



JUSTICIA CÓRDOBA

PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
EN VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO
EN LA MODALIDAD LABORAL
EN EL PODER JUDICIAL DE CÓRDOBA

MAYO | 2021

COMISION ASESORA REPRESENTADA POR:

La Asociación Gremial de Empleados del Poder Judicial

Lucía Bonafe

Abogada. Especialista en Derecho Penal
Prosecretaria de Agrupamientos Especiales
Veedora gremial en la Junta de Calificaciones

Agostina Nocchioli

Abogada. Especialista en Derecho de Familia
Prosecretaria de Cultura y Capacitación

La Asociación de Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial

Zulma Mariel Palmero

Abogada. Especialista en Derecho de Familia
Jueza del Juzgado de Niñez, Adol., Viol. Fliar. y de Género de 6ª Nom.
Miembro de la Comisión Directiva con el cargo de consejera titular

El Poder Judicial de Córdoba

Tribunal Superior de Justicia

Secretaría de Sumarios Administrativos

María Celeste Rinaldoni

Abogada. Especialista en Derecho Penal
Secretaria de primera instancia

Ministerio Público Fiscal

Dirección General de Planificación y Control de Gestión

María Lourdes Compagnucci

Abogada
Directora General

Dirección de Análisis Criminal y Tecnologías de la Información

César Oscar Fortete

Abogado
Director

Fiscalía de Instrucción de Violencia Familiar del 3° Turno

Cristian José María Griffi

Abogado
Fiscal de Instrucción

Área de Apoyo del Tribunal Superior de Justicia

Centro de Perfeccionamiento “Dr. Ricardo C. Núñez”

Aída Isabel Manitta

Licenciada en Ciencias de la Educación
Coordinadora Ejecutiva

Ileana Guerrero

Licenciada en RRHH, Licenciada en Psicología.
Prosecretaria Administrativa de la Oficina de la Mujer de Córdoba

Oficina de Coordinación en Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar, Género y Penal Juvenil

Agustina María Olmedo de Scagliotti
Abogada
Secretaria del Tribunal Superior de Justicia

Área Jurisdiccional

Cámara de Familia de 2ª Nom.

Fabián Eduardo Faraoni
Abogado
Vocal de Cámara

Juzgado de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y de Género de 4ª Nom.

Nélida Mariana Isabel Wallace
Abogada. Especialista en Derecho de Familia
Jueza de primera instancia

Juzgado de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y de Género de 7ª Nom.

Susana Iris Ottogalli de Aicardi
Abogada. Especialista en Derecho de Familia
Jueza de primera instancia

Juzgado de Conciliación y Trabajo de 1ª Nom.

Sofía Andrea Keselman Procupez
Abogada. Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales.
Jueza de primera instancia

Área de Recursos Humanos del Poder Judicial

Unidad de Salud Ocupacional

Cecilia Beatriz Gatesco
Licenciada en Psicología
Especialista en Psicología Jurídica

Asesora Externa

Susana Velia Castellano
Abogada
Ex vocal de Cámara de Trabajo

COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

Mara Fernanda Amilibia Ruiz
Licenciada en Ciencia Política
Magister en Gestión Política

ÍNDICE

I. FUNDAMENTO DEL PROTOCOLO	1
II. MARCO NORMATIVO	3
1. Internacional	3
2. Nacional.....	4
3. Provincial	5
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
1. Por el vínculo	6
2. Por el contexto.....	6
IV. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA LABORAL Y MODALIDADES	7
V. PRINCIPIOS GENERALES	8
VI. DEL ÓRGANO DE APLICACIÓN: EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO EN LA MODALIDAD LABORAL	11
1. Integración, designación y dependencia	11
2. Cualidades requeridas	12
3. Facultades y funciones	12
4. Ámbito de aplicación.....	14
VII. PROCEDIMIENTO	14
1. Presentación.....	14
1.1 Personas e instituciones habilitadas	14
1.2 Contenido	15
2. Trámite	16
2.1 Turnos	16
2.2 Entrevista personal	16
2.3 Formación del legajo	17
2.4 Plan de acción que se llevará a cabo en relación a las estrategias de intervención diseñadas	17
2.5 Remisión a la Secretaria de Sumarios Administrativos	18
2.6 Comunicación al juzgado con competencia de violencia de género.....	18
2.7 Otras derivaciones.....	19
2.8 Reglas generales de derivación	19
2.9 Consentimiento de la víctima	20
2.10 Presentaciones anónimas o formuladas por terceros.....	20

