

**Protocolo  
interno de  
actuación de  
la Asociación  
Bancaria para  
situaciones de  
DISCRIMINACIÓN  
ACOSO Y  
VIOLENCIA LABORAL  
Y VIOLENCIA POR  
RAZONES DE GÉNERO**

actuación de la Asociación Bancaria

Protocolo interno de





---

PROTOCOLO INTERNO DE ACTUACIÓN  
DE LA ASOCIACIÓN BANCARIA PARA  
SITUACIONES DE **DISCRIMINACIÓN,**  
**ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL**  
**Y VIOLENCIA POR RAZONES**  
**DE GÉNERO**

---



<b>Presentación</b>	7
<b>Introducción</b>	9
<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN</b>	11
<b>ARTÍCULO I. PRINCIPIO FUNDAMENTAL PROPÓSITO.</b>	11
<b>ARTÍCULO II. PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN</b>	11
<b>ARTÍCULO III. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	13
Sobre las personas alcanzadas	13
<b>ARTÍCULO IV. CONDUCTAS ALCANZADAS</b>	14
El protocolo se aplicará ante situaciones y acciones definidas como violencia laboral y violencia por razones de género.	14
I. Violencia laboral	15
II. Violencia de género	17
<b>ARTÍCULO V. CONSULTAS O DENUNCIAS</b>	18
<b>ARTÍCULO VI. CREACIÓN DE COMITÉS INTERDISCIPLINARIOS CON PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS, GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD</b>	19
I. Creación	19
II. Conformación	19
III. Funciones	20
<b>ARTÍCULO VII. PROCEDIMIENTO, ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO E INTERVENCIÓN SINDICAL</b>	21
I. Activación del Protocolo	21
II. Etapas procedimentales	22
i. Recepción de la consulta y/o denuncia	23

ii. Evaluación inicial	23
iii. Toma de testimonio	23
iv. Elaboración de informe o dictamen de situación	24
v. Adopción de medidas de carácter preventivo	24
<b>ARTÍCULO VIII. MEDIDAS DE PROTECCIÓN</b>	25
I. Medidas urgentes	25
II. Medidas sancionatorias	25
<b>ARTÍCULO IX. MEDIDAS DE PREVENCIÓN</b>	26
<b>ARTÍCULO X. REGISTRO Y SEGUIMIENTO</b>	27
<b>ARTÍCULO XI. REVISIÓN</b>	27

# Presentación

---

El 29 de junio de 2023, en el marco del L Congreso Nacional Bancario, la Asociación Bancaria aprobó la incorporación e implementación del PROTOCOLO INTERNO DE ACTUACIÓN DE LA ASOCIACIÓN BANCARIA PARA SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO confeccionado por la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria con aportes de las seccionales.

El presente Protocolo establece dispositivos y metodologías para la prevención, formación y abordaje de casos de violencia laboral y violencia por razones de género, y permitirá brindar respuestas a situaciones que impliquen la vulneración de derechos mediante actos de discriminación, acoso y violencia en ejercida por miembros de la Asociación Bancaria en los ámbitos definidos en este protocolo.

En línea con el trabajo que desde esta organización sindical desarrollamos desde hace diez años en materia de derechos humanos, género e igualdad, remarcamos el aporte de este Protocolo interno para avanzar en la transformación cultural y reconocimiento de derechos para lxs trabajadorxs y miembros de la Asociación Bancaria.

SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS, GÉNERO E IGUALDAD  
ASOCIACIÓN BANCARIA



Visto y considerando que nuestro país ha ratificado el Convenio Nro. 190 y Recomendación 206 de la OIT, ratificado por la ley 27580, y la vigencia de todo el plexo normativo sobre discriminación y acoso por razones de género de carácter supranacional –Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) ratificada por Argentina (ley 23179), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) ratificada por Argentina (ley 24.632), y las leyes de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales (ley 24.685), el derecho a la identidad de género (ley 26.473), la ley contra actos discriminatorios (23.592), y lo establecido en el art. 4, punto 1.8 del Estatuto bancario vigente, la organización sindical, como todas las instituciones de nuestro país, deben propender a realizar políticas que adunen el compromiso con el establecimiento y desarrollo de prevención y capacitación para coadyuvar a lograr ambientes laborales libre de cualquier tipo de violencia; se confecciona el presente protocolo.

