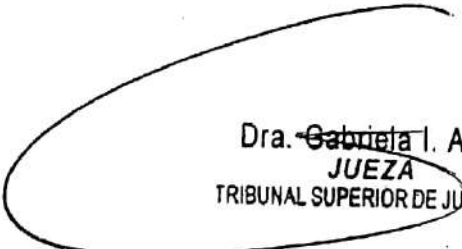


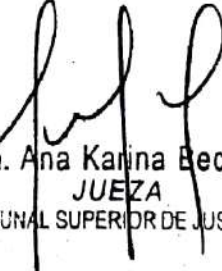
ACUERDO N° 864

En la Ciudad de La Rioja a diecinueve días del mes de diciembre del año dos mil veintitrés se reúne en Acuerdo Administrativo el Tribunal Superior de Justicia, con el objeto de considerar y resolver lo siguiente:

APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO PARA LA FUNCIÓN JUDICIAL VISTO: I) Que, resulta necesario contar con una herramienta administrativa que, receptando las principales reglas del Convenio N° 190 y de la Recomendación N° 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), actúe como efectivo garante de la creación de ámbitos laborales libres de violencia y desigualdades de género o cualquier otro tipo. Y CONSIDERANDO: I) Que, la violencia laboral, en sus diversas manifestaciones, atenta contra la dignidad humana y constituye una amenaza para la salud de los trabajadores y trabajadoras, en tanto provoca efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica. II) Que, en el ámbito de la Función Judicial, la violencia laboral tiene repercusiones negativas en la eficacia del servicio de justicia; afectando el rendimiento laboral, mayor ausentismo, rotación del personal, pérdida de eficiencia, autoestima, confianza y motivación, a la vez que erosiona la imagen pública de la Función Judicial ante la sociedad III) Que, por estas razones, resulta procedente la elaboración de un Protocolo para la Prevención y Actuación en casos de Violencia Laboral y de Género en la Función Judicial para el abordaje, a través de la Secretaría de Superintendencia y Control Judicial, junto con la Dirección de Sumarios, contando como organismo de consulta y asesoramiento a la Oficina de Género del Tribunal Superior de Justicia y el Cuerpo de Asesores Técnicos Interdisciplinarios Único (C.A.T.I.U.) de la Función Judicial de la Provincia. IV) Que, resulta pertinente señalar, que el procedimiento instrumentado no es excluyente de otros -vgr. administrativos, penales y/o civiles- que la persona afectada tuviera legalmente derecho a promover con motivo de los actos de violencia de los que pudieren ser víctima. Por ello, el tribunal superior de justicia RESUELVE: 1º)

APROBAR como Protocolo de Actuación para la Prevención de casos de Violencia Laboral y Violencia de Genero para la Función Judicial el texto que, como Anexo I, forma parte del presente Acuerdo. 2º) PONER EN CONOCIMIENTO de los Señores Jueces y Juezas, Secretarios/as, Funcionarios/as y demás Agentes de esta Función Judicial, de lo aquí dispuesto, mediante la remisión en copia del presente Acuerdo Administrativo. 3º) ORDENAR que, por Secretaría Administrativa, se efectúen las comunicaciones y registros correspondientes. - Protocolícese y hágase saber. -Así lo dispusieron y firmaron por ante mí de lo que doy fe.-


Dra. ~~Gabriela~~ I. Asís
JUEZA
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA


Dra. Ana Karina Becerra
JUEZA
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA


Dr. CLAUDIO NICOLAS BAÚL
PRESIDENTE
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA


Dr. CLAUDIO JOSE ANA
JUEZ
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA


Dr. LUIS ALBERTO M. BRIZUELA
JUEZ
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA


ENRIQUE MONTOYA
PROSECRETARIO
Secretaria Administrativa
Tribunal Superior de Justicia

ANEXO I

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO

FUNDAMENTO DEL PROTOCOLO

El presente "Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, y por motivos de género en el ámbito de la Función Judicial", constituye una herramienta administrativa que ha receptado las principales reglas del Convenio N° 190 y de la Recomendación N° 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia de género y el acoso en el mundo laboral. En este sentido, a través de su implementación se busca promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencia y desigualdades de género mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia por motivos de género.