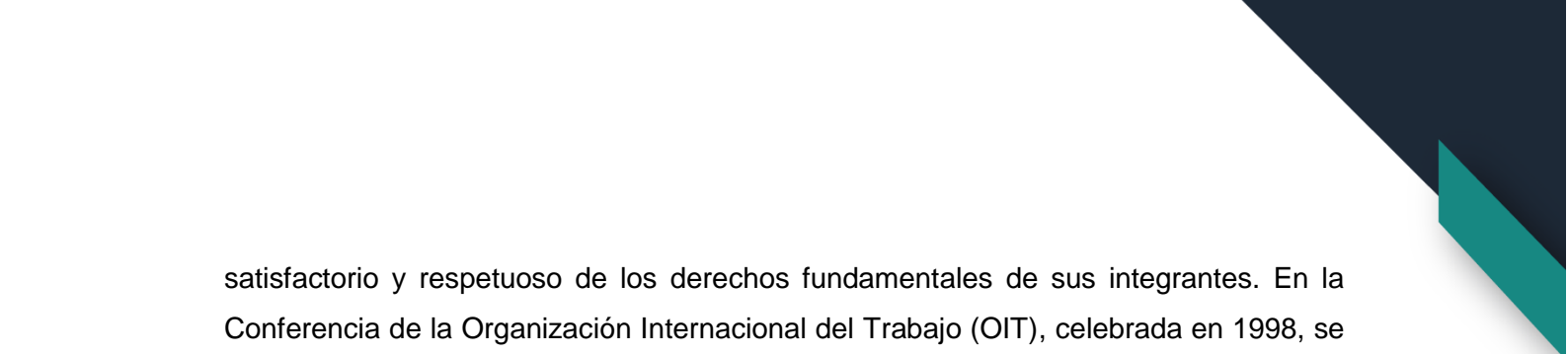
2.11 Plazo de intervención.....	20
3. Seguimiento.....	21
4. Finalización del procedimiento.....	21
VIII. DEL OBSERVATORIO DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO EN LA MODALIDAD LABORAL	22
1. Dependencia, conformación del equipo y designación de los integrantes.....	22
2. Funciones	23
3. Transparencia.....	24
4. Transversalidad	24
IX. DURACIÓN/VIGENCIA DE LA COMISIÓN ASESORA	24

I. FUNDAMENTO DEL PROTOCOLO

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 del Poder 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 del Poder Judicial. Igualmente repercute en la sociedad en tanto que consolida la discriminación y favorece el descreimiento en las instituciones.

La conducta violenta en ámbitos laborales es verificable; aunque, en muchos casos, es naturalizada y ocultada. Dada la especial consideración que se otorga a la mencionada problemática, en el ámbito del Poder Judicial de Córdoba, y la franca determinación de proveer a su tratamiento con el objeto de erradicar cualquier manifestación en tal sentido, se encomendó la realización de un relevamiento mediante una encuesta anónima y autoadministrada, dirigida al conjunto de los trabajadores y trabajadoras. A través de dicho instrumento se buscó conocer el nivel y las formas que alcanza la violencia laboral en su ámbito. El proceso de recolección y análisis de la información estuvo a cargo de un equipo de profesionales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) y el instrumento se basó en estudios internacionales. Las estimaciones obtenidas han permitido visibilizar la percepción de quienes participaron de expresiones asociadas a algún tipo de violencia entre el personal que se desempeña en el ámbito de la Justicia provincial. Se puso de relieve la necesidad de arbitrar mecanismos tendientes a preservar los diversos ambientes laborales, previniendo conductas ligadas a esta conflictiva y propiciando su determinación y tratamiento en una fase temprana.

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 el Poder Judicial. A tal efecto se convocó a diferentes actores que integran o han integrado este poder. Dicho protocolo tiene como objetivos principales la prevención, la detección precoz y el abordaje multidisciplinario de las situaciones enmarcadas en tal problemática. Todo ello para garantizar un clima laboral