Todo ello ante la importancia, como reza el mencionado Convenio 190 "...de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso...", protegiendo la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad y el de su entorno familiar y social.

Se define como **violencia y acoso en el mundo del trabajo laboral** al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (Convenio 190 OIT).

Se define como **violencia por motivos de género** a la violencia contra las mujeres y personas LGTTBIQ+ a través de cualquier conducta (discriminación, agresión, hostigamiento o degradación) por su identidad de género, expresión de género u orientación sexual. La violencia contra las mujeres y personas LGTTBIQ+ se puede ejercer de forma física, psicológica, sexual, económica, simbólica y/o política.

La violencia y acoso laboral y la violencia por razón de género puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

Se establecen en este Protocolo interno procedimientos para la prevención y acción ante consultas y/o denuncias por situaciones de violencia laboral y de género.

La Asociación Bancaria profundiza, a través de estos mecanismos, su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que desplieguen estrategias de prevención y capacitación para la construcción de espacios libre de violencias, que permitan dar rápida respuesta a situaciones que impliquen la vulneración de derechos mediante actos de discriminación y cualquier forma de violencia laboral y de género.

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

---

## **ARTÍCULO I. PRINCIPIO FUNDAMENTAL PROPÓSITO.**

A los fines de la puesta en práctica del presente protocolo deberá adoptarse un enfoque inclusivo, con perspectiva de derechos humanos, género e interseccionalidad tendiente a prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito de esta Asociación adoptando una estrategia integral a tales fines.

Se establecen mecanismos de aplicación, seguimiento y fortalecimiento del protocolo, con el objeto de dar curso a acciones de reparación como así también a medidas de apoyo para quienes lo requieran; previniendo sanciones, desarrollando herramientas orientativas, actividades educativas de forma accesible, garantizando la existencia de canales de investigación e inspección efectiva, con el objeto de prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el ámbito de la Asociación sindical.

## **ARTÍCULO II. PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN**

La intervención de la asociación sindical deberá ser clara, rápida, imparcial y confidencial en todo el proceso, promoviendo el respeto de los puestos de representación y conservación de los puestos de trabajo (en el caso de las personas vinculadas laboralmente al sindicato).

Las consultas, reuniones y entrevistas con la persona denunciante deberán llevarse a cabo en presencia de dos personas, como

mínimo, integrantes de la instancia interviniente y/o del comité interdisciplinario en cada ámbito de aplicación del Protocolo. Deberá garantizarse la confidencialidad por parte de la organización sindical respecto de la información suministrada y se pondrá a disposición, para su firma, el acta compromiso de confidencialidad.

Se promoverá:

- **Respeto y privacidad:** Se escuchará a la persona que efectúe la denuncia con respeto, debiendo ser escuchada sin menoscabar su dignidad ni entrometerse en el relato.
- **Confidencialidad:** Durante todo el procedimiento se resguardarán los datos de la persona denunciante y 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 exclusiva potestad de la persona denunciante decidir -en el transcurso del procedimiento- ejercer su derecho a dar visibilidad al 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.
- **Voluntariedad:** Se deberá resguardar en todo momento la voluntad de la persona denunciante en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente. Se la acompañará a realizar todas las acciones pertinentes que considere necesarias.
- **Contención y orientación.** La persona afectada será orientada y acompañada, en la medida que así lo requiera, en todo trámite posterior a la consulta y/o denuncia realizada, respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia.

- **Diligencia y celeridad.** La investigación y resolución de la denuncia presentada deberán ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.
- **Abordaje integral e interdisciplinario.** Las líneas de acción de este protocolo se sustentarán desde la complejidad, la singularidad y particularidad de las situaciones que se presentan. Es por ello que las intervenciones y aportes provenientes de diferentes disciplinas resultan de vital importancia.
- **Prevención.** Los espacios de formación colectiva, diálogo y reflexión serán las herramientas fundamentales para prevenir situaciones de violencia y/o discriminación.

