



Red Mujeres para la Justicia

Decálogo por un Poder Judicial
sin violencias, acosos ni discriminaciones
por razón de género
en las relaciones de trabajo

www.redmujeresjusticia.org.ar

Decálogo por un Poder Judicial sin violencias, acosos
ni discriminaciones por razón de género en las relaciones de trabajo.
Red Mujeres para la Justicia, Buenos Aires, Argentina, marzo 2022.

Comisión de Trabajo sobre Violencia Laboral de la Red Mujeres para la Justicia, sobre texto original elaborado por Ana Casal, y modificaciones y aportaciones de María Claudia Caputi, María Eugenia Chaperó, María Ventura Martínez, Florencia Burdeos, Andrea Brunetti, Ana Carolina Cano, Moira Revsin, María Jimena Monsalve, Dolores Aguirre Guarrochena y Claudina Traverso; con la colaboración especial de María de los Ángeles Baliero de Burundarena.

Comisión Directiva - Red Mujeres para la Justicia

María Claudia Caputi
Presidenta

María Eugenia Chaperó
Vicepresidenta Primera

Mariela Sarrias
Vicepresidenta Segunda

Marcela De Luca
Secretaria

Florencia Burdeos.
Prosecretaria

Marisol Sarrias
Tesorera

Genoveva Cardinali
Pro-Tesorera

Silvia Alonso
Andrea Brunetti
Ana Casal
Eleonora Lamm
Macarena Marra
Marcela M. A. Paz
Vocales Titulares

Ana Carolina Cano
Dolores Aguirre Guarrochena
María Federica Otero
María Marcela Pájaro
Alicia Tate
Gabriela Yuba
Vocales Suplentes

Vanesa Risetti
Comisión Revisora de Cuentas

Ana Clara Pauletti.
Comisión Revisora de Cuentas Suplente

Vivir una vida libre de violencias y en igualdad exige

TOLERANCIA CERO

frente a las violencias, acosos y discriminaciones
que se despliegan en el mundo del trabajo.

Contenido

Palabras introductorias	6
Decálogo	14
1. Objetivo General	14
2. Objetivos Específicos	14
3. Tolerancia CERO	15
4. Posicionamiento	15
5. Definiciones	16
6. Prevención primaria	17
7. Prevención secundaria	20
8. Prevención terciaria	31
9. Difusión y revisión	32
10. Derogación implícita	32

I. Palabras introductorias

Este documento propone diez ámbitos de recomendaciones destinadas al logro de un ambiente de trabajo libre de violencias, acosos y discriminación por razón de género, para quienes trabajan en la justicia. Estos diez puntos no pueden tomarse de forma aislada sino que conforman un todo, que debe pensarse de forma integral y entrelazada, desde un posicionamiento interseccional.

Construir una justicia que desarticule el sistema patriarcal, aún hoy imperante, requiere que nos enfoquemos, también, en las relaciones de trabajo que se despliegan dentro de los Poderes Judiciales. La existencia de situaciones cargadas de hostilidad, ofensivas, intimidatorias, degradantes, perturbadoras, afectan las vidas de muchas personas trabajadoras, particularmente mujeres y personas LGBTTIQ+, lo que representa una violación de sus derechos humanos. Las consecuencias no solamente son palpables en sus trayectorias laborales sino también en su salud física, psíquica y social. En este contexto, es necesario plantear una propuesta que se enmarque en el compromiso asumido por el Estado Argentino de erradicar la violencia en el ámbito laboral, en particular aquella dirigida contra mujeres, niñas y otros grupos históricamente desaventajados o vulnerables.

Aquí se ofrecen lineamientos prácticos a seguir a la hora de elaborar protocolos de prevención y actuación, eficaces y efectivos, con el propósito de erradicar las violencias por razón de género de los espacios de trabajo. Las recomendaciones que se presentan son lo apropiadamente flexibles, como para permitir su adaptación a las particularidades de los diferentes Poderes Judiciales, y, a la vez, suficientemente concretas, como para posibilitar construir herramientas sólidas que garanticen los derechos de las mujeres y LGBTTIQ+ que se desempeñan dentro del sistema de justicia. Aspiramos a que este

documento tenga una fuerza expansiva tal que, en su implementación, sus principios y soluciones puedan llegar a abarcar a todas las personas que trabajan en la justicia.

Toda la actuación se organiza en función de los tres niveles de prevención, primaria, secundaria y terciaria. Posibilita afrontar toda la problemática de violencias, acosos y discriminación que se desarrolla en las relaciones de trabajo, no como un conflicto entre determinadas personas, sino como una violación de derechos humanos en la que la organización tiene responsabilidad.

El enfoque centrado en la conflictiva interpersonal es perjudicial, primero, porque conlleva colocar toda la carga de la resolución de la situación de violencia en la propia afectada; segundo, porque no considera el posible rol proactivo de todas las personas trabajadoras; tercero, porque no cuestiona hasta qué punto todo el sistema facilita, favorece y/u oculta estas situaciones, encubriendo la desigualdad estructural que origina, sostiene y perpetúa estas violencias, acosos y discriminaciones. Cambiar este estado de cosas nos obliga a transformar patrones socioculturales de conducta, prácticas jurídicas y consuetudinarias y reglamentaciones que hasta hoy se conservan intactas.

