

PROTOCOLO PARA

**PREVENIR, DETECTAR  
INTERVENIR Y ERRADICAR  
SITUACIONES DE  
VIOLENCIA DE GÉNERO  
EN EL ÁMBITO DE LA  
ASOCIACIÓN JUDICIAL  
BONAERENSE**



DICIEMBRE 2019

PROTOCOLO PARA

**PREVENIR, DETECTAR  
INTERVENIR Y ERRADICAR  
SITUACIONES DE  
VIOLENCIA DE GÉNERO  
EN EL ÁMBITO DE LA  
ASOCIACIÓN JUDICIAL  
BONAERENSE**

DICIEMBRE **2019**

## A. FUNDAMENTOS, OBJETIVOS Y DEFINICIONES

### A.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN

Durante el 2017, el Congreso Provincial de la Asociación Judicial Bonaerense resolvió comenzar a trabajar en el marco de la Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades en la elaboración de un protocolo de actuación para aquellos casos en que afiliados o dirigentes se encuentren acusados por hechos de violencia de género.

La decisión del Congreso estuvo precedida por experiencias previas de intervención, donde quedó de manifiesto que las herramientas que provee el Estatuto Gremial resultaban insuficientes para dar la respuesta integral a las necesidades actuales, quedando así evidenciada la necesidad de establecer pautas de abordaje específicas para los casos de violencia de género. Pautas que garanticen un ámbito plural, representativo y con conocimiento en la materia para investigar y recomendar medidas a tomar, como así también para la prevención de las violencias en el ámbito sindical.

Estas pautas de abordaje que constituyen el protocolo se basan en algunos principios rectores como la prevención, la sensibilización y la intervención, como así también la eliminación de las violencias y la desigualdad hacia las mujeres y personas con identidades diversas o disidentes, ello desde una perspectiva de defensa a los derechos humanos fundamentales.

El protocolo entonces no sólo pretende la sanción de conductas violentas desde una perspectiva de género, sino que también es una herramienta necesaria para la deconstrucción de conductas arraigadas en el sistema patriarcal que debe estar acompañada de la ineludible práctica política hacia la transformación del sistema.

Entendemos así que la desigualdad de género y las violencias -como su máxima expresión;- encuentran sustento en el sistema de relaciones sociales sexo- políticas que constituyen el patriarcado, y que en el marco del sistema capitalista de producción se profundiza la estructura de relaciones jerárquicas, de opresión, explotación y subordinación hacia lo femenino y diverso o disidente en todo el mundo.

En los últimos años, la visibilización e incremento de hechos y actos de violencia machista como los femicidios, transfemicidios y travesticidios en nuestra sociedad, llevó a intensificar las luchas del movimiento feminista y disidente contra las violencias, el abuso y la discriminación, tanto en el ámbito privado como en el público.

En ese sentido, nuestro sindicato es parte activa de la lucha del movimiento feminista contra las violencias de género y por la reivindicación de derechos fundamentales de las mujeres y de las personas LGTBIQ+, impulsando los históricos paros del #8M y contra la justicia patriarcal, las movilizaciones por el #NiUnaMenos y por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito; como así también en la exigencia a la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, de regulación de la licencia laboral por violencia de género -recientemente conquistada-, el cupo laboral travesti- trans, la modificación de las licencias parentales y la expulsión de los magistrados violentos, entre otras demandas.

Este protocolo no sólo es la herramienta que nos brindará el encuadre necesario y será nuestra hoja de ruta ante situaciones de violencia de género, sino que también nos interpela a promover instancias de formación, reconocimiento e intervención para la prevención, concientización y erradicación de prácticas patriarcales y reproductivas de violencias, acoso y discriminación hacia las mujeres y personas de identidad diversa o disidentes en nuestra organización.