### **ARTÍCULO III. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

- El protocolo se aplicará cuando ocurran:
- Conductas de discriminación o violencia laboral física, psicológica o sexual, en las seccionales y administración de la sede central de la Asociación Bancaria.
- Conductas de violencia, acoso o discriminación por razones de género y hechos contemplados en 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".

### **Sobre las personas alcanzadas**

El presente protocolo comprende a todas las personas que formen parte de cualquiera de los órganos de esta asociación sindical, sin distinción alguna, sea en carácter de titular o suplente; enumerándose a título enunciativo y no taxativo, miembros del Consejo

Directivo, Secretariado Nacional, Secretariado de Seccionales, Congreso, Junta Electoral, Comisiones gremiales internas, delegadxs, revisores/as de cuentas, personas que mantienen relación laboral con el sindicato cualquiera sea la modalidad (personal de planta, contratadxs, etc.).

El Protocolo se aplicará frente a solicitudes de asesoramiento, consultas o denuncias por situaciones de violencia, acoso o discriminación laboral y de género (detalladas en el ARTÍCULO IV de este protocolo):

- a. Cuando alguna/s de estas situaciones sean desarrolladas por una persona integrante de alguno de los cuerpos orgánicos de la Asociación Bancaria;
- b. Cuando alguna/s de estas situaciones sean desarrolladas por una persona que desempeñe tareas laborales (cualquiera sea la modalidad de vinculación laboral) en las seccionales y administración central de la Asociación Bancaria.
- c. Ante situaciones de violencia, acoso o discriminación que afecten a otras personas con las que éstas pudieran entrar en contacto con motivo de su posición en esta Asociación sindical por el hecho o en ocasión de la actividad gremial y/o laboral desarrollada en los ámbitos detallados en este artículo (punto a).

La aplicación de este protocolo es autónoma e independiente de la aplicación de otros procedimientos contemplados en el régimen jurídico aplicable, siendo el presente de estricta observancia para efectos internos de la organización.

#### **ARTÍCULO IV. CONDUCTAS ALCANZADAS**

El protocolo se aplicará ante situaciones y acciones definidas como violencia laboral y violencia por razones de género.

La siguiente enumeración es de carácter meramente enunciativo y ejemplificativo, de ningún modo taxativo.

## **I. Violencia laboral**

Se define como violencia laboral a toda acción, omisión, segregación exclusión que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo. La violencia laboral incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo.

Entendiendo como violencia y acoso en el ámbito mencionado el conjunto de comportamientos y de prácticas inaceptables - mediante acciones, omisiones, dichos-, sea su amenaza o ejecución, que se manifiesten una sola vez o de manera reiterada, destinadas a menoscabar, intimidar, afectar la integridad física, psíquica y/o sexual, de las personas.

Puede presentarse bajo las posibles formas de agresión física, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, discriminación en cualquiera de sus formas, por motivos de género u orientación sexual, características psico-físicas, nacionalidad u origen étnico y/o situación económica y social, ideología, violencia política, actividad sindical, entre otras.

Puede producirse en sentido vertical descendente, es decir desde las autoridades, mandos superiores y/o jefes hacia las personas que ocupan un cargo o revisten en una categoría inferior; o en sentido vertical ascendente, o sea desde los subalternos hacia un superior. Así también puede presentarse entre personas que detentan la misma jerarquía, nivel o categoría, situación conocida como violencia en sentido horizontal.

En todos los casos, esos comportamientos y prácticas, adoptadas como estrategia, están direccionadas a lograr la "anulación del otro", ya sea para que quede sometido acatando las decisiones o deseos del agresor; o directamente dirigidas a lograr su desafectación o abandono del cargo, puesto o lugar que ocupa, o también su desafiliación de la Asociación Sindical.

En consecuencia; se encuentran comprendidas por este protocolo las siguientes conductas, las que se detallan a mero modo enunciativo:

**Agresión física:** Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre la persona que trabaja.

- **Acoso moral o psicológico (mobbing):** Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, sobre un/a trabajador/a, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral y así dominar la voluntad de la víctima, se presupone una actitud hostil deliberada y premeditada por algún fin espurio. Las conductas de acoso moral o psicológico pueden ser alternas o recurrentes en el tiempo, y pueden manifestarse de forma combinada o secuencial con otras formas de acoso, violencia o discriminación laboral.
- **Acoso sexual:** Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual que perjudican el cumplimiento o desempeño laboral. El acoso sexual puede ser físico, verbal y/o no-verbal.
- **Discriminación laboral:** Conductas, comentarios, bromas o insultos en razón del género o identidad de género de la persona, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, religión, estado civil, discapacidades, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión o restricción, tanto en el trato cotidiano como en el acceso y promoción del empleo, remuneración u otras condiciones laborales, así como incomodidad o menoscabo.