Este Decálogo propone la incorporación de dos nuevos roles que buscan incentivar el involucramiento y la responsabilidad de todas y todos para poner un freno a las violencias. Por un lado, la figura de Observadora Participante y, por otro, la de Orientadora Confidencial. La primera, también conocida como la de Testigo Proactivo, se basa en un enfoque innovador -probado en muchas latitudes- que procura que todas las y los trabajadores conozcan cómo actuar frente a una situación de violencia, cómo participar para erradicarla y cómo apoyar a la persona afectada. La segunda, involucra a profesionales especialmente formadas para orientar de forma totalmente confidencial a quienes así lo requieran, e intervenir informalmente con el objeto de poner fin a una situación de violencia, cuando ello sea lo más adecuado, siempre y cuando, cuente con el consentimiento de la persona afectada. Finalmente, reconoce

también la importancia de contar con un equipo interdisciplinario especializado, que pueda asesorar y acompañar a las personas afectadas cuando decidan recurrir a un mecanismo restaurador o iniciar un procedimiento formal de denuncia. En este último caso, el Decálogo respeta los caminos ya institucionalizados dentro de cada Poder Judicial, pero precisando la necesidad de realizar las modificaciones reglamentarias imprescindibles para abordar las particularidades de esta problemática, especialmente cuando las violencias, acosos y discriminación se ejercen en razón de género o afectan desproporcionadamente a mujeres y personas LGBTTIQ+.

Todos los lineamientos propuestos colocan en el centro la voz, la experiencia y las vivencias de las personas afectadas por las violencias en las relaciones de trabajo, Por ello, se procura fijar la obligación de generar espacios que incentiven su participación activa, para la realización de una revisión anual de los protocolos que se aprueben.

Un ambiente de trabajo libre de violencias, acosos y discriminación es una aspiración de larga data. Así, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) adoptó en 1958 el Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Argentina, una década después, por Ley N° 17.677. En él se afirma la necesidad de combatir la discriminación, buscando eliminar la violencia en el lugar de trabajo e impulsando el trabajo decente y el respeto mutuo. También reconoce que la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres contribuiría a reducir la violencia en ese ámbito. Asimismo, el Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981, aprobado por Ley N°26.693, admite que un medio de ambiente seguro y saludable contribuye a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

Más recientemente, en 2019, el citado organismo internacional suscribió el Convenio 190, que específicamente se refiere a la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, siendo la Argentina el cuarto país en ratificar, un año después, a través de la Ley N°27.580, asumiendo así el compromiso de

adecuar la normativa interna a las disposiciones del instrumento. Este convenio -complementado por la Recomendación N° 206- reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y acoso por razones de género y enfatiza la amenaza que dichas prácticas constituyen para la igualdad de oportunidades y el trabajo decente, promoviendo un entorno general de *tolerancia cero* frente a éstas.

Además, este instrumento hace hincapié en la manera desproporcionada en que la violencia y acoso por razón de género afecta a mujeres y niñas y promueve la adopción de un “enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

Distintos datos dan cuenta de la particularidad y el grado de incidencia que posee la violencia laboral en las mujeres. Así, por citar un ejemplo, de 450 consultas recibidas entre 2006 y 2008 por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el 60 % corresponde a mujeres mientras que el 40 % restante, a varones¹.

La *Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer* (CEDAW) reconoce en la violencia contra la mujer una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Aunque la convención no menciona expresamente la violencia por motivos de género, ésta constituye una violación a las disposiciones específicas de este instrumento internacional, como lo ha confirmado el Comité CEDAW en la Recomendación General N° 19, actualizada por la Recomendación General N° 35.

¹ Datos disponibles en <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/documentos.asp?area=54>

Por otra parte, la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer* (Convención de Belém do Pará) establece la obligación de los Estados de adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y, particularmente, dispone el deber de adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; tomar todas las medidas apropiadas para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer; establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos y establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces (art. 7°, incisos d), e), f) y g) de la citada Convención).

En el ámbito nacional, la Ley N°26.485 de *Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*, específicamente incluye entre las modalidades de violencia contra las mujeres en los distintos ámbitos, a la *violencia laboral*, definiéndola como “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” (art. 6, inciso c).

Más allá de que en algunas provincias ya se han implementado diversos protocolos a fin de erradicar la violencia laboral en el ámbito del Poder Judicial, es también pertinente su análisis y revisión a la luz del presente Decálogo, a fines de mejorar las herramientas ya establecidas.

Una encuesta realizada en la provincia de Buenos Aires por la Colectiva de Trabajadoras Judiciales, presenta unos números impactantes que no dejan lugar a dudas sobre la gravedad de la situación a la que hoy debemos enfrentarnos. Si bien el 95% de las 267 trabajadoras judiciales encuestadas manifestó haber vivido violencia en el ámbito laboral, sólo un 27% realizó una denuncia, queja o reclamo. Preguntadas por los motivos que las llevaron a no accionar por los caminos institucionales, éstas dieron tres razones principales: desconfianza en el sistema, miedo a que no le crean o a las posibles represalias o desventajas laborales que podría conllevar la visibilización de la situación. Como lo marca el propio informe, estos no son temores infundados. De acuerdo a dicha encuesta, sólo en el 12% de las denuncias efectivamente presentadas el agresor fue sancionado o trasladado; en un cuarto de los casos la persona afectada se vio perjudicada o trasladada y casi en el 60% de los casos no obtuvieron ninguna respuesta institucional.

