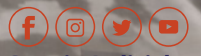




Asociación Gremial
de Empleados del
Poder Judicial
de la Provincia
de Córdoba



Gremio Judiciales
Córdoba
www.agepj.org.ar

Boletín N°

52

Nov/2020



25 de noviembre

DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

El proyecto de protocolo para abordar y prevenir la violencia laboral y de género fue el comienzo

► El 8 de marzo de 2019 AGEPJ le presentó a la presidenta del Tribunal Superior, un proyecto de Protocolo para abordar y prevenir la violencia laboral y de género en el espacio de trabajo. El proyecto fue trabajado y pensado colectivamente por un gran espacio de compañeras judiciales que atento a la magnitud y el gran volumen de casos de violencia que día a día llegaban a nuestro conocimiento, nos juntamos a pensar una forma de solucionar este tremendo flagelo.



Ver nota web: ► <https://bit.ly/3kObJPu>



Ver video: ► <https://bit.ly/3fmBzsT>





La encuesta comprobó la violencia

Tiempo después de la presentación del 8 de marzo, el Poder Judicial (que no compartía el diagnóstico del gremio sobre la existencia de violencia) ordenó una encuesta cuyo diseño estuvo a cargo de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNC. La misma reveló que la violencia laboral y de género existe dentro del Poder Judicial y que es necesario tomar medidas urgentes al respecto.

Ver en la web:

[▶ https://bit.ly/3fhRit5](https://bit.ly/3fhRit5)



VER ACÁ

AGEPJ PRESENTE EN LA COMISIÓN ELABORADORA DEL PROTOCOLO

A raíz de eso, se conformó una Comisión Asesora sobre violencia laboral a los fines de diseñar un protocolo de actuación ante estos casos. Está conformada por distintos estamentos como la Asociación de Magistrados, áreas del Poder Judicial como la administración general, oficina de la mujer, sumarios, clima laboral, recursos humanos, jueces, fiscales y por AGEPJ

Comenzó a reunirse a fines de 2019 y luego de una breve interrupción al inicio de la pandemia, se reanudó el funcionamiento de forma virtual. Con nuestra participación se está trabajando arduamente para que el protocolo esté terminado lo antes posible y poder el año que viene presentarlo y poner en práctica el procedimiento, junto con un equipo de profesionales formados y capacitados en la temática, como corresponde atento lo sensible de la temática.



Ver en la web:

[▶ https://bit.ly/392svZc](https://bit.ly/392svZc)



VER ACÁ

Para prevenir y erradicar la violencia laboral y de género en el espacio de trabajo



El Protocolo, una vez sancionado y puesto en vigencia, tendrá como finalidad última transformar las conductas y erradicar en forma definitiva la violencia laboral y de género dentro del marco laboral del Poder Judicial. Se trata de visibilizar y desnaturalizar prácticas que están muy arraigadas dentro de la estructura institucional, por lo cual pensamos en un abordaje complejo e interdisciplinario que no se limite únicamente a acusar y sancionar.



La idea principal es hacer foco en la prevención, capacitación, contención de las personas afectadas y en la deri-

vación, en el caso que corresponda a las áreas específicas a los fines de su investigación y posible sanción.

Ver en la web:

Equipos técnicos denunciaron "Techo de Cristal" en la justicia de Córdoba

► <https://bit.ly/2J7H0jM>



VER ACÁ



Ver video:

► <https://bit.ly/2Jbz80u>



VER ACÁ

La brecha salarial en Tribunales

► <https://bit.ly/3fAinrW>



VER ACÁ

Desde el gremio de judiciales expusimos que es urgente la aprobación de un protocolo

Esperamos que con urgencia se concrete el protocolo y conformación de un equipo profesional para abordar la temática. Son múltiples y cotidianos los casos que necesitan ser abordados de una forma completa, integral, que no re victimice y que no perpetúe las situaciones de violencia en las oficinas.