satisfactorio y respetuoso de los derechos fundamentales de sus integrantes. En la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en 1998, se aprobó el texto de una Declaración de Principios y Derechos Fundamentales, entre los cuales se encuentran “el respeto a la dignidad del trabajador, el honor, la imagen y la integridad física y mental”. La dignidad del trabajador y la trabajadora también está contemplada en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en la Convención Americana de Derechos Humanos y en nuestra Constitución Nacional, por cuanto las condiciones “dignas y equitativas” a las que esta última se refiere en su art. 14 bis involucra el derecho a un trato respetuoso y libre de violencia. Esto en consonancia con el concepto de trabajo decente acuñado por la OIT, que entiende por tal a aquél que es prestado dentro de un marco de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Debe destacarse que recientemente nuestro país ratificó el Convenio 190 sobre la violencia o acoso laboral, que fuera adoptado en la 108ª Conferencia Internacional de la OIT y que se encuentra complementado por la Recomendación n.º 206. Dicho instrumento, de especial envergadura en la materia y cuya aprobación ha sido ponderada por la mayoría de los países, es inspirador de las disposiciones del presente protocolo y de los principios que lo informan. La OIT advierte que todo Estado miembro que ratifique el Convenio debe “respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”. Asimismo, ordena que, previa consulta con los actores sociales, se adopte un “enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (art. 4). Por su parte, el art. 10, entre otras, impone la adopción de medidas destinadas a garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación, apropiadas y eficaces. También impulsa la implementación de mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces; así como la conveniencia de proteger la privacidad de las personas implicadas, la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda. De igual modo, estipula la necesidad de prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género, en el mundo del trabajo, tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios, vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.

De conformidad con lo expuesto, se torna prioritario concientizar, sensibilizar y educar para prevenir la violencia en el ámbito laboral del Poder Judicial de Córdoba e instrumentar un cauce apropiado para presentar reclamos, que garantice un abordaje célere de la situación conflictiva y que se caracterice por la reserva de las actuaciones, la confidencialidad, la no-revictimización, la contención y el acompañamiento durante el proceso.

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 inter-vinculada a la que corresponde a otras dependencias o áreas del Poder Judicial con competencias específicas -vgr. Secretaría de Sumarios Administrativos, Equipo de Clima Laboral y de las Relaciones Sociales, etc.-, 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.

II. MARCO NORMATIVO

Las normas internacionales, nacionales y provinciales que dan marco jurídico a las disposiciones del presente protocolo son las siguientes:

1. Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional).

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional).
- Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, aprobado por Ley 26.202.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobado por Ley 26.378.
- Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, Convenio n° 190 adoptado por la OIT, ratificado por Ley 27580.
- Recomendación n° 206 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Convenio relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, Convenio n.° 155 adoptado por la OIT, ratificado por Ley 26.693.
- Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo aprobado por la OIT en la Conferencia de 1998.
- Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, Convenio 111 adoptado por la OIT, ratificado por Ley 17.677.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”, aprobada por Ley 24.632.
- Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad (adhesión de la CSJN mediante Acordada N° 5/2009).

2. Nacional

- Constitución Nacional.
- 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. Decreto Reglamentario n.° 1011/10.
- Ley 23.592: Actos Discriminatorios.
- Ley 27.499: Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado.
- Ley 25.326: Protección de datos personales.

3. Provincial

- Constitución de la Provincia de Córdoba.
- Ley 10.352: de adhesión a 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.
- Ley 10.401: de Protección integral a las víctimas de violencia, a la mujer por cuestión de género, en el marco procesal, administrativo y jurisdiccional
- Ley 10.318: de licencia laboral por violencia de
- para trabajadoras dependientes de la Provincia de Córdoba.
- Ley 10.628: Adhesión provincial a la Ley Nacional 27499 (Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado).
- Ley 8435 y sus modificaciones: Ley Orgánica del Poder Judicial.
- Ley 7233: Estatuto del Personal de la Administración Pública Provincial.
- Protocolo de Actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la Tramitación de Denuncias de Violencia Laboral: Oficina de Asesoramiento y Registro de Violencia Laboral, aprobado por el Ministerio de Trabajo de la Provincia por Resolución n.º 99/2017.
- Código de Ética para Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba (Anexo I del Acuerdo Reglamentario N° 693, Serie “A”, 27/11/2003)
- Ley 7826: y sus modificatorias: Ley Orgánica del Ministerio Público Fiscal.
- Ley 8765: Estatuto de la Policía Judicial.
- Acuerdo del TSJ n.º 9 de fecha 16/03/1985.
- Acuerdo Reglamentario n.º 233, Serie A, de fecha 08/05/92 y sus modificatorias. Reglamento de Asistencias y Licencias (RAL)

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará teniendo en cuenta el vínculo de las personas involucradas y el contexto en el que sucedió la conducta violenta o de acoso.