Hasta hoy, a pesar de las diferencias registradas jurisdicción a jurisdicción, encontramos rasgos comunes en el tratamiento de estas denuncias dentro de los Poderes Judiciales:

- Definición -explícita o implícita- de los hechos de violencias, acosos y discriminación como cuestiones puntuales, que ocurren entre las personas directamente involucradas.
- Falta de orientación y apoyo a las personas afectadas.
- Silenciamiento de la mayoría de las situaciones, ya sea minimizándolas, no dando tratamiento formal a las denuncias, prolongando de forma indeterminada su tratamiento, desacreditando o desalentando a las afectadas, entre otras.

- Clima de impunidad reinante, redoblado por el hecho de que en la mayor parte de los casos las violencias son ejercidas por personas de mayor jerarquía que las personas afectadas.
- Procedimientos revictimizantes.
- Adopción de medidas, presuntamente reparadoras, que perjudican aún más el desarrollo laboral, la vida y el entorno familiar y social.
- Falta de escucha a las personas afectadas y a quienes están en riesgo de ser vulneradas.
- No consideración de las situaciones de violencia de género que viven personas que trabajan en el ámbito de la justicia en función de su tarea, como campañas de hostigamiento mediáticas y en redes contra funcionarias y magistradas judiciales.
- Cuasi ausencia de políticas, dentro del ámbito laboral, que abarquen la violencia de género doméstica.

Este pequeño recuento de características compartidas, nos permite plantear que lo verdaderamente común, en la gran mayoría de los casos, es la perpetuación de la desigualdad estructural de género en este ámbito.

Esta desigualdad se expresa, también, en la conformación del plantel de los Poderes Judiciales de todo el país. Si analizamos el Mapa de Género de la Justicia Argentina del 2020², es claro que, aún cuando las mujeres son mayoría en el total del sistema de justicia -un 56%-, ocupan sólo el 31% de los cargos correspondientes a las máximas autoridades y, si les sumamos a éstos los correspondientes a magistratura, procurador/a, fiscal o defensor/a, el 44%. Esto evidencia la persistencia de las barreras que obstaculizan -o directamente impiden- la materialización de la igualdad de género.

Además se propone en ese informe un ejercicio que resulta más que interesante a la luz de la problemática de la discriminación de género en el ámbito judicial. Si observamos el desarrollo laboral de quienes trabajan como funcionarias/os, se concluye que los hombres -que ocupan el 39% de esos

² Oficina de la Mujer, *Mapa de Género de la Justicia Argentina*, CSJN, 2020. Disponible en: <https://om.csjn.gob.ar/consultaTalleresWeb/public/documentoConsulta/verDocumentoById?idDocumento=72>

cargos- tuvieron en el 2020 el doble de probabilidades de ser magistrados/as, procuradores/as, fiscales o defensores/as, y 3,5 veces más de ser máximas autoridades que las mujeres.

El trabajo que aquí se presenta se enmarca en la misión de nuestra Asociación, ligada indisolublemente al logro de la equidad y a la promoción de una cultura de Paz. Ya en el artículo 2 de nuestro Estatuto se leen, entre sus objetivos: prevenir y erradicar prácticas discriminatorias, de cualquier orden, que pudieran afectar el desempeño de las y los integrantes del servicio de justicia en su vinculación recíproca (inc. b); promover al desarrollo de las potencialidades y capacidades de todos y todas los integrantes del servicio de justicia, y propender al trato equitativo a las mujeres en el acceso a los cargos y demás funciones del servicio de justicia (inc. e); colaborar y asistir a todas y todos las/os integrantes del servicio de justicia en situaciones críticas derivadas o vinculadas al ejercicio de sus funciones (inc. f); y promocionar prácticas equitativas y de respeto entre todos/as la/os integrantes del servicio de justicia (inc. g). Así, hemos venido incansablemente repitiendo -y lo seguiremos haciendo- que nos guía el anhelo de crear instituciones sin violencia, bajo la visión estratégica del ejercicio de un poder para los demás y en horizontalidad. Este Decálogo es un paso más que avanzamos para la consecución efectiva de lo que nos hemos propuesto.

Con el propósito de dismantelar los mecanismos violentos y discriminatorios por motivos de género aún hoy vigentes, proponemos estos diez puntos como una plataforma que oriente la necesaria revisión de las políticas existentes y la urgente elaboración de los imprescindibles protocolos de actuación en donde aún no se han establecido. La Red Mujeres para la Justicia contribuye así, con una herramienta concreta, al logro de Poderes Judiciales libres de violencias, acosos y discriminaciones por razón de género en las relaciones de trabajo.

II. Decálogo

1. Objetivo General

Garantizar que el Poder Judicial sea un ambiente de trabajo libre de violencias, acosos y discriminación.