La violencia laboral, en sus diversas manifestaciones, atenta contra la dignidad humana y constituye una amenaza para la salud de los trabajadores y trabajadoras, en tanto provoca efectos perjudiciales sobre su integridad física y psíquica. Asimismo, en el ámbito de la Función Judicial, esa práctica disvaliosa tiene repercusiones indudables en la eficacia del servicio de justicia; puesto que la degradación del ambiente de trabajo afecta el rendimiento laboral - mayor ausentismo y rotación del personal, pérdida de eficiencia, autoestima, confianza y motivación-, a la vez que erosiona la imagen pública de la Función Judicial. Igualmente repercute en la sociedad en tanto que consolida la discriminación y favorece el descreimiento en las instituciones.

En ese temperamento es que se dispuso la elaboración del presente protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia laboral y de género en la modalidad laboral en la Función Judicial.

Para el abordaje de este protocolo, la Secretaria de Superintendencia y Control Judicial, junto con la Dirección de Sumarios, conto con la consulta y aportes brindados por la Oficina de Género y el equipo especializado, CATIU de la Función Judicial de la Provincia, con el fin de que las medidas y acciones concretas puedan lograr una transformación en la cultura institucional y social, que se encamine a una igualdad real en el acceso y efectivo ejercicio de los derechos laborales.

Finalmente, es pertinente señalar que el procedimiento instrumentado no es excluyente de otros -vgr. administrativos, penales y/o civiles- que la persona afectada tuviera legalmente derecho a promover con motivo de los actos de violencia de los que pudieren ser objeto. Igualmente, la intervención de los órganos aquí diseñados es complementaria y está intervinclada a la que corresponde a otras dependencias o áreas de la Función Judicial con competencias específicas de acuerdo a sus respectivos ámbitos de actuación; como así también se orienta a la articulación con organismos externos a la institución, cuando así corresponda.

MARCO NORMATIVO

A) INTERNACIONAL

- Pacto de San José de Costa Rica - Convención Americana Sobre Derechos Humanos (1978).
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-1979).
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (ONU - 1993).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belén Do Para - 1994).
- Declaración y plataforma de acción de Beijing (ONU - 1995).

- Principios de Yogyakarta: principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y de género (2016).

- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 111: que refiere al principio de no discriminación y al derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, en el empleo y la ocupación.

- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 190, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

B) NACIONAL

- Constitución Nacional: artículos 14 (derecho al trabajo), 14 bis (condiciones dignas y equitativas de labor), 16 (igualdad ante la ley), 75 inc. 23 (medidas de acción positiva para promover la igualdad real de oportunidades y trato de las mujeres).

- Ley de Contrato de Trabajo: artículos 17 (principio de no discriminación), 81 (igualdad de trato), Título VII Trabajo de mujeres (artículos 172 a 186), y concordantes.

- Ley N° 23.592 - medidas contra actos discriminatorios.

- Ley N° 26.485 (decreto reglamentario 1011/2010) considera la 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, como también quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

- Ley N° 26.743 de Identidad de Género.

- Ley N° 27.580, mediante la cual se ratifica el Convenio N° 190 de la OIT.

- Ley N° 27.499 o Ley Micaela que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

- Protocolo Marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el sector público nacional.

C) PROVINCIAL

- Ley N° 4.044 Ley de Procedimientos Administrativos para la Provincia de

La Rioja.

- Ley N° 3.870 Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial y Municipal.
- Ley N° 2.425 Ley Orgánica de la Función Judicial.
- Estatuto del Personal del Personal de la Función Judicial de la Provincia de La Rioja.

