



FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

Rincón 74 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina

fja.org.ar @FJAJudiciales
Federación Judicial Argentina
Federación_Judicial_Argentina

54 11 4951-1455

prensajudiciales@fja.org.ar

PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO EN LA FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Fundamentación

Nuestra **Federación Judicial Argentina (FJA)** sostiene un decidido compromiso con las políticas de prevención, erradicación y eliminación de la violencia y el acoso de género. Ello así, pues las mujeres y las diversidades sexuales (colectivo de lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, intersexuales, queers y personas no binarias) son las que padecen mayores niveles de violencia, discriminación y acoso por motivos de género debido a la persistente cultura patriarcal y machista que intenta disciplinar y desvalorizar aquello asociado con el género femenino o lo que es visto como “fuera de la norma”.

Es en virtud de dicho compromiso histórico de erradicación de las violencias y por los derechos de las mujeres y LGBTTIQ es que esta FJA ha tomado parte en las luchas del movimiento feminista de nuestro país, desde la participación en los Encuentros Nacionales de Mujeres (ahora Plurinacionales de Mujeres, Lesbianas, Travestis, Trans y No Binaries) desde su comienzo hace 35 años.

Desde su fundación esta FJA ha participado en todas las luchas del movimiento de mujeres, remarcamos los últimos años como el involucramiento en el primer Ni una Menos, el 3 de junio de 2015 y en los aniversarios subsiguientes; y en el Primer Paro Internacional Feminista, el 19 de octubre de 2016; la movilización durante los 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres Trabajadoras y la participación en los acampes de la marea verde en 2018 y durante la aprobación del derecho al aborto legal, seguro y gratuito, en diciembre de 2020.

A la par, impulsamos y acompañamos proyectos que se proponen modificar las relaciones laborales en todos los poderes judiciales del país, en el sentido de generar mayores estándares de igualdad entre los y las trabajadoras, para eliminar las brechas de desigualdad, garantizar la fuente laboral en caso de violencia doméstica a través de licencias para tal fin, y propender a una distribución más equitativa de las tareas de cuidado así como garantizar el acceso al trabajo con derechos por parte de la población históricamente vulnerada, como la travesti-trans.

En este mismo sentido, hemos acompañado y celebrado la aprobación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, contra la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo,



FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

Rincón 74 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina

fja.org.ar @FJAJudiciales
Federación Judicial Argentina
Federación_Judicial_Argentina

54 11 4951-1455

prensajudiciales@fja.org.ar

como un espaldarazo fundamental en nuestra lucha histórica por espacios laborales libres de violencia y la promoción de la salud en el trabajo.

También hemos dado impulso a la implementación de la Ley Micaela en todas las jurisdicciones y aportado nuestra mirada como trabajadores y trabajadoras organizadas para ello pues comprendemos que somos actores y actrices protagónicos/as en la lucha por un poder judicial al servicio del pueblo y de sus demandas, ya que con nuestra labor cotidiana sostenemos la administración de justicia.

Como FJA asimismo, nos involucramos directamente en la promoción de acciones políticas tendientes a eliminar las brechas de género existentes en todos los ámbitos de la vida social. La cultura patriarcal se encuentra arraigada en todas las instituciones, incluidas las organizaciones sindicales y por ello, resulta fundamental el esfuerzo colectivo por desnaturalizar las desigualdades sobre las que se asientan las relaciones interpersonales y políticas y llevar adelante acciones positivas para desterrar prácticas excluyentes.

Por esa razón, organizamos cada año los Encuentros Nacionales de Mujeres y LBTTNB Judicialxs, donde participan centenares de compañeras judiciales de todo el país.

Asimismo, hemos reflexionado sobre la necesidad de una reforma estatutaria, de forma tal de poder cumplir con el cupo femenino en las listas de Congresales de cada filial, tanto en el nivel titular como suplente y de manera consecuente, hemos aprobado encarar dichas reformas en la reunión de Consejo Superior del 27 de julio de 2022.

“Arbitrar los medios necesarios para que se analice el Estatuto Federativo y se cree una Comisión Redactora con el objeto de realizar una propuesta de modificación del mismo, especialmente respecto de los arts. 9 y 16, en el cual se garantice por parte de las filiales el cumplimiento del cupo sindical femenino en la nómina de Congresales ante la FJA para evitar la problemática actual en la que sucesiva e históricamente el padrón de Congresales no alcanza ese piso, lo que dificulta el cumplimiento del mismo a la hora de la confección de las listas electorales de esta organización.”