2. Objetivos Específicos

- a. Erradicar todas las situaciones de violencias, acosos y discriminación en razón de género dentro de las relaciones de trabajo, tomando en especial consideración a aquellas que afectan a las personas en función del entrecruzamiento de otros vectores de desigualdad (personas racializadas, con discapacidad, adultas mayores, entre otras).
- b. Implementar diferentes mecanismos -informales, formales, restauradores- adecuados, oportunos, seguros, eficaces y no revictimizantes para intervenir, tramitar y resolver las consultas, comunicaciones y denuncias relacionadas con estas situaciones en los que tomen intervención personas Observadoras Participantes, Orientadoras Confidenciales, un Equipo Interdisciplinario Especializado en Relaciones de Trabajo Libres de Violencia y las áreas disciplinarias de cada jurisdicción.
- c. Desarrollar estrategias efectivas destinadas a apoyar a las personas afectadas, a reparar las consecuencias de las violencias , acosos y discriminación sobre sus vidas, su desarrollo laboral y su entorno familiar y social y a su no repetición.

d. Modificar en clave de género los procedimientos disciplinarios existentes en cada una de las jurisdicciones, posibilitando, entre otros, el acceso efectivo a las actuaciones.

e. Ejecutar acciones específicas destinadas a prevenir la violencia de género en el ámbito doméstico y a acompañar a las sobrevivientes en su búsqueda de justicia y reparación.

3. Tolerancia CERO

Establecer que no es tolerado ningún tipo de violencia, acoso o discriminación en las relaciones de trabajo.

4. Posicionamiento

Adoptar un posicionamiento sensible a las desigualdades de género, interseccional y transformador de las prácticas institucionales vigentes, con un enfoque de derechos humanos orientado hacia la prevención primaria, secundaria y terciaria de las violencias.

El posicionamiento interseccional hace audibles las violencias, tantas veces silenciadas, que se ejercen contra quienes las cuestiones de género se entrecruzan con otros factores de desigualdad -personas racializadas, adultas mayores, con discapacidad, entre otras-.

5. Definiciones

Incluir en los protocolos definiciones de violencias , acosos y discriminación en razón de género dentro de las relaciones de trabajo, especificando que:

- a. Comprenden situaciones entre personas que trabajan en el sistema de justicia y hacia quienes allí trabajan -en función de su actividad laboral-.
- b. Es independiente del lugar donde se desarrollen.
- c. Quedan asimismo incluidas cuando se ejercen por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación así como por cualquier otro medio.
- d. Pueden manifestarse por única vez o ser repetidas en el tiempo.
- e. Abarca un conjunto de conductas, acciones y prácticas hostiles, ofensivas, intimidatorias, degradantes, perturbadoras; amenazas u omisiones, que tengan por objetivo causar o efectivamente causen o puedan causar un daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial o, de alguna forma, afectan la vida, la libertad, la dignidad, la seguridad personal o el desarrollo laboral de las personas, por razón de género. Esto incluye a las violencias y acosos que afectan de forma desproporcionada a mujeres o LGBTTIQ+, incluyendo -pero no limitándose a- el acoso sexual.
- f. La enumeración de conductas, acciones y prácticas comprendidas que se establezca, de ninguna manera podrá ser considerada exhaustiva sino indicativa.

6. Prevención primaria

- a. Establecer el desarrollo, difusión y evaluación de actividades, campañas y materiales de formación y, muy especialmente, de sensibilización para todas las personas que trabajan en la Justicia, sobre las violencias, acosos y discriminación dentro de las relaciones de trabajo, con especial acento en aquellas que se ejercen contra grupos históricamente vulnerados o por razón de género.
- b. Transformar estructuras, valores, normas y prácticas u otros factores institucionales que perpetúan la desigualdad, la violencia, los acosos y la discriminación en razón de género, o de alguna forma la autorizan o legitiman.
- c. Implementar de forma continua medidas destinadas a prevenir violencias y acosos por razón de género contra las personas que trabajan en el sistema de justicia, ejercidas contra ellas en función de su actividad laboral -aunque no se desarrollen estrictamente en el lugar de trabajo-.
- d. Establecer acciones de prevención y mitigación -cuando esto sea factible- de la violencia de género doméstica.
- e. Promover la intervención de *observadoras/es participantes*, estableciendo formaciones específicas y fijando su rol en cada uno de los niveles preventivos establecidos.

Esta figura, conocida también como *testigo proactivo* o *bystander*, ha sido implementada exitosamente en diversos protocolos³. Su incorporación significa

³ Entre otros, puede consultarse, las recomendaciones de la Suprema Corte de South Dakota. [Supreme Court Commission on Sexual Harassment in the Legal Profession](#) y el protocolo modelo para ONGs de México, desarrollado en 2020 por Ambulante (et.al.), [Protocolo Modelo de Prevención y Actuación en Casos De Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral en Organizaciones de la Sociedad Civil](#) .

dejar de conceptualizar las situaciones de violencia como algo que se desarrolla exclusivamente entre el agresor y la persona afectada.