OBJETIVOS

A) GENERALES:

El presente protocolo tiene por objetivo prevenir, promover y garantizar:

- La eliminación de la Violencia Laboral en las relaciones y ámbitos de trabajo de la Función Judicial de la Provincia de La Rioja, en el que se proteja la integridad y la salud de las personas, cualquiera sea el espacio en el que desarrollen sus tareas y el modo de trabajo, incluyendo el teletrabajo o la modalidad semipresencial.
- Constituir una herramienta administrativa que tenga como fin evitar situaciones de violencia por razones de género en el ámbito de la Función Judicial de La Rioja.
- Promover las condiciones aptas para sensibilizar, prevenir y erradicar las manifestaciones y hechos de violencia relacionados con la actividad laboral, hostigamientos, discriminación y las violencias por motivos de género entre ellas, las fundadas en orientación sexual, identidad de género y/o su expresión.
- La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen las relaciones de poder que generan y dan lugar al desarrollo de situaciones de violencia dentro de los ámbitos y relaciones de trabajo propios del sector Judicial.

B) ESPECÍFICOS

- Establecer un marco de actuación interinstitucional ante las consultas, presentaciones y/o denuncias en las que se presenten situaciones de violencia laboral y por cuestiones de género y/o

discriminación basadas prejuicios de género, orientación sexual, identidad de género y/o su expresión, a fin de lograr una intervención adecuada, rápida y eficaz

- Contribuir a la sistematización y articulación de buenas prácticas compatibles con las perspectivas de equidad de género y diversidad sexo genérica en la atención de las personas que sufran violencia, a fin de evitar su revictimización, así como la innecesaria superposición de intervenciones
- Sensibilizar y capacitar en perspectiva de género y diversidad sexual en los diferentes ámbitos de la Función Judicial, y en especial, a los organismos que intervengan en la asistencia y atención de las personas involucradas en esta problemática, a fin de brindar un abordaje eficaz en situaciones de violencia.
- Informar y asesorar a cualquier integrante de la Función Judicial sobre los alcances y efectos de la violencia laboral por motivos de género.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO

ARTICULO 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN. SUJETOS COMPRENDIDOS.

Queda comprendido todo el personal de la Función Judicial de la provincia de La Rioja, independientemente de la jerarquía en que se desempeñe y de su carácter permanente o temporario. El presente reglamento podrá aplicarse concomitante y en lo que no resulte incompatible con los procedimientos que regulan la ley 3.870 (Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial y Municipal), Ley 2.425 (Ley Orgánica de la Función Judicial de la Provincia de La Rioja) y Estatuto del Personal del Poder Judicial de la Provincia de La Rioja.

ARTÍCULO 2: PRINCIPIOS RECTORES. La implementación del protocolo se registrá por los siguientes principios:

2.1. Respeto y confidencialidad. La persona que solicite la aplicación del presente protocolo será tratada con respeto, discreción y confidencialidad.

En todo momento se respetará su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que solicite se mantengan en reserva. Se resguardará la identidad de las partes y los hechos denunciados, estado emocional, informes psicológicos, aún después de finalizado el proceso.

2.2. Trato digno y humanizado. En el marco de la intervención, deberá considerarse el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad, sus tiempos y silencios. Asimismo, habilitar la palabra; escuchar atenta y asertivamente, sin prejuizar y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes; e informar de manera clara y sencilla, con un lenguaje acorde al contexto sociocultural, para brindar confianza, seguridad y contención.

2.3. No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también la exposición pública de la persona afectada y/o de los datos que permitan identificarla. La obligación de no revictimización opera en todas las etapas previstas en el protocolo, prestando especial atención a las medidas adoptadas para que la resolución de una situación no redunde en efectos negativos sobre la persona afectada.

2.4. Perspectiva de género y diversidad. El procedimiento deberá incorporar una perspectiva que permita identificar las relaciones de poder desiguales entre los géneros y jerarquías, las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, los estereotipos de género, y las normas de género, sociales y culturales que consienten y legitiman la violencia y el acoso sexual. En las diferentes etapas del protocolo se respetará la identidad de género auto percibida por la persona afectada tanto en las entrevistas como en los registros elaborados.

2.5. Celeridad y diligencia. La aplicación del protocolo deberá ser realizada con las debidas garantías, profesionalidad, imparcialidad, gratuidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser completado en el menor tiempo posible.