Por otro lado, el proceso de intervención guiado por el presente protocolo deberá articularse

con el procedimiento disciplinario establecido por nuestro estatuto gremial para la observancia de la conducta ética y política que debe sostener cualquier miembro de nuestra organización sindical. El sindicato es nuestra herramienta para la lucha por la igualdad, la equidad y las relaciones socialmente justas, pero como sujetos de la sociedad en la que vivimos la estructura de género jerárquica y subordinada también se reproduce dentro de nuestra organización. Por eso decidimos romper las estructuras que nos condicionan e intentar desarrollar nuevas en la búsqueda de la eliminación de prácticas violentas, sexistas, machistas y misóginas.

## **A.2. MARCO NORMATIVO**

Este Protocolo se rige por los principios, marco conceptual y normativo establecidos en la “Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)”; “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)”; ley 24.417 de “Protección contra la Violencia Familiar”; el Convenio 190 de la OIT “sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”; la ley 26.364 sobre “Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas”; la ley 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”; la ley 26.791 que modificó el Código Penal y constituyó la visualización normativa de la violencia de género en dicho cuerpo legal; la ley 26.150 de “Educación Sexual Integral”; la ley 5.742 de la Ciudad de Buenos Aires, que tiene por objeto la “Prevención y sanción del acoso sexual en espacios públicos o de acceso público”; la ley 26.743 de “Identidad de Género”; la ley 25.674 que establece un “cupo sindical femenino”; ley 27.499 denominada “Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado”.

## **A.3. OBJETIVOS**

- Intervenir con perspectiva de género ante situaciones de violencia hacia las mujeres y personas con identidad diversa y/o disidente, y ante situaciones de discriminación por razón del género u orientación sexual en el ámbito sindical.
- Propiciar la igualdad y equidad de género, y las relaciones libres de violencia de género al interior de nuestra organización sindical; e impulsar instancias de formación y sensibilización obligatorias para dirigentes de la organización, e instancias de prevención a los mismos fines.
- Establecer el procedimiento para el abordaje y la resolución de situaciones de violencia de género, acoso laboral y sexual, y discriminación por razón del género u orientación sexual.
- Propiciar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas de la organización gremial.
- Fomentar la equidad, la paridad y la alternancia en el ámbito sindical.
- Promover la articulación y colaboración en red con otras organizaciones.
- Realizar estadísticas y análisis sistemático de los hechos de violencia de género o discriminación debido al género para adoptar medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

## **A.4. DEFINICIONES**

A efectos del presente protocolo se tomarán las siguientes definiciones de violencia de género(s) adaptadas de la Ley 26.485, siendo estas de carácter meramente enunciativo:

**VIOLENCIA DE GÉNERO(S):** Se entiende por violencia hacia la mujer y las personas con identidad diversa y/o disidente (lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgéneros, intersexuales, queers, etc.) toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, 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.

Queda comprendida en la definición de violencia de género(s) de dicha Ley:

- 1) la violencia física, que incluye cualquier forma de agresión que afecte y/o atente contra la integridad física.
- 2) la violencia psicológica, que incluye cualquier forma de agresión, amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento, coerción verbal, persecución, insulto y/o indiferencia, que cause daño emocional y disminución de la autoestima o perjuicio y perturbe el pleno desarrollo personal o laboral y que tenga por finalidad degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones, causando un perjuicio a la salud e integridad psicológica y a la autodeterminación.
- 3) Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer y las personas con identidad diversa y/o disidente, de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.
- 4) 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;
  - 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.
- 5) 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 y las identidades diversas o disidentes en la sociedad.

**Modalidades.** A los efectos de la ley 26.485 se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres y personas de identidad diversa o disidente en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

- 1) **Violencia institucional:** aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres y las identidades diversas o disidentes, tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en la ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;
- 2) **Violencia de género en el ámbito laboral:** aquella que discrimina a las mujeres e identidades diversas o disidentes en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también

violencia de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

- 3) **Violencia de género mediática:** aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o personas de identidades disidentes, sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad, como así también la utilización de mujeres o personas de identidad diversa o disidente, adolescentes, niños en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia de género.”