Poner el acento en *observadoras/es participantes* implica involucrar a todas las personas trabajadoras y potenciarles para poder alzar la voz contra las violencias, los acosos y la discriminación.

f. Crear la figura de *Orientadoras/es Confidenciales*⁴. Éstas son personas encargadas de brindar orientación y apoyo para las personas afectadas por las violencias, acoso y discriminación dentro de las relaciones de trabajo. Estas figuras de Orientadoras/es Confidenciales serán trabajadoras/es de la justicia con funciones y deberes claramente establecidos. Para ello deberá preverse lo siguiente:

a) *Selección*. Su selección se realizará por concurso interno entre integrantes de la Magistratura, funcionarias/os y empleadas/os. Para su inscripción, las personas deberán presentar avales -estableciendo que cada persona física o jurídica puede presentar un solo aval-; antecedentes que constaten su formación en relación con la problemática de la violencia laboral y, muy especialmente, en materia de género y una carta de motivación.

b) *Designación*. Se realizará en base a los elementos presentados.

i. Para la evaluación de los avales se tomará en cuenta el número de avales presentados, su procedencia, su pertinencia en relación con la materia que se aborda, la diversidad de género de quienes los presentan, su representación geográfica.

ii. Para la evaluación de antecedentes se realizará sólo sobre aquellos específicos de las temáticas que trata la orientación confidencial y

⁴ Esta inciso está adaptado parcialmente de lo previsto para las *Asesoras Confidenciales* establecidas en el *Protocolo frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y al acoso y violencia en la Carrera Judicial* de España. Ver en: [CGPJ - Protocolo frente al acoso](#).

tomará en cuenta la cantidad de horas de formación y el nivel educativo de la institución que la brinda así como actividades como docentes, capacitadoras, panelistas, conferencistas, o similares y publicaciones.

iii. El tercer criterio a tener en cuenta es una valoración de su capacidad de independencia para llevar adelante la tarea que se le encomiende.

c) *Remuneración.* En tanto esta tarea involucre una mayor carga de trabajo, debe considerarse la pertinencia de establecer un plus por esta actividad.

Como se observa en el caso español, de las veinte personas designadas, solo un 20% son hombres. Siguiendo esto, es esperable que la gran mayoría de cargos destinados a la orientación confidencial sean ocupados por mujeres. Ello así, y con el objeto de no continuar perpetuando estereotipos de género que desvalorizan la labor de las mujeres, sumado a que, las experiencias muestran que la falta de remuneración puede hacer que estas tareas se consideren de menor importancia, se sugiere considerar con especial atención este punto.

d) *Concurso desierto.* En los casos en los que el concurso se considere desierto, la Autoridad podrá designar Orientadoras/es Confidenciales, respetando el criterio de formación específica.

e) *Distribución.* La orientación confidencial es un servicio de proximidad, de forma tal que, en las designaciones de las Orientadoras/es Confidenciales, deben considerarse criterios edilicios y geográficos.

f. Crear un *Equipo Interdisciplinario Especializado en Relaciones de Trabajo Libres de Violencia*, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Todos sus integrantes deben guardar estricto respeto por los deberes de confidencialidad, independencia, celeridad y rendición de cuentas asociados a ese rol.

b) La Dirección de este equipo estará a cargo de una persona con estudios de diplomatura, posgrado o estudios equivalentes, con una carga horaria mínima de 150 horas reloj, en la temática de género. Su designación será por un plazo de 4 años no renovable y estará prohibida su incorporación al Poder Judicial de esa jurisdicción por un período equivalente, luego de haber cesado en su tarea.

Es altamente recomendable la designación de magistradas o funcionarias en retiro que cumplan con el requisito de formación antedicho, que podrá suplirse en tanto se demuestre la experticia en esta temática en el trabajo desarrollado a lo largo de su carrera profesional.

7. Prevención secundaria

a. Prever que todas las comunicaciones -internas y externas- de situaciones de violencias, acosos y discriminación sean consideradas y se adopten las medidas correspondientes.

b. Garantizar el respeto por la integridad, la dignidad, la intimidad, la salud y la vida, de las personas afectadas por las situaciones de violencias, acosos y discriminación, incluyendo, también, entre otras, a observadoras/es participantes, Orientadoras/es Confidenciales y personas que presten testimonio.

c. Cuando los observadoras/es participantes tomen conocimiento de una situación de las aquí comprendidas, podrán acercarse a la persona afectada,

comunicar la existencia del protocolo y los medios informales y formales de tramitar la denuncia y ofrecer acompañarla a iniciar alguno de estos procedimientos. A su vez, podrán también contactarse con las Orientadoras/es Confidenciales o con el equipo especializado, para solicitar orientación, confidencialmente, reservando la identidad de la persona afectada -salvo que ésta se manifieste a favor de visibilizarla-.

d. En los casos que la violencia o acoso sea ejercido por una persona que trabaja en el sistema de justicia hacia otra del mismo ámbito, fijar claramente mecanismos ágiles, no revictimizantes, confidenciales, respetuosos, seguros y eficaces, de atención, tramitación y resolución de consultas, quejas y/o denuncias de situaciones que impliquen violencias, acosos o discriminación por razón de género en las relaciones de trabajo. Estos deben ser opcionales para la persona afectada y no excluyentes entre sí.

e. Prever un mecanismo informal de comunicación de situaciones de violencias, acosos y discriminación , cuya adopción sea voluntaria para las personas afectadas. Este estará destinado a las tramitaciones de hechos que no son considerados graves, con el objeto de prevenir las consecuencias más severas que puede llegar a tener la repetición sostenida en el tiempo de éstas o su escalada. Este mecanismo no condiciona de ninguna forma la adopción de otros procedimientos.

Un ejemplo de este tipo de mecanismos es el previsto por el *Protocolo frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y al acoso y violencia en la Carrera Judicial de España*⁵. El fundamento de su adopción se encuentra en la Recomendación del 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de la Unión Europea⁶. Allí se establece que la mayor parte de las veces las personas afectadas simplemente quieren que la violencia y/o acoso terminen y que muchas veces un mecanismo extraoficial de comunicación con el agresor alcanza para ello.