2.6. Interseccionalidad. En el análisis de cada situación se deberá considerar las variables que refuerzan e incrementan la vulnerabilidad de las personas ante situaciones de violencia, tales como: edad, etnia, clase social, orientación sexual, identidad de género, estado migratorio,

diversidad funcional o discapacidad, pertenencia a comunidades indígenas entre otras.

ARTÍCULO 3: CONCEPTO DE VIOLENCIA LABORAL: Se entiende en el presente protocolo como Violencia Laboral a las acciones y omisiones de personas o grupos de personas o amenazas de tales actos que, en el ámbito de la relación laboral o en ocasión del ámbito o relación laboral, en el espacio físico y/o virtual, en forma sistemática y recurrente o a través de uno o sucesivos actos, atenten contra la dignidad, la integridad física, sexual, psicológica, moral y/o social de la persona que se desempeña en el ámbito de la Función Judicial, causando daño o siendo susceptible de causarlo. La violencia incluye el acoso, el acoso sexual, el acoso en razón del género, el abuso de poder, los ataques, amenazas, intimidaciones, amedrentamiento, los actos de discriminación, la discriminación en razón del género, el maltrato físico, moral, sindical, psicológico y/o social, y toda otra conducta que produzca menoscabo en una persona que se desempeñe en el ámbito judicial.

3.1 CONCEPTO VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO: Refiere a toda conducta de acción u omisión directa o indirecta, que, por cualquier medio, disposición, criterio o práctica ejercida en el ámbito laboral o en entornos o comunicaciones relacionadas con el trabajo que atente o afecte de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Entendiéndose como identidad de Género: a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales (Ley N° 26.743).

3.2 VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES: Toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta 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.

ARTÍCULO 4: CONDUCTAS ALCANZADAS: La violencia laboral puede ser ejercida en el ámbito de trabajo, en ocasión del trabajo o como resultado de este. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. Puede expresarse de distintas formas, abarcando acciones de naturaleza sexual o moral, sea como amenaza, acción consumada u omisión. La violencia laboral incluye las conductas que se describen enunciativamente a continuación:

4.1 Discriminación laboral: Toda práctica, distinción, obstrucción, exclusión o preferencia que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o de trato, empleo, estabilidad o promoción de una persona, por razones de género, orientación sexual, discapacidad, características físicas, ideológicas, opinión política o gremial, afiliación sindical, edad, religión, condición de salud, nacionalidad, origen étnico o racial, estado civil, posición económica y social, y/o cualquier otra razón arbitraria e injusta.

4.2 Agresión física: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar daño, dolor, lesión o disfunción en el cuerpo de una persona.

4.3 Agresión psicológica: Toda conducta en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido, sobre una persona; cuyo fin o resultado es desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral.

4.4 Acoso sexual: Todo comportamiento o comentario con connotación sexual no consentido por quien lo recibe, que hace que la persona que lo sufre se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Comprende contactos

físicos, insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho.

4.5 Ciber acoso: Todo hostigamiento virtual, intencional y continuo, contra una persona o grupo de personas, que se lleva a cabo a través de medios virtuales, tales como correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, mensajes de textos, teléfonos móviles y websites. Comprende la distribución no consentida de datos, audios o imágenes.

4.6 Violencia económica y patrimonial: amenaza, perturbación o pérdida de los derechos económicos, patrimoniales, remuneratorios y/u otros de la persona trabajadora, derivados de la relación de trabajo. Estas conductas pueden estar condicionadas por las funciones, cargo, jerarquía, o influencia que generan una situación de asimetría con respecto a la persona afectada. También comprenden el consentimiento de dichas conductas por parte de la autoridad jerárquica.

ARTÍCULO 5: PREVENCIÓN. La prevención contemplará acciones de sensibilización, capacitación y difusión orientadas a desmitificar patrones y estereotipos que reproducen la violencia laboral, la violencia laboral por razones de género y cualquier otro tipo de violencia. Las acciones de prevención serán planificadas, implementadas y/o coordinadas por la Oficina de Género del Tribunal Superior de Justicia conforme Acuerdo N° 229/22.