1. Por el vínculo

Este protocolo se aplicará a magistradas/os y funcionarias/os, empleadas/os, personal superior, personal técnico administrativo, personal obrero, de maestranza y servicio del Poder Judicial de Córdoba, cualquiera sea la situación de revista, así como quienes presten una colaboración con el Poder Judicial como voluntarios/as o aspirantes a ingresar a la planta de agentes del Poder Judicial en todo el proceso de selección y quienes se encuentren cumpliendo pasantías, concurrencias, prácticas pre profesionales o cualquier otra actividad de formación producto de algún convenio entre el Poder Judicial y alguna institución educativa.

2. Por el contexto

Este protocolo se aplicará cuando se registren conductas de violencia o acoso en el marco y con motivo del vínculo descrito en el punto anterior, cualquiera sea el ámbito donde suceda, horario o modalidad (instalaciones del lugar de trabajo o espacios públicos o privados, durante el trabajo, en los desplazamientos, viajes, eventos de cualquier tipo, en las comunicaciones por cualquier vía, etc.).

Sin perjuicio del ámbito personal de aplicación establecido anteriormente, cuando se susciten casos de violencia en el marco del desarrollo del servicio de justicia en los que intervengan personas que actúan en él como auxiliares (abogados/as, integrantes de las fuerzas policiales, peritos/as, intérpretes, etc.), o personas que presten servicios tercerizados (limpieza, escaneo, etc.), y personas usuarias del servicio de justicia podrá receptarse la presentación a los fines de arbitrar las medidas pertinentes o efectuar las derivaciones que correspondieren.

IV. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA LABORAL Y MODALIDADES

En atención a las directrices establecidas en el Convenio 190 de la OIT, que proporciona una definición global del fenómeno en cuestión, se entenderá por “violencia y acoso 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, económico y a la dignidad personal, incluyendo la violencia y el acoso por motivo de género.

La expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia, el acoso y toda forma de discriminación que van dirigidos contra las personas por motivo de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Se mencionan con carácter enunciativo las siguientes acciones:

- a)** obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana;
- b)** asignar tareas u objetivos innecesarios o sin sentido con la intención de humillar;
- c)** juzgar de manera ofensiva su desempeño en la dependencia judicial;
- d)** cambiar a alguien de oficina o lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/la de sus compañeros/as;
- e)** bloquear constantemente las iniciativas de interacción, generando así el aislamiento de la persona afectada;
- f)** prohibir a los empleados y empleadas que se hablen entre ellos/as o con alguno/a en particular, o mantenerlos/as incomunicados/as, aislados/as;
- g)** encargar trabajo imposible de realizar;
- h)** obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, o bien, ocultar o privar de las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su cargo;
- i)** promover el hostigamiento psicológico sobre un integrante del equipo;
- j)** privar de información útil para desempeñar la tarea o negar el ejercicio de los derechos;
- k)** incomodar al trabajador o a la trabajadora, mediante la reiteración de comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra

su personalidad y dignidad, por su sexo, orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel religión, estado civil, discapacidad, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar;

- I) el abuso de poder, materializado mediante amenazas o intimidaciones; entre otras formas de violencia y acoso laboral y sexual que pudieren presentarse.

V. PRINCIPIOS GENERALES

Los principios que informan el presente protocolo son:

a. Información y asesoramiento

Toda persona que realice una consulta o presentación recibirá la información y el asesoramiento necesarios de conformidad con la normativa vigente, para que pueda tomar libremente una decisión, la que será tenida en cuenta y respetada.

b. Respeto y confidencialidad

Toda persona que realice una consulta o una presentación será tratada con respeto y se le asegurará la mayor confidencialidad y la reserva de aquellos datos que manifieste y quiera mantener bajo esa condición.

Debe evitarse cualquier menoscabo a su dignidad y toda intromisión en aspectos personales que no guardan relación alguna con su ámbito laboral y sea innecesario para el abordaje de los hechos.

c. No revictimización

Se debe evitar cualquier práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de las personas en situación de violencia por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los que debe interactuar a los fines de la puesta en acción del presente protocolo. Particularmente, se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la persona que realiza la presentación y de los datos que permitan identificarla y la realización de cuestionamientos o cualquier

tipo de referencias a antecedentes o conductas ajenas al hecho que pone a consideración.