Es de suponer que esto será más probable en tanto los hechos sean de menor gravedad. Esto significa que es posible que estas actúen como intervenciones tempranas que prevengan situaciones más graves de violencia.

Al tratarse de un mecanismo más sencillo sumado a todo el trabajo de sensibilización que debe conllevar la adopción del protocolo y a la participación de las observadoras/es participantes, se busca promover la visibilización de situaciones que hoy están siendo naturalizadas en el ámbito laboral y acalladas por quienes se ven afectadas.

En caso de que los comportamientos o prácticas inadecuadas no cesen, la persona afectada podrá decidir llevar adelante el procedimiento restaurativo o el formal de tramitación.

⁵ Ver en: [CGPJ - Protocolo frente al acoso](#).

⁶ 92/131/CEE: Recomendación de la Comisión Europea, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (OJ L 49 24.02.1992, p. 1, CELEX: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31992H0131>)

f. El procedimiento informal será llevado adelante por las Orientadoras/es Confidenciales que, entre otras tienen las siguientes funciones:

- a) Orientar sobre la realización formal de la denuncia.
- b) Acompañar en la presentación ante el área especializada.
- c) Actuar como persona de confianza durante todo el procedimiento.
- d) Frente al pedido de la afectada, y siempre y cuando no considere que esto puede acarrear mayores daños, podrá intervenir directamente conversando con la persona que presuntamente está ejerciendo conductas hostiles, ofensivas, intimidatorias, degradantes para que cese en su accionar. Esta conversación debe resguardar adecuadamente la identidad de la persona afectada, salvo que ésta manifieste lo contrario, y se considere que es la opción más oportuna y adecuada para lograr la resolución de la situación.

g. Establecer un procedimiento formal de recepción, tramitación y resolución de denuncias. El primer paso de este mecanismo está a cargo del Equipo Interdisciplinario Especializado en Relaciones de Trabajo Libres de Violencia, cuyas funciones son, entre otras:

- a) Recibir consultas, comunicaciones y denuncias sobre esta temática a través de diversos canales habilitados a tales fines.
- b) Difundir la existencia del protocolo y todo lo allí previsto.
- c) Activar la participación de las mujeres y personas LGBTTIQ y de personas y grupos históricamente vulnerados, de acuerdo a lo establecido en el punto 6 de estos lineamientos.

- d) Desarrollar las actividades de prevención primaria establecidas en el protocolo.
- e) Orientar sobre toda la tramitación de la denuncia.
- f) Actuar con diligencia, confidencialidad y celeridad, implementando modalidades de intervención virtuales cuando sea pertinente.
- g) Evaluar, junto a la denunciante, la posibilidad de la derivación del caso a un procedimiento restaurativo⁷, tendiente a reparar el daño, reconciliar o restaurar la relación, siempre que la persona afectada manifieste su consentimiento libre e informado y no existan indicadores de nuevos riesgos para ésta⁸. Cuando estos recaudos se encuentren cumplidos, se procederá solicitar ese procedimiento a un área especializada, asesorando, acompañando e incluso asumiendo un rol de portavoz cuando esto fuera necesario. La participación en el proceso restaurativo no significa asumir la responsabilidad por los hechos.
- h) Asesorar legalmente durante la denuncia frente al área pertinente -Comisión de Disciplina u otras, de acuerdo a la jurisdicción, y durante todo el proceso administrativo, y/o penal si correspondiese.
- i) Colaborar en la redacción de la denuncia, a fines de ser presentada en la Comisión pertinente.

⁷ Esta solución ya ha sido adoptada por el Ministerio Público de la Defensa de la Nación en su Protocolo de Actuación para la prevención y la intervención en casos de discriminación por motivos de género de 2019. Consultar en: <https://www.mpd.gov.ar/pdf/RESO80119.pdf>

⁸ Previsiones establecidas en la *Recomendación General N° 35 sobre la violencia de género contra la mujer* (CEDAW/C/GC/35).

- j) Elaborar un informe que acompañe la denuncia⁹. Este consiste en una exposición, lo más completa posible y en orden cronológico, de los hechos y circunstancias denunciados, la valoración de los derechos afectados, la prueba que considera útil producir, las medidas de protección adecuadas, y toda otra cuestión que fundamente la descripción de los hechos denunciados y/o las consecuencias de éstos u otras que se considere necesario comunicar.
- k) Solicitar, en cualquier momento del procedimiento, a quien corresponda, medidas de protección y apoyo para las personas afectadas.
- l) Cuando se determine la culpabilidad de la persona denunciada en el procedimiento disciplinario pertinente, proponer a las autoridades la reparación que la persona denunciante desea obtener.
- m) Hacer el seguimiento y evaluación de las actividades sociopsicoeducativas en las que participen quienes hayan ejercido violencias, acosos o discriminación en razón de género, siendo éste el equipo a cargo de dar por cumplida dicha obligación.
- n) Hacer el seguimiento de los acuerdos arribados en el marco de procedimientos restaurativos y de los casos en los que haya intervenido.