DEL PROCEDIMIENTO -DE LAS ACCIONES DE INTERVENCIÓN Y PROTECCIÓN:

ARTICULO 6: FUNCIONES DE LA OFICINA DE GÉNERO.

6.1 Brindar asistencia de primer escucha, respetando y garantizando los principios mencionados en el presente protocolo.

6.2 Analizar las consultas recibidas y de acuerdo a la información brindada, realizar un registro en el que consten los hechos y la asesoría brindada.

6.3 Cuando la víctima se presente ante la Oficina de Género y manifieste su voluntad de realizar una denuncia, ésta deberá derivar de manera inmediata a la Secretaria de Superintendencia y Control Judicial para efectuar la denuncia correspondiente.

6.4 Llevar un registro estadístico de las consultas recibidas, abordaje y seguimientos realizado.

6.5 Capacitar a los profesionales y personal, estableciendo lineamientos generales en materia de asistencia a personas en situación de violencia laboral por motivos de género.

6.5 Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de violencia laboral por cuestiones de género.

6.6 Promover acciones de concientización mediante la difusión adecuada para garantizar respeto, igualdad, no discriminación e inclusión en el trato entre los y las trabajadoras en el ámbito de la Función Judicial de la provincia de La Rioja.

6.7 Desarrollar actividades de capacitación y actualización periódicas sobre los contenidos de este protocolo.

6.8 Elaborar los dictámenes requeridos por la Secretaria de Superintendencia y Control Judicial.

6.9 Realizar recomendaciones a la Dirección de Recursos Humanos, a fin de que se adopten medidas de resguardo de las personas involucradas.

6.10 Requerir la colaboración e intervención de psicólogos o psiquiatras que revistan en la planta del personal de la función judicial para un abordaje integral.

6.11 Proceder a un seguimiento de las situaciones abordadas y emitir informes sobre las mismas a requerimiento de la autoridad judicial o administrativa competente.

ARTÍCULO 7: PRESENTACIONES/ DENUNCIAS:

7.1 Cualquier integrante de la Función Judicial de la provincia de La Rioja que se haya visto afectado/a por una situación de violencia laboral, y/o violencia laboral por motivos de género, en cualquiera de los contextos previstos en este protocolo, podrá realizar una presentación o denuncia ante la Secretaria de Superintendencia y Control Judicial del Tribunal Superior de Justicia. Dicha situación puede ser informada por la persona afectada o por un tercero, con conocimiento de los hechos, que integren la Función Judicial de la provincia de La Rioja, en este último caso, se citaran a las

personas involucradas para que ratifiquen lo expuesto, teniendo en cuenta la voluntad y los principios rectores expuestos en este protocolo.

7.2 **CONFIDENCIALIDAD:** En todos los casos se deberá reservar la identidad de todos los involucrados, desde el inicio de la presentación hasta después de concluido el procedimiento, a fin de garantizar la confidencialidad y discrecionalidad de los hechos, puestos en conocimiento.

7.3. **DEBIDO PROCESO Y DERECHO DE DEFENSA:** Se deberá garantizar el cumplimiento de los principios rectores establecidos en el presente protocolo, además de la aplicación del Reglamento Disciplinario General, permitiendo a la persona respecto de la cual se efectuó una denuncia, el derecho a ser oído, ofrecer prueba y efectuar peticiones concretas, las que deberán ser tramitadas, y cuya denegación sobre el fondo deberá ser debidamente fundada.

7.4. **PROCEDIMIENTO CAUTELAR Y PROTECTORIO:** El procedimiento tiene como finalidad generar la intervención oportuna para garantizar un ámbito laboral libre de violencias, hacer cesar y prevenir las situaciones descriptas en el artículo 4° (conductas alcanzadas). Detenta carácter cautelar y protectorio.

8) **DENUNCIA:**

8.1) **PODRÁ SER REALIZADA POR:** La persona afectada o un tercero con conocimiento de los hechos, que integren la Función Judicial de la provincia de La Rioja.