Se prestará especial atención a las particularidades y/o características diferenciales que agraven el estado de vulnerabilidad de la persona afectada.

d. Perspectiva de género

En la aplicación del protocolo se deberá garantizar el abordaje con perspectiva de género.

e. Principio de no regresividad

Se velará para que no se adopten medidas que disminuyan los derechos de los que goza la persona afectada con motivo de la actuación en el marco del presente protocolo.

f. Multidisciplinariedad, articulación institucional y cooperación interinstitucional

La aplicación del presente protocolo se realizará mediante un abordaje multidisciplinario. Asimismo, se deberá favorecer la articulación y la coordinación institucional para garantizar las acciones necesarias para su cumplimiento. Se promoverán vínculos de cooperación interinstitucional con organismos y/o profesionales vinculados a la problemática de violencia laboral.

g. Imparcialidad y legalidad

El Poder Judicial velará por una tramitación objetiva de todo el proceso, caracterizada por la buena fe, la igualdad, la confidencialidad y la legalidad. La ponderación para la identificación y el abordaje de los casos de violencia laboral atenderá a los principios y derechos consagrados en la legislación provincial, nacional e internacional.

h. Reserva de las actuaciones

Las actuaciones desarrolladas en el marco del presente protocolo serán reservadas. Dicha reserva se extenderá aún después de concluida la intervención del equipo interdisciplinario previsto más abajo. Toda documentación que deba ser remitida, ya sea en formato digital o físico, sólo consignará el número de expediente, a fin de evitar la publicidad de la identidad de las personas involucradas y de los hechos denunciados.

i. Diligencia, celeridad y temporalidad de la intervención

La investigación y la resolución de los casos serán realizadas atendiendo a las exigencias de diligencia y celeridad. Se procurará que el procedimiento sea tramitado en el menor tiempo posible y se evitarán las dilaciones innecesarias.

Las intervenciones dispuestas en el marco del presente protocolo deberán mantenerse sólo el tiempo necesario para lograr sus objetivos y no podrán extenderse en forma indeterminada.

j. Amplitud probatoria

Teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia laboral, existirá flexibilidad y amplitud en cuanto a los medios tendientes a su acreditación.

k. Importancia de la prevención

La prevención de hechos de violencia laboral es tan importante como su investigación, a cuyo fin deberán realizarse acciones tendientes a la sensibilización, detección temprana y abordaje de las situaciones de violencia.

l. No exclusividad

La aplicación del presente protocolo no afecta el ejercicio de las acciones y vías habilitadas por otras normas.

VI. DEL ÓRGANO DE APLICACIÓN: EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO EN LA MODALIDAD LABORAL

El órgano o la autoridad de aplicación de este protocolo será el Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral, que posibilite un abordaje integral y una tramitación diligente de los casos que se presenten.

1. Integración, designación y dependencia

Estará integrado al menos por tres profesionales de las siguientes disciplinas:

- Abogacía
- Licenciatura en Psicología
- Licenciatura en Trabajo Social

Se podrá ampliar el número de integrantes e incorporar más profesionales de las mismas u otras disciplinas a criterio del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) y por las recomendaciones que pudieran efectuar tanto el Observatorio de Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral como la propia Comisión Redactora de este protocolo mientras dure su vigencia.

Los miembros del Equipo Interdisciplinario serán designados por el TSJ y dependerá directamente de éste a fin de dotarlo de la mayor autonomía posible en función de la competencia que se le asigna.

Una de las personas que integre el equipo interdisciplinario ejercerá la función de coordinador/a, con una duración en la misma de un (1) año y será rotativa. La designación del/a coordinador/a será decidida por los propios integrantes.

Se deberá contar además con personal administrativo a los fines de llevar adelante las tareas cotidianas para el normal funcionamiento del equipo interdisciplinario, aunque

están expresamente exceptuadas las tareas centrales del órgano como la escucha, contención, asesoramiento y abordaje de los casos que lleguen a su conocimiento.

Quienes integren el equipo interdisciplinario así como el personal administrativo que allí se desempeñe, deberán suscribir un convenio de confidencialidad.

Se procura que el Equipo Interdisciplinario desarrolle su actividad en un espacio físico acondicionado especialmente, con la privacidad necesaria, es decir, un lugar propicio para que las personas interesadas puedan expresar su situación personal con la debida garantía de confidencialidad y respeto a la intimidad.

2. Cualidades requeridas

Es un requisito indispensable que el Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral sea conformado por profesionales ajenos a la planta actual del Poder Judicial y el Ministerio Público Fiscal (MPF), que tengan independencia y carezcan de relación institucional previa.

Los/las profesionales que integren el equipo interdisciplinario deberán acreditar formación y experiencia específicas en violencia laboral y/o de género que les permita abordar las diversas situaciones con total objetividad e imparcialidad.