Mientras tanto, las denuncias continúan

Durante todo el año, incluso durante la cuarentena, llevamos adelante casos de compañeras que se acercaron al gremio afectadas por diversas situaciones de violencia de todo tipo. Las compañeras fueron contenidas, acompañadas y se hicieron las presentaciones formales correspondientes en las distintas áreas. Luego de ello, el gremio insta la tramitación ya sea en el área de Recursos humanos o de sumarios, según corresponda. Se ha logrado hacer cesar algunas prácticas y que se investiguen otras de mayor gravedad. Sin embargo todavía es evidente la falta de recursos y de formación específica por parte de estas oficinas administrativas para abordar este tipo de situaciones. Por eso la urgencia en contar con profesionales capacitados y con un procedimiento adecuado.

Asimismo se hizo una presentación en la fiscalía a los fines de que se tenga constituida a nuestra organización gremial como querellante en la denuncia realizada en 2019 contra el Ayudante Fiscal de la UJ 21 Ernesto Morales. Somos optimistas con el avance investigativo y esperamos se condenen los múltiples hechos de violencia y acoso que durante muchos años se sucedieron en esa dependencia.

Ver notas web:

- ▶ <https://bit.ly/37bN0zS>
- ▶ <https://bit.ly/37bN0zS>



VER ACÁ



VER ACÁ

Si sufrís violencia acercate a tu gremio, estamos para ayudarte, a la violencia la combatimos entre todos y entre todas

- ▶ <https://bit.ly/3pZRr9I>



VER ACÁ



LA AGENDA DE GÉNERO

Seguimos sosteniendo que la violencia laboral y de género es un flagelo que existe en el Poder Judicial desde siempre. Pero en este momento, gracias a la confluencia de la agenda que propone el movimiento de mujeres junto con la lucha gremial, estamos avanzando. En efecto, se ha logrado poner en mira a la violencia como uno de los temas más relevantes o preocupantes en relación al conflicto social actual (violencias contra la mujer y disidencias), se ha logrado activar un compromiso y este mecanismo que pronto estará vigente para abordar este flagelo. Aún así hay toda una serie de cuestiones pendientes.

Ver video:

► <https://bit.ly/2UZaXVk>



VER ACÁ





Distribución de las tareas de cuidados y pandemia

Durante este atípico año de pandemia, con una cuarentena que duró varios meses, quedó evidenciada una situación ya conocida, pero que en este contexto mostró duramente la injusticia que acarrea. Debido a las medidas sanitarias y excepcionales adoptadas para enfrentar al COVID-19, no se pudo acudir a prestaciones y servicios de cuidados externos para suplir las tareas de cuidado de los hijos e hijas, ni de adultos mayores a cargo. Durante todo este tiempo, estuvieron vedadas las guarderías, trabajadoras y trabajadores de casas particulares, e incluso los establecimientos escolares en todos los niveles. Asimismo, se ha visto notoriamente incrementado el ejercicio de las tareas de cuidado (alimento, limpieza del hogar, asistencia escolar, cuidado de salud y contención) que, por no encontrarse distribuidas equitativamente, recaen en forma casi exclusiva sobre las mujeres.

Ante desigualdades estructurales, respuestas integrales

La existencia de una desigualdad estructural por género en la sociedad, requiere necesariamente la implementación de políticas públicas uniformes y que consideren dicha situación diferencial de base por parte del empleador, ya que lo contrario implica agudizar las situaciones de desigualdad tornándose dichas políticas en discriminatorias, tal como puede verse reflejado en los múltiples casos individuales que llevamos adelante durante la cuarentena. En otras palabras, las mandas internacionales indican que frente a desigualdades estructurales resulta obligación de los estados, empleadores y sindicatos, aunque con diferentes responsabilidades institucionales, desplegar políticas activas y directas para corregirlas.

- ▶ **Repensar las licencias por hijo/a recién nacido.**
- ▶ **Aportes patronales para subsidiar guarderías o trabajo doméstico**

Mirá la nota completa:

▶ <https://bit.ly/2ITnhUB>



VER ACÁ