- **Ciber-acoso (grooming):** Implica el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra una persona o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como correo electrónico, redes sociales, mensajería instantánea, mensajes de texto, teléfonos móviles y sitios web.

## II. Violencia de género

Se define como violencia de género a los comportamientos y acciones ocurridas que puedan caracterizarse como violencia, acoso o discriminación a mujeres y personas LGTTBIQ+ por razones de género que tengan por objeto o resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Se incluyen todos los tipos de violencia por razones de género reconocidos en el artículo 5 de la **Ley de protección integral a las mujeres N° 26.485**: física, psicológica, sexual, económica, simbólica y política. Tanto si es ejercida de forma directa como indirecta, conforme establece el artículo 4 de dicha norma.

- **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.
- **Psicológica:** La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento.
- **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.

- **Económica:** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos de la mujer, como la pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna, la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.
- **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.
- **Política:** todas aquellas acciones u omisiones de personas, en el ámbito de la vida política, que se dirigen a una mujer por ser mujer (en razón de género) o a personas LGBTIQ+ (en razón de identidad de género u orientación sexual) y tienen un impacto diferenciado en ellas o les afectan desproporcionadamente, con el objeto o resultado de menoscabar o anular sus derechos político-electorales, incluyendo el ejercicio del cargo.

El procedimiento de este Protocolo incluye situaciones de violencia laboral y de género manifiestas personalmente y/o a través de comunicación telefónica, redes sociales, mensajes de texto, correos electrónicos.

## **ARTÍCULO V. CONSULTAS O DENUNCIAS**

Podrán realizar consultas y/o denuncias personas vinculadas a la organización sindical: integrantes de cuerpos orgánicos, personas en vinculación laboral con el sindicato cualquiera sea la modalidad, afiliadxs que consideren ser víctimas de violencia laboral y de género por parte de las personas alcanzadas por este protocolo (definidas en el ARTÍCULO 3).

Las denuncias serán realizadas a través de los canales de comunicación dispuestos por las Seccionales, la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad para el caso de dirigentes/as nacionales y la administración central para el caso de trabajadorxs de la Asociación Bancaria. Cada instancia realizará el seguimiento administrativo de las consultas y/o denuncias.

## **ARTÍCULO VI. CREACIÓN DE COMITÉS INTERDISCIPLINARIOS CON PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS, GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD**

### **I.-Creación**

A los efectos de la implementación y aplicación de la presente normativa se crearán en el ámbito de esta Asociación Sindical Comités Interdisciplinarios, a Nivel Nacional y uno para cada Seccional, con perspectiva de derechos humanos, género e interseccionalidad. Los comités serán integrados por personas con conocimientos específicos sobre violencia laboral y de género que actuarán de acuerdo a sus facultades en los supuestos que resulten oportunos, ante consultas o denuncias formuladas. Dichxs profesionales serán convocadxs por la instancia respectiva exclusivamente para intervenir en ocasión de tramitarse una consulta o denuncia.

### **II.-Conformación**

Cada Comité Interdisciplinario, sea en el ámbito Nacional como en cada Seccional, estará conformado por:

- a) El/la Secretario/a o Prosecretario/a de Derechos Humanos, Género e Igualdad.
- b) Profesionales de la Asociación Bancaria o externos convocados exclusivamente para intervenir en ocasión de tramitarse una consulta o denuncia (abogadx con especialización en

violencia laboral y de género; una persona especializada en el tema, preferentemente unx psicólogx y/o trabajadorx social con especialización en violencia y acoso laboral). -

No podrá formar parte del Comité aquella persona que se encuentre vinculada de manera directa o indirectamente a la situación a considerar; para el caso que ese supuesto afecte a ambos integrantes de la Secretaría mencionada en el punto a), su reemplazo será designado por decisión del respectivo órgano Asociacional.