Desde el año 2002, contamos con la sanción de la Ley 25.674 de cupo sindical, que establece un piso del treinta (30%) por ciento de participación de mujeres en los cargos de los sindicatos (en todos los niveles: secretariado, vocalías, revisión de cuentas y suplencias). Este cumplimiento resulta fundamental ya que está comprobado que la presencia de mujeres en esos ámbitos contribuye a ampliar las temáticas abordadas como parte de la agenda reivindicativa sindical. Por



FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

Rincón 74 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina

fja.org.ar @FJAJudiciales
Federación Judicial Argentina
Federación_Judicial_Argentina

54 11 4951-1455

prensajudiciales@fja.org.ar

esa razón, sostenemos la necesidad de avanzar en la construcción de la necesaria paridad de género en las instancias de conducción de nuestras organizaciones.

Asimismo, los sindicatos deben incorporar medidas preventivas y estrategias pedagógicas que promuevan relaciones libres de violencia de género hacia el interior de nuestras organizaciones, entendiéndolo como un proceso de transformación cultural interna.

Por otro lado, también urge establecer un procedimiento para el abordaje y la resolución de aquellas consultas y/o denuncias de prácticas vinculadas con la violencia, acoso y discriminación por motivos de género una vez que las mismas se han instalado. Es importante que dichos abordajes cuenten con herramientas procedimentales para que no queden librados a la improvisación frente a cada caso y, muchos menos, a la impunidad.

Sólo así podremos construir organizaciones democráticas e inclusivas, que se vean fortalecidas para encarar la lucha por mejores condiciones de vida para todo el pueblo trabajador.



FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

Rincón 74 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina

fja.org.ar @FJAJudiciales
Federación Judicial Argentina
Federación_Judicial_Argentina

54 11 4951-1455

prensajudiciales@fja.org.ar

1.2 Objetivos

El presente protocolo tiene por **objetivos generales**:

- Garantizar al interior de la organización el pleno respeto de los derechos humanos, la igualdad de géneros y la no discriminación por razones de género de las mujeres y personas LGBTTIQ+
- Construir una organización libre de violencia, sexismo y discriminación, como parte de un modelo de democracia participativa y plural.
- Garantizar y promover la participación político sindical de las mujeres y personas LGBTTIQ+ sin discriminación.

Son **objetivos específicos** de este instrumento:

- Definir el marco general de abordaje de la problemática de la discriminación, acoso y violencia por razones de género cuando la misma sea ejercida por un miembro de la conducción de esta Federación.
- Establecer los mecanismos institucionales y orgánicos para el abordaje y resolución de las denuncias y consultas sobre esta problemática.
- Promover acciones preventivas, de formación y sensibilización en temas de discriminación, acoso y violencia de género, patriarcado, heteronormatividad, diversidad sexual, sexismo, violencia política, participación política, paridad, en el camino de la construcción de organizaciones y vínculos igualitarios.
- Asesorar y acompañar en la temática a las filiales que así lo requieran.

1.3 Principios rectores

- La perspectiva de género, derechos humanos e interseccionalidad, con la necesaria transversalidad y reconociendo las asimetrías de poder existentes en las organizaciones.
- La celeridad y eficacia en la intervención, con el objetivo de no obstaculizar el procedimiento con formalismos innecesarios.
- Respeto, privacidad y confidencialidad: las personas involucradas deberán ser tratadas con respeto y se resguardará su privacidad, deberán ser escuchadas en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para la reconstrucción de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, incluyendo la decisión de efectuar o no denuncia ante el organismo correspondiente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer



FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

Rincón 74 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina

fja.org.ar @FJAJudiciales
Federación Judicial Argentina
Federación_Judicial_Argentina

54 11 4951-1455

prensajudiciales@fja.org.ar

mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva, se dará a conocer estrictamente lo necesario para garantizar el derecho a la defensa.