Además, a los efectos del presente protocolo queda comprendida la siguiente modalidad.

- 4) **Violencia Política:** Aquella por la cual se le impide o dificulta la realización de la carrera gremial. La humillación y/o denigración de la participación política en el ámbito público por el solo hecho de ser mujer o persona LGTTBIQ+.

**ACOSO SEXUAL:** Se entiende por acoso sexual los comentarios reiterados con connotación sexual prevaleciendo de una situación de superioridad o poder, o el solicitar, por cualquier medio, favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, que no fueran consentidos por quien los recibe, cuando concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando se formule con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la persona respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.
- Cuando el rechazo o negativa de la persona en situación de violencia fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.
- Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudio o prestaciones provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.

#### **Ejemplos:**

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones comprometedoras;
- c) uso de imágenes o posters eróticos, sexuales y/o pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los baños o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas tanto si es de trato preferencial como de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas;
- i) intromisión en documentación o pertenencias personales y/o laborales, físicas o tecnológicas.

A efectos del presente protocolo se tomarán las siguientes definiciones establecidas por el Instituto Nacional contra la Discriminación (INADI).

**DISCRIMINACIÓN:** consiste en toda distinción, exclusión, restricción, preferencia, acción u omisión, que arbitrariamente tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Nacional, por los tratados internacionales y por las leyes.

**DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO:** Se trata de una serie de prácticas, caracterizadas por una actitud hostil hacia las personas de identidad diversa y/o disidente, que concibe y marca las sexualidades o identidades no dominantes como contrarias, inferiores, no deseables o anormales, produciendo así un estigma sobre las personas LGTBQ+ al representarlas como pecadoras, enfermas, peligrosas, delincuentes, criminales o desequilibradas. En la construcción y difusión de estos estereotipos<sup>1</sup> se llega incluso a despojarlas de su condición de seres humanos. La discriminación se expresa en diferentes formas activas de violencia física y verbal, y en el rechazo silencioso e institucionalizado hacia las personas LGTBQ+ o percibidas. Esta aclaración tiene que ver con el hecho de que estas prácticas discriminatorias son ejercidas en numerosas ocasiones hacia personas que no necesariamente se asumen o visibilizan como lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer, pero son percibidas como tales a partir de distintos indicadores, como su ropa, formas de hablar o disponer del cuerpo. Una vez más, se trata de una asociación estereotipada entre ciertos rasgos de la apariencia y la orientación sexual o identidad de género.

Estas prácticas pueden constituirse en actos discriminatorios cuando limitan, obstruyen o niegan el acceso a derechos, espacios, reconocimiento, prestigio o poder. Estas prácticas discriminatorias intensas y cotidianas, por su constante reproducción, llegan a ser internalizadas y naturalizadas<sup>2</sup> como parte de la dinámica de las relaciones sociales. En sus distintas manifestaciones, la discriminación por orientación sexual e identidad de género anula o perjudica el reconocimiento, el goce o el ejercicio en pie de igualdad de derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos económico, social y cultural, o en cualquier otro ámbito de la vida. Se manifiesta de diversas maneras, como la invisibilización<sup>3</sup> de las identidades diversas y/o disidentes diferentes de la heterosexualidad, o la violencia verbal, física o simbólica que deriva en la exclusión y la subordinación de personas lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersex, queer.

El Plan Nacional contra la Discriminación (INADI, 2005) caracteriza las prácticas sociales discriminatorias en los siguientes términos: a) Crear y/o colaborar en la difusión de estereotipos de cualquier grupo humano por características reales o imaginarias, sean éstas del tipo que fueren, sean éstas positivas o negativas y se vinculen a características innatas o adquiridas; b) Hostigar, maltratar, aislar, agredir, segregar, excluir y/o marginar a cualquier integrante de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de pertenencia de dicho grupo; c) Establecer cualquier distinción legal, económica, laboral, de libertad de movimiento o acceso a determinados ámbitos o en la prestación de servicios sanitarios y/o educativos a un integrante de un grupo humano del tipo que fuere, con el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales, (INADI, 2005, p. 31).

