consulta, con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización. b) nombre completo de la persona/s denunciada/s; c) descripción de la situación por la cual se consulta; d) evaluación de la situación; e) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; f) resoluciones; g) resultados obtenidos.

El registro guardará en todo momento la reserva de la identidad de las personas involucradas, y será utilizado para generar informes y estadísticas tendientes a mejorar las intervenciones, medidas preventivas y campañas contra la violencia y/o discriminación.