- No revictimización: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla. No se culpabilizará o cuestionará a quien denuncia.
- Contención y acompañamiento de la persona denunciante.
- Cese inmediato de la situación de violencia.
- Garantizar un procedimiento que satisfaga los recaudos de confidencialidad, imparcialidad, de un justo proceso, la posibilidad de la defensa, plazos razonables y la garantía de resolución de los conflictos.
- Consentimiento informado: Durante el proceso se deberá brindar información clara sobre cada objetivo de la intervención, los deberes de confidencialidad y el eventual uso de la información recolectada. Además se deberá explicar a la persona denunciante los procedimientos habilitados para hacer las denuncias. Se deberá actuar con cautela y respeto por la decisión de la persona que denuncia, informando que no se procederá, de ninguna manera, sin su consentimiento.
- No represalias: se debe garantizar la protección a las personas que efectúen una denuncia, participen como testigos, brinden información o participen de otro modo en el marco del procedimiento.

1.4 Antecedentes

La Mesa Directiva de la FJA oportunamente aprobó se redactara un instrumento como el que se presenta en tres ocasiones diferentes: 15 de junio de 2018, 1° de agosto de 2019 y 18 de junio de 2021. En las tres ocasiones, luego de la encomienda a la Secretaría de Género para la redacción de un proyecto de Protocolo Interno, dicho mandato fue sistemáticamente incumplido.

Es así como nos enfrentamos a retos importantes surgidos del deber de revertir la inequidad histórica que subyace dentro de las organizaciones sindicales, en los que no se ha garantizado la igualdad de género hacia su interior, por lo que corresponde que esta conducción asuma el compromiso definitivo que con anterioridad fue postergado.

Por esta razón, el Consejo Superior reunido con fecha 27 de julio en la sede de la FJA, retomó dicho compromiso. A su vez, reconoció el hecho de que haber incorporado este tema en agenda y haberle dedicado el tiempo y la reflexión necesarios es, de por sí, un hecho político. Pero además es preciso lograr una transformación profunda y consecuente, aunando esfuerzos para incorporar medidas afirmativas con el fin de asegurar la presencia de las mujeres y personas LGTBTIQ+ en los puestos



FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

Rincón 74 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina

fja.org.ar @FJAJudiciales
Federación Judicial Argentina
Federación_Judicial_Argentina

54 11 4951-1455

prensajudiciales@fja.org.ar

de toma de decisiones y avanzar en la igualdad de género tanto en los sindicatos de base como en las de segundo grado, como es esta FJA.

Por ello, se aprueban las siguientes propuestas emanadas de la discusión colectiva:

“• *Crear una Comisión Redactora del Protocolo Interno de Prevención y Abordaje de situaciones de Violencia en la FJA, con las integrantes que sean necesarias para que, en un plazo razonable, realice la presentación del proyecto para su consideración y posterior aprobación por el órgano correspondiente. El Protocolo deberá contener las propuestas surgidas de los debates que han tenido lugar en los Encuentros de Mujeres y personas LTTNB Judicialxs, como las que se presenten o hayan presentado en las distintas organizaciones sindicales cercanas y/o integrantes de esta FEDERACIÓN.*

• *Arbitrar los medios necesarios para que se analice el Estatuto Federativo y se cree una Comisión Redactora con el objeto de realizar una propuesta de modificación del mismo, especialmente respecto de los arts. 9 y 16, en el cual se garantice por parte de las filiales el cumplimiento del cupo sindical femenino en la nómina de Congresales ante la FJA para evitar la problemática actual en la que sucesiva e históricamente el padrón de Congresales no alcanza ese piso, lo que dificulta el cumplimiento del mismo a la hora de la confección de las listas electorales de esta organización.*

• *Se encomiende a la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la FJA a que, junto a las responsables de Género de cada una de las Filiales que actualmente participan de la vida interna federativa, elaboren una propuesta de Capacitación Permanente en perspectiva de Género en el marco de la Ley Micaela, entendiéndola la importancia de que ésta se lleve a cabo en el ámbito Sindical, para favorecer la igualdad de oportunidades y la deconstrucción de las prácticas patriarcales arraigadas en nuestras organizaciones.”*

1.5 Acciones Preventivas

Como FJA, no creemos en el punitivismo como respuesta única, ni a la judicialización de nuestras prácticas, por eso estas iniciativas tienen ejes centrales en la prevención, sensibilización, formación y cambios de conducta. Lo que entendemos también como un proceso de transformaciones, que llevará tiempo y requerirá de revisiones permanentes.

Se desarrollarán campañas de prevención y sensibilización respecto a la discriminación, el acoso y la violencia por razones de género. Se incluirán temáticas relacionadas, tales como: patriarcado, heteronormatividad, diversidad sexual, sexismo, violencia política, participación política y paridad.