8.2) **DENUNCIA FORMA:** la denuncia será recepcionada ante la Dirección de Sumarios dependiente de la Secretaría de Superintendencia del Tribunal Superior de Justicia, cuando sea realizada por el afectado/a o por un tercero, con conocimiento de los hechos, que integren la Función Judicial de la provincia de La Rioja, una vez comunicados ellos, se citará a la persona en situación de violencia a efectos de asesorarla respecto a sus derechos y al procedimiento para tutelarlos y/o restablecer los que pudieren hallarse vulnerados. La persona en situación de violencia expresará su voluntad de continuar o no con el proceso.

8.2.1) ACTA DE LA DENUNCIA Se consignarán:

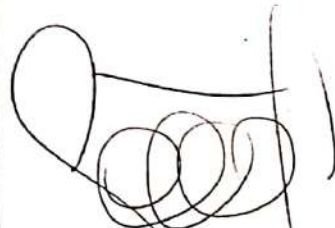
- a) Fecha de toma del acta,
- b) Datos personales del denunciante y denunciado (nombre, apellido, DNI, estado civil, domicilio, lugar donde desempeña funciones, cargo que ocupa), dejándose constancia si no los supiera,
- c) Relatos de los hechos denunciados (fecha en que ocurrieron, descripción de modo, tiempo y lugar sin interpretaciones personales, transcribiendo los hechos en forma textual, no debiendo omitir dichos o palabras, aunque las mismas resultaren ofensivas o denoten falta de educación y respeto).
- d) Al finalizar la narración de los hechos se deberá consultar a la denunciante si existe algo más que quiera agregar e indagar sobre la existencia de testigos y documentos que pudieran respaldar y/o acreditar las circunstancias expuestas, la denuncia debe ser suscripta por la persona no siendo necesaria su representación por parte de un abogado, no es posible presentar denuncias anónimas, finalizada la misma se le entregará al/ la denunciante una copia de recepción de esta. La persona denunciante, tendrá la posibilidad durante todo el proceso de ampliar el marco fáctico denunciado cuando se trate de hechos nuevos, desconocidos y/o inadvertidos.

9) **DICTAMEN DE LA OFICINA DE GÉNERO:** Efectuada la denuncia por ante la Secretaria de Superintendencia y Control Judicial, se correrá vista a la Oficina de Género, quien deberá elevar dentro del plazo máximo de 72 horas, un dictamen fundado con sugerencias de medidas a implementar, con el objetivo de proteger a la parte vulnerable.

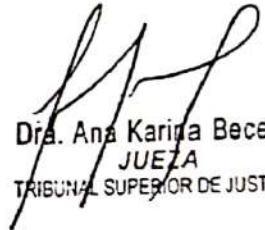
Excepcionalmente, en caso de gravedad y urgencia que impliquen alto riesgo psicofísico para la persona afectada, podrá sugerirse y disponerse por el Tribunal Superior de Justicia la adopción de medidas de tutela anticipada, notificándose, una vez impuestas las mismas, a la persona denunciada en el plazo de 24 hs.

10) **DETERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y SANCIONES:** La Secretaria de Superintendencia y Control Judicial a través de la Dirección de Sumarios, determinará el procedimiento a seguir conforme al

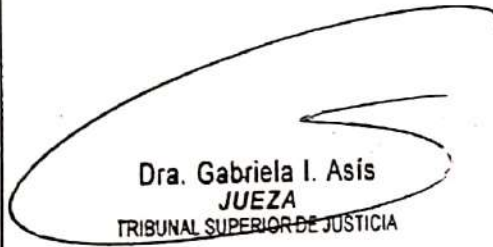
Reglamento Disciplinario vigente, e impondrá las sanciones administrativas que corresponda de acuerdo a las circunstancias del caso.



Dr. CLAUDIO NICOLÁS SAÚL
PRESIDENTE
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA



Dra. Ana Karina Becerra
JUEZA
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA



Dra. Gabriela I. Asís
JUEZA
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA



Dr. CLAUDIO JOSÉ LINA
JUEZ
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA



Dr. LUIS ALBERTO M. BRIZUELA
JUEZ
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA



ENRIQUE MONTOYA
PROSECRETARIO
Secretaria Administrativa
Tribunal Superior de Justicia