⁹ Mucho de lo planteado en el presente inciso retoma lo establecido por el Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional, Decisión administrativa 1012/2021 del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, ver <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/mujeres-generos-diversidad/protocolo-para-el-abordaje-de-las> y por el ya citado protocolo del Ministerio Público de la Defensa de la Nación Argentina en su artículo 12, en el que se plantea que la Comisión sobre Temáticas de Género *podrá* acompañar un informe con estas características, aunque en el presente Decálogo se recomienda que esto no sea una tarea optativa sino una obligación del área específicamente creada.

o) Investigar los factores institucionales que posibilitan la ocurrencia o repetición de estas situaciones -Punto 8, inc. d- e impulsar medidas destinadas a contrarrestarlas -Punto 6, inc. b-.

p) Promover estadísticas e investigaciones relacionadas con esta temática.

q) Elaborar y mantener informes y estadísticas actualizadas sobre su actuación y sobre los casos en los que haya intervenido, cualquiera sea el procedimiento por el que haya optado la persona afectada. En los procedimientos informales, la orientadora Confidencial brindará datos sin identificación de las personas y en todos los casos se resguardará información sensible.

r) Las Orientadoras Confidenciales podrán actuar frente al Equipo y a la Comisión cuando los casos presentados sean desestimados, a fines de requerir su tratamiento inmediato y solicitar informes cuando lo considere necesario para proteger los derechos de las personas afectadas.

h. La recepción y tramitación de las denuncias estará a cargo del área que actualmente lleva adelante los procesos disciplinarios en cada jurisdicción, pero los reglamentos vigentes deberán ser modificados para posibilitar la adopción, en los casos presentados por el equipo especializado, de los siguientes resguardos :

a) Guardar reserva de la identidad de la persona denunciante.

b) La denunciante podrá constituirse en parte en las actuaciones y tendrá derecho a acceder a éstas, a recibir información sobre su estado,

a que su opinión sea tenida en cuenta y a presentar recursos administrativos.

c) Respetar el derecho de la denunciante a estar acompañada por una persona de su confianza como ayuda protectora y por el Equipo Interdisciplinario Especializado en Relaciones de Trabajo Libres de Violencia en todo el procedimiento.

d) Respetar el derecho de las personas a declarar en un espacio privado, sin que terceras personas puedan oír el contenido de la conversación.

e) Las entrevistas deben estar a cargo de personas sensibilizadas en materia de género y debe ofrecerse que estén a cargo de profesionales del mismo género que la denunciante.

Contar con una escucha activa y sensible a las desigualdades de género, desde un posicionamiento interseccional, respetando los tiempos de las denunciadas, es un requisito indispensable para llevar adelante estas entrevistas. Para ello, las personas de las áreas disciplinarias que cumplan esta función deben recibir formación específica y contar con protocolos de actuación particulares.

f) Evitar reiteraciones innecesarias de las declaraciones de las denunciadas así como cualquier otra práctica y/o comentario revictimizantes.

g) Respetar el principio de amplia libertad probatoria para acreditar los hechos denunciados, evaluándose las pruebas ofrecidas de acuerdo con el principio de la sana crítica¹⁰.

h) Considerar inadmisibles toda prueba relacionada con la vida privada de la denunciante, su conducta o antecedentes que no sea imprescindible a fines de esclarecer los hechos denunciados¹¹.

i) Establecer que la realización de peritajes o informes médicos, psicológicos o psiquiátricos sobre la denunciante sólo podrán ser efectuadas cuando sean pertinentes y no se cuente con otros medios de prueba, para lo que deberá contar con el consentimiento por escrito de la afectada.

j) No debe permitirse ninguna situación que facilite el encuentro entre la persona denunciante y la denunciada, tomando las precauciones correspondientes en todas las instancias del proceso formal.

k) Cuando se denuncien hechos de violencia sexual, establecer que el consentimiento debe ser afirmativo: mutuo, explícito, voluntario, consciente, específico y revocable y nunca debe presuponerse ni asumirse a partir de factores situacionales: vestimenta, apariencia, horario o lugar donde las personas se encuentran¹². La credibilidad, honorabilidad o disponibilidad sexual -de ella o de quien atestigua- no podrán inferirse de la naturaleza sexual de su comportamiento anterior o posterior¹³.

¹⁰ Ver: Art. 31 inc. i de la Ley 26.485.

¹¹ En sintonía con lo estipulado en CIDH, *Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas*, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 68, 20 de enero de 2007.

¹² En este punto seguimos, casi expresamente, lo propuesto en Ambulante (et.al.), op. cit., p.9. Este Protocolo Modelo, coordinado por Christian Gruenberg, afirma que el consentimiento afirmativo debe ser el *principio general y orientador* de la conducta de todas las personas de la organización.

¹³ Esto se funda en lo establecido en Naciones Unidas, Corte Penal Internacional, *Las Reglas de Procedimiento y Prueba*, U.N. Doc. PCNICC/2000/1/Add.1 (2000), Regla 70.

Consentimiento Afirmativo

MUTUO. Cada persona involucrada en una conducta sexual debe asegurarse de que tiene el consentimiento afirmativo de la otra persona, expresado de manera verbal o física.

EXPLÍCITO. El consentimiento nunca se debe presuponer ni asumir a partir del silencio, una negativa no expresa o la ausencia de resistencia física, así como tampoco de sus comportamientos anteriores o de factores situacionales, tales como vestimenta, apariencia, horario o lugar donde las personas se encuentran.