Se promoverá el trabajo en red intersindical para la acción y prevención de la violencia de género.



FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

Rincón 74 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina

fja.org.ar @FJAJudiciales
Federación Judicial Argentina
Federación_Judicial_Argentina

54 11 4951-1455

prensajudiciales@fja.org.ar

Se desarrollarán talleres de formación en la temática para las conducciones y afiliados/as. Con esta finalidad, en el Consejo Superior del 27 de julio de 2022 hemos aprobado la realización de la capacitación en el marco de la Ley Micaela destinadas a sindicatos, de manera permanente.

1.6 Normativa

- **LEY 26.485:** Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. A efectos del presente protocolo quedan comprendidas las conductas, situaciones y modalidades previstas en los art, 4, 5 y 6 de la Ley 26485 y su Decreto Reglamentario 1011/2010 que a continuación se transcriben, y cuando afecten a las mujeres y a las personas del colectivo LGBTTTIQ.

ARTÍCULO 4º DEFINICIÓN. 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 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.

ARTICULO 5º Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

1.- **Física:** La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

2.- **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, deshonor, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de



FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

Rincón 74 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina

fja.org.ar @FJAJudiciales
Federación Judicial Argentina
Federación_Judicial_Argentina

54 11 4951-1455

prensajudiciales@fja.org.ar

circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud 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 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.

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 en la sociedad.

ARTICULO 6º Modalidades. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

a) **Violencia doméstica contra las mujeres:** aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;



FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

Rincón 74 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina

fja.org.ar @FJAJudiciales
Federación Judicial Argentina
Federación_Judicial_Argentina

54 11 4951-1455

prensajudiciales@fja.org.ar

b) **Violencia institucional contra las mujeres:** 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 tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

c) **Violencia laboral contra las mujeres:** aquella que discrimina a las mujeres 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 contra las mujeres 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;

d) **Violencia contra la libertad reproductiva:** aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;

e) **Violencia obstétrica:** aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

f) **Violencia mediática contra las mujeres:** 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 sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

- Las previstas en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW:



FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

Rincón 74 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina

fja.org.ar @FJAJudiciales
Federación Judicial Argentina
Federación_Judicial_Argentina

54 11 4951-1455

prensajudiciales@fja.org.ar

a) Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción u omisión, todo comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, amenaza y cualquier otro acto que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

b) Acoso Sexual: Se entiende por acoso sexual todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio y que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

Las conductas y situaciones señaladas en el presente artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo (incluso por medios telefónicos, virtuales o de otro tipo); y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundadas en razones de género, identidad o expresión de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

- El estatuto de la Federación Judicial Argentina.
- La doctrina y la jurisprudencia que se elabore en torno a este tema, los avances de la práctica y la ciencia en torno a las problemáticas alcanzadas hasta el presente.

2. PROCEDIMIENTO

2.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS COMPRENDIDAS

Este protocolo regirá frente a una denuncia por una situación de discriminación, acoso y/o violencia por razones de género cuando:

- El denunciado/a sea integrante de la Mesa Directiva de la Federación Judicial Argentina, Congressales y/o Junta Revisora de Cuentas.
- A requerimiento del Sindicato afiliado a la FJA.

2.2 CREACIÓN DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE INTERVENCIÓN (CEI)

Frente a una denuncia o consulta se conformará la CEI, encargada de receptor la denuncia e iniciar el procedimiento investigativo. La que deberá producir un informe en un plazo no mayor de cuarenta



FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

Rincón 74 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina

fja.org.ar @FJAJudiciales
Federación Judicial Argentina
Federación_Judicial_Argentina

54 11 4951-1455

prensajudiciales@fja.org.ar

(40) días a partir de la fecha de haber receptado fehacientemente la denuncia. El plazo del informe puede extenderse ante la solicitud de prórroga debidamente fundamentada por la CEI.

La CEI estará integrada por:

1. La secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades de la FJA.
2. La/el secretaria/o Gremial de la FJA.
3. La secretaria de Género -o cargo que tenga competencia en esta materia- de un sindicato no involucrado en la denuncia.
4. Otra/o profesional de equipos interdisciplinario especializada/o en violencia de género

La integración de la CEI por géneros deberá respetar como mínimo la paridad, pudiendo excederla en caso de mayor integración femenina. Cuando en la denuncia esté involucrado algún integrante de las Secretarías propuestas para la CEI, se elegirá otra no involucrada en el caso motivo de consulta o denuncia, con el fin de asegurar la imparcialidad en la intervención.