3. Facultades y funciones

El Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral tendrá diversas facultades y funciones, entre las cuales se consideran:

- Receptar las consultas/ presentación de violencia laboral y/o de género en el ámbito laboral, ya sea de la persona damnificada o por un tercero que refiera tener conocimiento.
- Realizar contención/orientación a víctimas de violencia laboral y/o de género en el ámbito laboral.

- Citar a la/las persona/s referida/s como supuestos generadora/s de los hechos de violencia.
- Actuar en el lugar/oficina de donde proviene la presentación
- Realizar entrevistas a otras personas involucradas (testigos).
- Realizar abordajes por derivaciones de otras oficinas (ej.: Equipo de Clima laboral, Oficina de la Mujer, etc.)
- Evaluar situaciones de posible riesgo.
- Realizar las recomendaciones o sugerencias que estime necesarias en el marco legal vigente.
- Efectuar un seguimiento de los casos en los cuales toma intervención.
- Colaborar con el Observatorio de Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral a fin de visibilizar la problemática e implementar medidas de prevención. A esos efectos independientemente de la gravedad, deberá registrar e informar a este órgano todas las presentaciones que lleguen a su conocimiento (sean o no ratificadas por las presuntas personas afectadas), con la debida confidencialidad del caso.

Deberá articular con otras oficinas/áreas, en caso de ser necesario, tales como:

- Secretaría de Sumarios Administrativos
- Secretaria Legal y Técnica
- Área de Recursos Humanos
- USO Unidad de Salud Ocupacional (comprende Medicina Laboral, Salud Mental y Equipo de Clima Laboral y de la Relaciones Sociales).
- Oficina de la Mujer
- Oficina de Ética Judicial
- Observatorio de Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral: en caso de requerir seguimiento a partir de los abordajes realizados.

En esta articulación se procurará garantizar el cumplimiento de los principios que informan este protocolo.

4. Ámbito de aplicación

El Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral tendrá su ámbito de aplicación en todo el Poder Judicial (capital y sedes del interior), para lo cual se proyecta contar con referentes en las distintas sedes (capacitados especialmente), teniendo en cuenta el amplio territorio provincial, de manera tal que sea accesible para todos.

VII. PROCEDIMIENTO

1. Presentación

1.1 Personas e instituciones habilitadas

Podrán realizar una presentación, de manera nominal o anónima, ante el Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral:

- a)** Aquella/as persona/as que se encuentren en situación de violencia laboral y/o de género y que presten servicios en relación de dependencia del Poder Judicial cualquiera sea su situación de revista, así como quienes presten una colaboración con el Poder Judicial como voluntarios/as o aspirantes a ingresar a la planta de empleados/as del Poder Judicial en todo el proceso de selección y quienes se encuentren cumpliendo pasantías, concurrencias, prácticas pre profesionales o cualquier otra actividad de formación producto de algún convenio entre el Poder Judicial y alguna institución educativa.

- b)** Personal externo al Poder Judicial que actúa en él como auxiliares (abogados/as, integrantes de las fuerzas policiales, peritos/as, intérpretes, etc.), que prestan servicios tercerizados (limpieza, escaneo, etc.) o personas usuarias del servicio, cuando se susciten situaciones de violencia laboral y/o de género en el marco del desarrollo del servicio de justicia.

- c)** Aquellas terceras personas que, de manera directa o indirecta, hayan presenciado o tengan conocimiento de la situación de violencia laboral y/o de género.
- d)** Aquellas áreas y/o instituciones que hayan tomado conocimiento de la situación de violencia y deriven el caso:
- Asociación Gremial de Empleados del Poder Judicial de Córdoba: cuando las personas afiliadas acudan directamente a la entidad gremial para hacer consultas o solicitudes de intervención en la oficina correspondiente, se pondrá en conocimiento del equipo interdisciplinario de dicha situación a los fines de que desarrolle el procedimiento pertinente.
 - Asociación de Magistrados y Funcionarios Judiciales de la Provincia de Córdoba, en los mismos supuestos que el punto anterior.
 - Otras áreas e instituciones.

1.2. Contenido

Al efectuarse una presentación deberá consignarse:

- a)** Datos identificatorios de la/s persona/as que se encontrarían en situación de violencia laboral y/o de género
- b)** Datos identificatorios de la/s persona/as que ejercerían violencia laboral y/o de género.
- c)** Datos identificatorios de la/as persona/as que realizan la presentación, si opcionalmente se quisiera dejar constancia
- d)** Relato preciso y circunstanciado de la situación de violencia laboral y/o de género.

Los datos iniciales de la presentación aquí requeridos tienen la finalidad de otorgar celeridad para la posible intervención del Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral. Sin embargo, no deberá desestimarse ninguna presentación por razones estrictamente formales o ausencia parcial de datos.