---

1 Estereotipo: un estereotipo es una imagen simplificada, construida a partir de prejuicios, creencias y opiniones preconcebidas sobre personas que comparten alguna determinada característica, como su nacionalidad, origen, edad, sexo, preferencia sexual, procedencia geográfica, etc.

2 Naturalización: proceso por el cual se instalan como naturales pautas, construcciones e instituciones socioculturales. De esta manera, algo que pertenece al ámbito de lo cultural, una costumbre o una creencia, se universaliza y se legitima como único e invariable, velando su carácter histórico, social y procesual.

3 Invisibilización: el concepto refiere a una serie de mecanismos culturales que, en el marco de relaciones desiguales de poder, lleva a omitir la presencia de determinado grupo social. En los procesos de invisibilización resulta habitual recurrir a estereotipos y generalizaciones. En este sentido, la invisibilización deviene de la construcción de un otro u otros por oposición a un nosotros.

## **B. ACCIONES DE PROMOCIÓN, SENSIBILIZACIÓN, CONCIENTIZACIÓN Y PREVENCIÓN**

Se establece la necesidad de realizar acciones permanentes de sensibilización y formación en materia de género, promoviendo la participación obligatoria de todas las personas que ejerzan cargos de representación ya sea en el ámbito Provincial o Departamental, entendiendo que la cuestión de género es transversal a todas las instancias de la vida gremial.

Las actividades de promoción, sensibilización, concientización y prevención deberán ser propuestas y coordinadas desde la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades con colaboración del Centro de Investigación y Formación de la AJB (ClyF).

Se impulsarán, entre otras, las siguientes iniciativas:

- Jornadas de formación y sensibilización en género, talleres de sensibilización específicos dirigidos a varones y espacios de reflexión sobre nuevas masculinidades, que deberán ser obligatorios para dirigentes gremiales.
- Orientación y recomendación para el entorno de las personas en situación de violencia en el ámbito gremial o laboral.
- Campañas audiovisuales, gráficas y de difusión e información en la temática.
- El registro de las situaciones de violencia y los mecanismos de violencia naturalizados y las prácticas arraigadas con colaboración del ClyF de la AJB, a fin de sistematizar y elaborar estadísticas y propuestas de intervención preventivas o reparadoras.
- Promover la investigación y el observatorio en materia de género a través del ClyF.

## **C. PROCEDIMIENTO PARA EL ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **C.1. PRINCIPIOS**

Durante todo el proceso de intervención en casos de violencia de género, se deberá actuar de acuerdo a los siguientes principios:

- Protección y resguardo de la persona denunciante o en situación de violencia de género por los hechos denunciados. Se deberá evaluar el riesgo y tomar las medidas preventivas en base a dicha evaluación.
- Confidencialidad. Durante todo el procedimiento se resguardarán los datos de la persona denunciante y/o persona damnificada por los hechos denunciados, el contenido de la denuncia realizada, en cuyo caso se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como responsable de los hechos denunciados. Será potestad de la persona denunciante y/o damnificada decidir visibilizar el contenido de la denuncia realizada y sus datos personales.
- No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y/o damnificada.



- Celeridad. Se evitará incurrir en demoras en el abordaje debiéndose cumplir el plazo que establece el presente protocolo, como así también adoptar con celeridad las medidas preventivas que se disponen en el art. 13 del Estatuto Gremial (Resolución MTEySS N°996/08).
- Acompañamiento y asesoramiento.
- Transversalidad. Como requiere toda implementación de acciones en materia de género(s), la transversalidad será el eje central de las decisiones y acciones.
- Entrevista. Se propiciará la escucha atenta, respetuosa y no condicionada por estereotipos de género, así como también la privacidad.