2.3 DE LAS CONSULTAS/DENUNCIAS. PROCEDIMIENTO.

La CEI deberá actuar según los principios de celeridad, contención, escucha activa, no revictimización, accesibilidad, imparcialidad y perspectiva de género. Deberá garantizar la confidencialidad durante todo el proceso.

Serán funciones de la Comisión:

1. Receptar la consulta y/o denuncia, dejando constancia por escrito de la misma. La consulta y/o denuncia se receptará en la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la FJA, puede hacerse de manera verbal, escrita en sobre cerrado o vía mail a la casilla de la Secretaría de Género: genero@fja.org.ar. En todos los casos, la CEI citará a la persona consultante/denunciante para tener una entrevista presencia o virtual y, de ese modo, constatar su identidad y ratificar su consulta/denuncia. Se confeccionará una constancia de la entrevista, con fecha, hora, lugar, datos de la persona consultante o denunciante, persona denunciada y una breve descripción de los hechos. Las denuncias podrán ser iniciadas por las personas involucradas directamente.
2. Realizar las entrevistas, a la persona denunciante y denunciada, en audiencias separadas. Sin promover careos ni mediación, como establece la ley 26.485.
3. Si fuera necesario realizar entrevistas a otras personas propuestas, se contará con un plazo de veinte días posteriores a la recepción de la denuncia para presentar testigos o personas a entrevistar.
4. Recibir todo otro elemento de prueba, para ello se contará un plazo de veinte días



FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

Rincón 74 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina

fja.org.ar @FJAJudiciales
Federación Judicial Argentina
Federación_Judicial_Argentina

54 11 4951-1455

prensajudiciales@fja.org.ar

posteriores a la recepción de la denuncia.

5. Producir un informe, que buscará objetivar la situación de violencia y/o acoso y en su caso la verosimilitud de la denuncia, con sugerencia de medidas a tomar, acciones preventivas u otras que considere oportunas según la gravedad del caso, el grado de responsabilidad Política y con la asimetría de poder en la relación en cuestión implicada, y los indicadores de riesgo.

6. Elevar el informe final a la Mesa Directiva de la FJA.

7. Las personas involucradas, denunciante y denunciada, serán informadas durante todo el proceso, incluido el informe final, manteniendo la confidencialidad del mismo.

8. Acompañar las acciones que se resuelvan llevar adelante en cada caso. Incluso cuando éstas fueran realizar la denuncia en ámbito judicial.

9. Asesorar a las organizaciones afiliadas a la FJA frente a denuncias y en el tratamiento de esta problemática.

3. DE LA ARTICULACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ENTRE FJA Y LOS SINDICATOS AFILIADOS

Cuando la Comisión reciba denuncias o consultas que involucren a personas integrantes (afiliadas/os, delegadas/os, integrantes de la conducción) de los sindicatos miembro de la FJA, procurará derivar el tratamiento del caso a las instancias definidas para tal fin por la organización afiliada. La CEI podrá asesorar al sindicato, en caso que este así lo requiera.

4. SANCIONES.

Cumplido el procedimiento previsto en el artículo anterior, la CEI redactará un informe final en cuyas conclusiones deberá indicar si se aconseja o no instar el procedimiento sancionatorio previsto en el Estatuto.

Capítulo XI Medidas Disciplinarias del Estatuto de la FJA:

art. 62. Dichas medidas serán aplicadas en la siguiente forma: **a) Apercibimiento.** A toda entidad Adherida o a sus representantes que cometieren falta leve, como desobediencia a instrucciones impartidas por los cuerpos orgánicos de la Federación o inasistencias a una reunión que ellos convoquen y estatutariamente estén obligados a concurrir u obedecer. Se aplicará bajo apercibimiento de separación. **b) Separación.** Para los miembros de la Mesa Directiva, lo establecido en el art. 34 inc a. Igual Sanción se aplicará al Sindicato o a sus representantes que demostraren negligencia o irresponsabilidad en el desempeño de sus funciones federativas o del



FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

Rincón 74 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina

fja.org.ar @FJAJudiciales
Federación Judicial Argentina
Federación_Judicial_Argentina