2. Trámite

2.1 Turnos

Quien realice una presentación podrá solicitar un turno para la entrevista a través del portal de aplicaciones del Poder Judicial, del Turnero Digital disponible en el Extranet, del teléfono o del e-mail habilitados a tales fines. En ese caso, el Equipo Interdisciplinario se comunicará inmediatamente con la persona solicitante y le propondrá una entrevista presencial y/o virtual.

En caso de presentarse espontáneamente ante el Equipo Interdisciplinario, se realizará una primera escucha y, de acuerdo a la disponibilidad, se programará la entrevista.

Cuando quien realice la presentación sea una tercera persona, se procederá a citar a la presunta víctima de violencia laboral y/o de género.

2.2 Entrevista personal

En todos los casos, la entrevista personal deberá realizarse a la mayor brevedad posible con posterioridad a la recepción de la solicitud o consulta, salvo que por razones exclusivas de la persona interesada, se fije la entrevista en un plazo superior. Ésta será notificada por cualquier medio fehaciente.

Se realizará por el Equipo Interdisciplinario de manera presencial o virtual, conforme lo acuerden las partes. En ningún caso podrá exigirse la realización presencial a aquellas personas que se desempeñen en las sedes del interior provincial, salvo que así lo requiera la persona solicitante.

En la entrevista se completará el formulario especial confeccionado por el equipo interdisciplinario, el cual contará con los indicadores de situaciones de violencia laboral que permitirán una clasificación previa del caso. Así, se posibilitará la detección de presuntas faltas graves -de acuerdo la normativa administrativa interna-, situaciones de violencia de género, conflictivas de abordaje grupal, etc. Esto ayudará también a

organizar la tarea de los integrantes del equipo interdisciplinario, estableciendo prioridades y pautas de trabajo para un correcto abordaje de los casos.

En esa oportunidad se podrán ofrecer elementos que respalden y/o sustenten sus dichos (mensajes de texto, WhatsApp, llamados telefónicos, mails, etc.).

2.3 Formación del legajo

El Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral elaborará un legajo de carácter reservado, dentro de los 20 días corridos luego de la entrevista personal, o en su caso de la negativa a su realización.

En este legajo se registrarán todas las actuaciones que se lleven a cabo, en particular la siguiente información:

- a) Datos personales relevantes de las personas involucradas en la situación de violencia laboral.
- b) Descripción de la situación de violencia laboral y/o de género como así también la información y el material aportado.
- c) Evaluación de la situación.
- d) Observaciones, sugerencias, estrategias de intervención, etc.
- e) Plan de acción que se llevará a cabo en relación con las estrategias de intervención diseñadas.

2.4 Plan de acción que se llevará a cabo en relación con las estrategias de intervención diseñadas

De acuerdo al contexto, la evaluación realizada y la manifestación de voluntad de la/as persona/as en situación de violencia laboral, el Equipo Interdisciplinario elaborará un plan de acción para el caso. Dicho plan, sin perjuicio de otras acciones, podrá incluir las siguientes tareas:

- a) Realizar acciones tendientes al cese inmediato de la situación de violencia laboral presentadas tales como aconsejar el traslado de la/s persona/s

involucrada/s y cualquier otra que estimare pertinente para la oficina de trabajo. El traslado de oficina nunca podrá ser aconsejado en contra de la decisión de la persona/s afectada/s

- b)** Disponer la intervención en la dependencia, donde se podrán realizar, entre otras acciones: entrevistas individuales y/o grupales (diseñadas a tal efecto) que contendrán preguntas abiertas y semi-estructuradas para así posibilitar la libre expresión y descripción de situaciones; despliegue de diversos instrumentos metodológicos para recabar información, realizar visitas a la dependencia, sugerencias específicas respecto de formas de actuar para las personas involucradas, etc.
- c)** Adoptar medidas preventivas para evitar en el futuro nuevas situaciones similares; proponer líneas específicas de capacitación y tratamiento terapéutico.

Todas las acciones deberán ser conversadas con las personas afectadas a fin de orientar y escuchar su interés/voluntad en la intervención. Sin embargo, aquellas acciones que no requieran intervenir o afectar individualmente a las personas afectadas (como propuesta y desarrollo de capacitaciones, visitas a la dependencia, sugerencias de “modos de actuar” respecto de aquellos/as señalados/as, etc.) podrán ser llevadas a cabo sin la autorización expresa.