## **C.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN y PERSONAS IMPLICADAS**

El presente protocolo rige para intervenir en casos de violencia de género y discriminación por razón del género que involucren a afiliados y representantes gremiales de la Asociación Judicial Bonaerense, en cualquier ámbito donde desarrollen sus relaciones interpersonales.

## **C.3. RECEPCIÓN, ABORDAJE Y PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL, Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO**

### **C.3. a) ÓRGANOS DE APLICACIÓN**

#### **Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades.**

El órgano de aplicación del presente protocolo es la Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades de la Asociación Judicial Bonaerense.

#### **Comité Especial de Intervención.**

Para el abordaje de cada situación presentada o denunciada ante la Secretaría se convocará a un Comité Especial de Intervención (CEI) integrado por lxs titulares a cargo de las siguientes secretarías de la Comisión Directiva Provincial de la AJB:

1. Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades.
2. Secretaría Gremial.
3. Secretaría de Derechos Humanos.
4. Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades o persona a cargo del área de género de la Departamental donde se encuentra afiliada la persona denunciada.
5. Representante (1) de la minoría de la Comisión Directiva Provincial.

La integración del CEI deberá respetar como mínimo la paridad, entendiendo que el mismo no podrá estar integrado en más del 50% por varones cisgénero. Cuando en la denuncia esté involucrado algún integrante de las Secretarías propuestas para la integración del CEI, con el fin de asegurar la imparcialidad en la intervención, la Mesa Ejecutiva designará otrx integrante de la Comisión Directiva Provincial no involucradx en el caso motivo de consulta o denuncia. Lo mismo ocurrirá en el supuesto que no se garantice la paridad.

Las personas que integren el Comité Especial de Intervención deberán tener trayectoria y experiencia en la materia.

#### **Comisión Directiva Provincial.**

Ejercerá, en caso de corresponder, las funciones establecidas en los arts. 13, 14, 15 y 17 del Estatuto Gremial.

## **Congreso Provincial**

Ejercerá, en caso de corresponder, las funciones establecidas en los artículos 54 incisos g) y h) del Estatuto Gremial.

### **C.3. B) PROCEDIMIENTOS DE INTERVENCIÓN**

#### **1) Recepción de las denuncias**

Las denuncias deberán realizarse ante la Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades de la AJB. En caso de ser recepcionada o llegar a conocimiento a través de otra secretaría provincial o Comisión Directiva Departamental, deberá remitirse la misma a la Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades de la Asociación Judicial Bonaerense. La denuncia podrá efectuarse por medio presencial, por escrito en sobre cerrado o virtual, siendo oportuno que si la denuncia es virtual se ratifique. Dichas denuncias podrán ser iniciadas por la/s persona/s en situación de violencia, y/o acoso y/o discriminación, o por cualquier persona que haya tomado conocimiento de la misma.

Una vez recepcionada la denuncia, la Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades deberá dar intervención al CEI en forma inmediata notificando a cada integrante. Para la designación de la persona representante de la minoría, se notificará al primer vocal titular por la minoría, quien deberá en el plazo de 48 horas comunicar a la Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades la persona propuesta. La Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades podrá requerir a la Comisión Directiva Provincial que se evalúe la suspensión preventiva en las funciones, en el cargo y/o en la afiliación de la persona denunciada de conformidad con el artículo 13 del Estatuto Gremial (Resolución MTEySS N°996/08).

#### **2) Intervención del Comité Especial de Intervención:**

El Comité Especial de Intervención (CEI) requerirá la elaboración de un informe técnico acerca de los hechos denunciados a un equipo interdisciplinario externo que acredite experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad integrado por una persona abogada, una persona trabajadora social y una persona psicóloga. Podrá también requerir el asesoramiento del equipo interdisciplinario de la AJB y el de legales.