54 11 4951-1455

prensajudiciales@fja.org.ar

ente adherido o que acarrearé inconvenientes al gremio, sus filiales y/o afiliados. Desacatar resoluciones adoptadas por la mesa directiva y/o Consejo Superior, Cuerpos orgánicos y Congresos, el plazo máximo para esta sanción no podrá ser superior a cuarenta y cinco días, acarreando la pérdida de sus derechos por ese término y subsistiendo todas sus obligaciones. **c) Suspensión.** 1. Cometer actos que lesionen los intereses de la organización, sus filiales y/o afiliados que no estén involucrados en los incisos a y b precedentes, por los componentes de los cuerpos orgánicos federativos, sus instituciones gremiales adheridas o representantes y/o afiliados a aquellas. 2. Toda entidad que no cotizare 3 meses consecutivos a la federación, o no cumpliera 2 intimaciones consecutivas realizadas por la Mesa Directiva o Consejo Superior, para la normalización estatutaria de las filiales cuestionadas. El plazo máximo para esta sanción no podrá ser superior a noventa días, incluido el término fijado en el inciso anterior. **d) Expulsión.** De la entidad gremial afiliada, sus representantes y/o afiliados que la obliguen estatutariamente: a) Haber cometido violaciones estatutarias graves o incumplido decisiones de los cuerpos directivos o resoluciones de las asambleas, cuya importancia justifique la medida; b) Colaborar con los empleadores en actos que importen prácticas desleales declaradas judicialmente; c) Recibir subvenciones directas o indirectas de los empleadores con motivo del ejercicio de cargos sindicales; d) Haber sido condenado por la comisión de delito en perjuicio de una asociación sindical o haber provocado desórdenes graves en su seno.

Forma de aplicación

art. 63: La Mesa Directiva podrá disponer directamente las sanciones aludidas en el inc. a. El Consejo Superior las enunciadas en los incisos b y c, y hasta un máximo de cuarenta y cinco y de noventa días, respectivamente y las penas de expulsión las efectivizará un Congreso General Extraordinario convocado al efecto y con el voto secreto y directo de setenta y cinco por ciento de los delegados como mínimo.

Apelaciones.

art. 64: Toda entidad, sus representantes, componentes federativos de los cuerpos orgánicos y/o afiliados de los filiales sancionados por aplicación de los artículos precedentes, correspondientes al presente capítulo, podrán solicitar dentro de los diez (10) días de su notificación la revisión de la medida aplicada. En caso de rechazo, podrán apelar ante los distintos cuerpos directivos y en última instancia ante el Congreso General Ordinario de delegados o Extraordinario, según sea el más próximo a la medida aplicada, con la debida comunicación al órgano convocante de aquel, previo cumplimiento de las normas del proceso y legítima defensa del que resulte sancionado. Las sanciones de expulsión sólo podrán ser aplicadas, reconsideradas y/o revocadas por el Congreso General de delegados pertinente.



FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

Rincón 74 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina

fja.org.ar @FJAJudiciales
Federación Judicial Argentina
Federación_Judicial_Argentina

54 11 4951-1455

prensajudiciales@fja.org.ar

La Mesa Directiva procederá según las características del caso y las medidas propuestas a iniciar las acciones correspondientes, las que pueden contemplar: Desestimación de la Denuncia, Apercibimiento, Separación, Suspensión, Expulsión y/o Medidas Tendientes a la Deconstrucción de Prácticas Machistas o Violentas a Través de Talleres, Cursos o Jornadas de Sensibilización y/o Formación, debiendo acreditar el mismo con la certificación del Taller, Curso o Jornada y una instancia de evaluación mediante entrevista con la CEI. Su incumplimiento traerá aparejado lo establecido en el apartado XI del Estatuto de la FJA.

5. ADHESIONES Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL PROTOCOLO

Se invita a los Sindicatos afiliados a la FJA a adherir al presente protocolo y adoptar instrumentos de similares características. Las respectivas filiales provinciales podrán incorporar medidas superadoras de las previstas o adecuarlo a las realidades particulares, sin que implique menoscabo de los principios rectores y los fines y objetivos del presente protocolo.

La FJA realizará jornadas de formación para la implementación del presente Protocolo a nivel nacional.

Se promoverá una evaluación de su funcionamiento luego de cumplido un año de su implementación.