### **III.-Funciones**

Serán funciones de cada Comité Interdisciplinario:

- a) Asesorar a las instancias correspondientes ante denuncias por violencia de laboral y violencia de género.
- b) Elaborar un diagnóstico de la situación y brindar el asesoramiento necesario en relación con las alternativas y derechos que asisten al/la interesado/a (consultante/denunciante).
- c) En caso de que lo requiera, brindar acompañamiento y contención psicológica a la persona afectada durante el proceso de consulta.
- d) Confeccionar un Informe detallado sobre el caso en particular, a los efectos de ser elevado para su consideración y resolución por el órgano estatutario pertinente conforme a lo regulado en el CAPITULO XVI, artículos 151 a 157 del Estatuto de la Asociación Bancaria.
- e) Intervenir en caso de requerimiento de órgano Estatutario a los efectos de confeccionar el pertinente dictamen no vinculante.
- f) Hasta tanto se adopten las medidas resolutivas por el órgano con potestad para entender en la sustanciación, podrá recomendar la adopción de medidas urgentes con el objetivo de resguardar y proteger a la/s persona/s afectada/s.

En todo momento, cada Comité interviniente deberá ajustar su actuación, observar y hacer observar los principios rectores para la aplicación del presente protocolo, enunciados en el artículo II del presente.

## **ARTÍCULO VII. PROCEDIMIENTO, ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO E INTERVENCIÓN SINDICAL**

### **I.-Activación del Protocolo**

Una persona que considere haber sido víctima de una situación de violencia laboral o violencia por razones de género en los ámbitos definidos en este Protocolo podrá efectuar consultas y/o formular denuncia ante la instancia correspondiente dando lugar a la activación del protocolo.

La modalidad de atención y/o actuación de la instancia correspondiente varía de acuerdo con el tipo de situación recepcionada según se trate de consultas y/o denuncias en las seccionales, en la administración central de esta organización sindical o en el ámbito de actuación de los órganos máximos nacionales:

- a) Consultas y/o denuncias de Seccionales.** Se podrá activar el protocolo ante consultas y/o denuncias que involucren a personas integrantes de cuerpos orgánicos de **seccionales** que serán recepcionadas por la seccional correspondiente a través de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad con notificación a la Secretaría General.

Se sugiere a las seccionales seguir los pasos definidos en las etapas procedimentales para la activación del protocolo.

Las seccionales podrán solicitar asesoramiento del Comité interdisciplinario convocado exclusivamente ante esta instancia.

Las seccionales podrán consultar a la Secretaría Nacional de Derechos Humanos luego de haber agotado las instancias correspondientes de asesoramiento y atención del caso en

la propia seccional de acuerdo con el procedimiento de este protocolo.

**b) Consultas y/o denuncias de personas en vinculación laboral.** Se podrá activar el protocolo ante consultas y/o denuncias que involucren a personas en vinculación laboral con esta asociación sindical procurará derivar el tratamiento:

- a. A la Seccional correspondiente a través de la secretaria de Derechos Humanos, Género e Igualdad en el caso de trabajadorxs de las seccionales.
- b. A la oficina de Recursos Humanos, en el caso de trabajadorxs de la administración central

Se sugiere seguir los pasos definidos en las etapas procedimentales para la activación del protocolo (punto ii de este artículo).

**c) Consultas y/o denuncias que involucren a integrantes de órganos de representación nacional.** Se podrá activar el protocolo ante consultas y/o denuncias que involucren a personas integrantes de los **órganos máximos nacionales** de esta asociación sindical (Secretariado, Consejo Directivo y Congreso Nacional).

En todas las situaciones detalladas (puntos a, b y c de este artículo) se notificará a la persona que realiza la consulta y/o denuncia del procedimiento dispuesto por este Protocolo para brindar asesoramiento y asistencia.

Se procederá a tramitar las situaciones que motivan consultas y/o denuncias de acuerdo al procedimiento indicado a continuación.