El CEI analizará con celeridad, en un plazo no mayor a 40 días, los hechos denunciados debiendo elevar dictamen y recomendación fundada a la Comisión Directiva Provincial. En caso de haberse establecido la suspensión preventiva dispuesta en el art. 13 del Estatuto Gremial (Resolución MTEySS N°996/08) deberá adecuarse a los plazos allí establecidos.

La Comisión Directiva Provincial, una vez recibido el dictamen del CEI, dará curso en forma inmediata al procedimiento disciplinario conforme el Estatuto Gremial.

#### **3) Asistencia y Garantías**

El CEI está facultado para asistir a la/s persona/s en situación de violencia por los hechos denunciados garantizando seguridad, confidencialidad, bienestar y continuidad en el sindicato.

El CEI, en caso de corresponder, deberá informar a la persona en situación de violencia acerca del derecho a la licencia laboral por violencia de género en el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires y su implementación. Con su consentimiento, realizar todas las acciones formales y gremiales para tramitar el otorgamiento de la mencionada licencia como así también el de las medidas protectorías allí dispuestas.

El CEI podrá disponer la citación de la persona denunciante o en situación de violencia de género a los efectos que ésta amplíe y/o aclare los hechos manifestados en su denuncia.

Queda prohibida cualquier acción de mediación o conciliación.

En caso de que las personas involucradas sean afiliadas a la organización sindical, se evitará cualquier contraposición de intereses en la representación gremial, quedando dicha representación en favor de la persona afiliada en situación de violencia de género.

El CEI deberá garantizar, en todo momento, el respeto a la confidencialidad, imparcialidad de la investigación, resguardando los derechos de la persona denunciante o en situación de violencia de género.

#### **El CEI deberá además:**

Remitir un informe de las situaciones de violencia de género en las que tomó intervención al Centro de Investigación y Formación de la AJB (ClyF) garantizando el resguardo a la identidad de las personas, quedando copia para la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades. Ello a los efectos que permita a la organización sindical la elaboración de estadísticas para realizar diagnósticos con el fin de pensar y promover acciones de prevención y erradicación de la violencia de género hacia las mujeres o personas LGTTBIQ+.

### **C.3. C) MEDIDAS DISCIPLINARIAS/ SANCIONES/ RESOLUCIONES**

En caso de corresponder la aplicación de una sanción disciplinaria por la Comisión Directiva Provincial o el Congreso (arts. 13, 14, 15, 16 y 17 del Estatuto Gremial), se graduará en función de la gravedad de los hechos, el grado de responsabilidad política y la asimetría de poder con relación a la cuestión implicada, entendiendo que el mayor nivel de responsabilidad en la organización es un factor agravante; como así también la evaluación del riesgo, del daño y el potencial de letalidad. La sanción aplicada se complementará con la adopción de medidas tendientes a la deconstrucción de prácticas machistas o violentas a través de talleres, cursos o jornadas de sensibilización y/o formación, siempre y cuando la sanción aplicada no sea de carácter expulsivo.

En el caso de la adopción de medidas tendientes a la deconstrucción de prácticas machistas o violentas, su incumplimiento traerá aparejado lo establecido en el art. 14 del Estatuto Gremial. Las medidas en todos los casos deberán observar el encuadramiento en los tratados internacionales, la legislación nacional y los correspondientes convenios y recomendaciones de la OIT, y serán adoptadas conforme el procedimiento dispuesto en el apartado Régimen Disciplinario del Estatuto Gremial.

## **D. REVISIÓN DEL PROTOCOLO**

El presente protocolo deberá ser revisado anualmente por el Congreso Provincial para su actualización en base a la experiencia de su aplicación.



## Asociación Judicial Bonaerense

@ ajbgeneros@gmail.com

🌐 ajb.org.ar 🐦 @AJBOficial

📷 asociación\_judicial\_bonaerense

📘 Asociación Judicial Bonaerense