VOLUNTARIO. Libre de coerción, fuerza, amenazas o intimidación y/o sin mediar el aprovechamiento de un entorno coercitivo.

CONSCIENTE. El consentimiento no se puede presuponer ni asumir de una persona dormida, inconsciente, intoxicada bajo los efectos del alcohol o drogas o que de alguna forma no se encuentra plenamente consciente.

ESPECÍFICO. El consentimiento se limita a una determinada conducta de naturaleza sexual, por lo que no implica consentir otras conductas en ese momento o en el futuro.

REVOCABLE. El consentimiento se puede retirar de manera explícita en cualquier momento -aun cuando anteriormente haya sido otorgado- y la conducta deberá detenerse de inmediato.

Adaptado de: Ambulante (et.al.), Protocolo Modelo de Prevención y Actuación en Casos De Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral en Organizaciones de la Sociedad Civil, Ambulante, Ciudad de México, 2020.

I) La gravedad de los hechos denunciados se evaluará considerando, entre otras, las características de la conducta ejercida -tales como su tipo, intensidad, duración y frecuencia.-; la relación de trabajo que mantiene el denunciado con la denunciante -constituyendo un agravante que el primero tenga una relación de superioridad jerárquica directa o indirecta sobre quien denuncia-; las consecuencias -entre otras- sobre el desarrollo laboral y la salud física, psicológica y social de la persona afectada.

II) El plazo total de duración de este procedimiento no podrá exceder de los cuatro meses -prorrogable por un mes más-.

Los hechos de violencia, acoso y/o discriminación en las relaciones laborales implican daños en el desarrollo laboral y en la salud -física, psíquica y/o social- de las personas afectadas que se ven agravadas cuando las instituciones encargadas de investigar y sancionar estas situaciones incurren en tardanzas injustificadas. En muchos casos, estos retrasos son una forma de silenciar a las sobrevivientes, cimentando un clima de impunidad que contribuye a desalentar futuras denuncias. Por ello, recomendamos fuertemente establecer plazos perentorios que eviten maniobras dilatorias.

m) Fijar la inexistencia de plazos límites para denunciar estos hechos.

Por las características de estas situaciones, en las que la violencia laboral se entrecruza y agrava por ejercerse en razón de género, lo que lleva, frecuentemente, a silenciar los hechos durante largo tiempo, es de suma importancia no

colocar plazos para la presentación de la denuncia. Sin embargo, es clave informar a la persona afectada sobre las limitaciones del procedimiento formal para llegar a una sanción en casos en los que el tiempo transcurrido dificulta la investigación.

8. Prevención terciaria

- a. Disponer medidas de protección y apoyo a quienes viven o vivieron violencias: licencias, justificación de inasistencias, flexibilización de horarios, modificación de la organización del trabajo o cambio de la sede laboral -cuando sea imposible el traslado de la persona denunciada- por solicitud de la denunciante y con su consentimiento expreso. Estas medidas podrán brindarse antes, durante o después de culminado el procedimiento restaurativo o el formal. Su objeto es proteger a las personas afectadas -denunciantes, observadoras/es participantes, Orientadoras/es Confidenciales o personas que atestigüen en el caso- de las represalias que pudieran recibir por la visibilización de la situación y/o presentación de la denuncia. El protocolo deberá establecer las características de estas medidas y los requisitos para su otorgamiento.
- b. Instaurar un repertorio, extenso pero no exhaustivo, de intervenciones y acciones reparadoras.
- c. Garantizar que la voz de la persona afectada y el objetivo de recuperación de su proyecto vital y laboral, guiará estas intervenciones, cuidando, en todo momento, que éstas no conlleven mayores perjuicios contra ellas, como afectar su carrera laboral o su salario -por pérdida de suplementos por permanencia en el cargo, por ejemplo-, entre otras.

d. Determinar los factores institucionales que facilitaron la ocurrencia o continuidad de los hechos, su silenciamiento y/o de alguna forma impidieron prevenirlos con eficacia.

e. Independientemente de las sanciones que correspondan, deben fijarse medidas para que quienes hayan ejercido violencias, acosos y discriminación en el mundo del trabajo participen de actividades específicas, con un enfoque sociopsicoeducativo, destinadas a dar cuenta de sus actos, comprender la gravedad de los hechos y evitar nuevas violencias.

9. Difusión y revisión

a. Prever la extensa y continua difusión del protocolo por medio de diversas actividades, materiales y campañas y su revisión anual.

b. Implementar diversas estrategias para la escucha y participación de las mujeres, personas LGBTTIQ+ y otras pertenecientes a los grupos históricamente vulnerados -especialmente de aquellas afectadas por situaciones de violencias, acosos y discriminación en el ámbito laboral-, así como de las observadoras/es participantes y de las Orientadoras/es Confidenciales. Entre estas estrategias se encuentra la realización de jornadas de intercambio entre las Orientadoras/es Confidenciales para compartir experiencias y realizar recomendaciones de mejores prácticas.

El propósito de esta recomendación es enriquecer y potenciar todo el protocolo, evaluar su funcionamiento y mejorar las actuaciones. Para ello es imprescindible no contentarse con el mero establecimiento de diversos canales de comunicación

sino realizar una diversidad de acciones destinadas a activar su efectiva participación.

10. Derogación implícita

Establecer que quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a lo establecido por el nuevo Protocolo.