## II.- Etapas procedimentales

La modalidad de atención y/o actuación de este Protocolo comprende las siguientes etapas procedimentales:

## **i. Recepción de la consulta y/o denuncia**

La solicitud de activación del protocolo podrá hacerla cualquier persona afectada por situaciones contempladas y personas alcanzadas por este protocolo. La consulta y/o denuncia podrá realizarse de manera personal, verbal o escrita, o por intermedio de delegadxs o representante de los cuerpos orgánicos de seccionales en casos que alcancen a las mismas, o a través de representantes de cuerpos orgánicos nacionales de la Asociación Bancaria.

## **ii. Evaluación inicial**

La instancia interviniente, de acuerdo con el contexto y evaluación de pertinencia realizada, podrá optar por:

- a. Archivar el trámite en caso de no pertinencia;
- b. Realizar un seguimiento de la situación y asesorar sobre el motivo de la consulta;
- c. Dar lugar a una solicitud de intervención;
- d. Asesorar a la persona consultante sobre la vía de denuncia formal en caso así lo requiera.

## **iii. Toma de testimonio**

En todas las situaciones en que se conceda una entrevista personal, la misma se fijará dentro de un plazo máximo de 10 (días) desde la recepción de la solicitud, salvo que por razones relativas a la persona consultante se fije un plazo posterior. La entrevista se realizará en el espacio físico dispuesto por la instancia interviniente o a través de sala virtual, en un clima de privacidad e intimidad. La instancia interviniente se reunirá con la persona denunciante y recibirá su testimonio y toda la información que la persona afectada proporcione. Asimismo, se convocará y oír a la/s persona/s denunciada/s y a toda otra persona que pueda proveer información de utilidad en el caso.

#### **iv. Elaboración de informe o dictamen de situación**

Luego de analizada la consulta, solicitud de intervención y/o denuncia, la instancia interviniente tendrá un plazo de 30 (treinta) días para la elaboración de un informe del tratamiento del caso que elevará al Consejo Directivo. Por razones fundadas podrá prorrogar el tiempo de resolución por período similar.

Habiendo cumplido con el trámite desarrollado en el punto ii de este artículo, la instancia interviniente procederá a elaborar en un plazo máximo de diez días corridos, prorrogables por cinco días más – previa y necesaria comunicación al órgano asociacional competente- un dictamen que versará sobre:

- a. La pertinencia de la aplicación del protocolo en el caso en cuestión, tipo/s de violencia/s, duración en el tiempo;
- b. Tipo de vínculo entre lxs involucradxs, situación socioeconómica y riesgo psico-físico y de permanencia institucional de la persona afectada por la situación de violencia, acoso o discriminación;
- c. Medidas de intervención en la situación y sanciones pertinentes en caso se consideren justificadas;
- d. Medidas de reparación que resulten pertinentes, entendiendo por reparación la restitución de las condiciones que garanticen el pleno goce de derechos de la persona afectada por la situación de violencia, acoso o discriminación.

#### **v. Adopción de medidas de carácter preventivo**

La instancia interviniente emitirá opinión fundada recomendando al órgano asociacional pertinente, la adopción de medidas de protección de carácter urgente dirigidas a resguardar y proteger a la/s persona/s afectada/s que serán aplicadas durante el trámite del proceso y hasta tanto se decidan otras medidas.

La instancia interviniente podrá formular observaciones relevantes y podrá solicitar asesoramiento o consulta a la Secretaría Nacional de Derechos Humanos, Género e Igualdad para definir estrategias de abordaje a aplicar en el caso en cuestión.

## **ARTÍCULO VIII. MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

Se adoptarán las medidas que se consideren adecuadas para el restablecimiento de la situación anterior al hecho denunciado y el pleno goce de derechos de la persona denunciante.

### **I. Medidas urgentes**

Una vez realizado el procedimiento correspondiente sobre el caso, se adoptarán las siguientes acciones para limitar el contacto entre la persona denunciante y la persona denunciada de acuerdo a las características del caso y al ámbito en que se implemente la medida y acompañando a la víctima en la decisión que desee:

- Separar a la persona denunciada de la persona denunciante (traslado o relocalización en otro espacio físico).
- Diferenciar horarios de permanencia en los espacios físicos del sindicato y/o de las jornadas de trabajo de la persona denunciante y la persona denunciada.
- Limitar el trato e interacción entre la persona denunciante y la persona denunciada.

### **II. Medidas sancionatorias**

Las sanciones a aplicar son aquellas previstas en el **Estatuto Social** de esta Asociación sindical, debiendo ser comunicadas por los procedimientos estatutarios establecidos a tal fin, haciendo constar en forma pormenorizada la conducta sancionada y que la misma se adopta como consecuencia del procedimiento previsto en el presente protocolo. De esta forma, se deberá valorar qué tipo de

sanción correspondiere aplicar, ya sea apercibimiento, suspensión o expulsión, considerando el hecho de acuerdo con la gravedad de la conducta.

Hasta la efectiva modificación del régimen de sanciones se propone:

- Facultar a los cuerpos orgánicos de las seccionales a decidir sobre la suspensión en el cargo de la persona denunciada cuando ésta fuera delegadx o miembro directivo de la seccional.
- Solicitar asistencia a la Secretaría nacional de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria cuando la persona denunciada fuera integrante del secretariado de la seccional.
- Facultar al Consejo Directivo a decidir sobre la suspensión del cargo de la persona denunciada cuando ésta fuera miembro del secretariado nacional o del consejo directivo nacional o congresal, en este caso en forma transitoria y ad referendum del congreso.
- Implementar el Régimen Disciplinario vigente para el personal en vínculo laboral de las seccionales y la administración central.

## **ARTÍCULO IX. MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

- Se desarrollarán capacitaciones y acciones de sensibilización sobre violencia, acoso y discriminación laboral y por razones de género en los ámbitos sindicales.
- Se promoverá la difusión de piezas comunicacionales que den a conocer los instrumentos adoptados para abordar la violencia, acoso y discriminación laboral y por razones de género.
- Se promoverá la difusión en redes sociales y páginas web de la asociación sindical del contacto para realizar consultas y/o denuncias.

## **ARTÍCULO X. REGISTRO Y SEGUIMIENTO**

Se dejará registro de todas las actuaciones e intervenciones realizadas a partir de la implementación de este Protocolo. El registro permitirá promover diagnósticos sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de ampliar el alcance de las estrategias de visibilización y concientización de la problemática para consolidar espacios sindicales libres de violencia laboral y de género.

## **ARTÍCULO XI. REVISIÓN**

Se promoverá la revisión periódica de este Protocolo de acción a fin de supervisar su funcionamiento y dinámica de aplicación. La revisión posibilitará proceder a realizar las modificaciones necesarias para su implementación efectiva y el cumplimiento de los objetivos y finalidad establecidos en el mismo.

## SECRETARIADO GENERAL NACIONAL DE LA ASOCIACIÓN BANCARIA

### **SERGIO PALAZZO**

SECRETARIO GENERAL

CARLOS ANTONIO IRRERA, ROXANA ANALÍA LUNGO, CARLOS ANIBAL CISNEROS, PATRICIA RINALDI, PABLO ANTONIO REGNIER, MARÍA VICTORIA CAPOCCETTI, WALTER OSVALDO REY, MARÍA MARIEL IGLESIAS, ISABEL DELIA FERNÁNDEZ, GUSTAVO EDUARDO DÍAZ, ENRIQUE HÉCTOR RAMÍREZ, CRISTIAN FABIAN STRATICO, LAURA NATALIA ROINO, JOSÉ MARÍA GIORGETTI, JUAN EMILIO PALLO, CLAUDIO BUSTELO, MATÍAS ALEJANDRO LAYÚS, JORGE GABRIEL DIPIERRI, CARLOS RUBÉN FERRARI, ROSA DEL CARMEN SORSABURU, CLAUDIA BEATRIZ ORMACHEA, FRANCISCO MURATORE.

REDACCIÓN Y ASESORAMIENTO TÉCNICO:

**Tania Rodriguez**

**Mario Nieto**

**Patricia Flier**

**Natalia Gianni**

Correo electrónico: [secretariaddhh@bancaria.org.ar](mailto:secretariaddhh@bancaria.org.ar)

Facebook: Secretaría Nacional DDHH, Género e Igualdad

Asociación Bancaria

Sarmiento N° 341. 10° P. - C.A.B.A.

Teléfono (011) 4131-4231