2.5 Remisión a la Secretaría de Sumarios Administrativos

Si se considerara que las conductas relatadas son pasibles de sanciones administrativas, el Equipo Interdisciplinario deberá brindar el asesoramiento pertinente a las personas afectadas y remitirá el caso a la Secretaría de Sumarios Administrativos, sin perjuicio de realizar o ejecutar las acciones descriptas en este protocolo.

2.6 Comunicación al juzgado con competencia en violencia de género

Si surge de las constancias del relato que se trata de un supuesto de violencia de género comprendido en la ley 10401, el personal del equipo interdisciplinario deberá

brindar el asesoramiento pertinente a las personas afectadas y hacer la remisión correspondiente al juzgado con competencia en violencia de género que por turno y jurisdicción corresponda; conforme a la obligación estipulada en el art. 5 de la referida normativa, que regula los aspectos procesales y jurisdiccionales en los casos de violencia de género. Cuando las personas involucradas desempeñen tareas en el juzgado con competencia en violencia de género que debería intervenir, la presentación será remitida al juzgado que sigue en turno, o bien, a la sede judicial más próxima del interior provincial.

2.7 Otras derivaciones

En los casos de violencia laboral protagonizados por personal externo al Poder Judicial, el equipo interdisciplinario receptorá la presentación a los fines de arbitrar las medidas pertinentes, brindar el asesoramiento necesario y efectuar las derivaciones a los organismos que correspondieren. Se procederá así cuando se determine que la situación de violencia se desarrolló en el marco de la prestación del servicio de justicia e intervinieron personas que actúan en él como auxiliares (abogados/as, integrantes de las fuerzas policiales, peritos/as, intérpretes, etc.); como integrantes de servicios tercerizados (limpieza, escaneo, etc.); o bien, como personas usuarias del servicio.

2.8 Reglas generales de derivación

En todos los casos en que el Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral haya ejecutado alguna de las remisiones anteriores deberá continuar con la etapa de seguimiento, contención, asesoramiento y acompañamiento profesional de las personas afectadas en las dependencias jurisdiccionales o administrativas donde se tramite el caso.

Las acciones dispuestas por la Secretaría de Sumarios Administrativos o por el juzgado que por turno intervenga, no excluirán al equipo interdisciplinario de sugerir intervenciones o acciones concretas en la oficina de que se trate.

2.9 Consentimiento de la víctima

La falta del consentimiento de la víctima no obsta la activación del protocolo por parte del equipo interdisciplinario, para los casos en que, conforme a su valoración, resulte pertinente una intervención en la dependencia.

2.10 Presentaciones anónimas o formuladas por terceros

En los supuestos en los que la presunta víctima se negare a comparecer o no ratificare la presentación efectuada, se tendrá en cuenta su falta de consentimiento y se dará por terminada la actuación a su respecto, sin perjuicio de la intervención o derivación que se considere pertinente.

En supuestos de presentaciones por violencia de género, aún sin el consentimiento de la víctima, se deberá proceder conforme el apartado 2.5 y 2.6 del presente capítulo sobre “procedimiento” (punto II Trámite).

2.11 Plazo de la intervención

El desarrollo del plan de acción deberá ejecutarse en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles. Solo podrá ser prorrogado, por única vez, por un término máximo de igual extensión y por razones extraordinarias, las que serán analizadas y consensuadas por el equipo interdisciplinario.

Sin perjuicio de ello, se deberá atender las particularidades del contexto laboral en el que se enmarque la situación a abordar (interior/capital, Ministerio Público Fiscal/Área Jurisdiccional/Equipos técnicos, Administración General, entre otras características a tener en cuenta)

Una vez concluido el plan de acción, el equipo interdisciplinario elaborará un informe con las conclusiones finales sobre lo actuado. Éste contendrá las valoraciones y fundamentaciones pertinentes y establecerá un plan de seguimiento si correspondiere.

Se comunicarán las conclusiones según corresponda, a la víctima, al victimario y/o al responsable de la oficina.

3. Seguimiento

Concluidas las actividades incluidas en el plan de acción, se realizará el seguimiento, por un plazo estimado de entre seis (6) meses y un (1) año, a criterio del equipo interdisciplinario y conforme a cada caso. El plazo es orientativo y dependerá del volumen y entidad de los casos que ingresen. En este período, el Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral podrá realizar:

- a) Control mensual de la situación de las personas involucradas, mediante entrevistas reservadas, las que se llevarán a cabo en el ámbito del equipo interdisciplinario.
- b) Evaluación de resultados a los fines de determinar la superación de la situación de violencia laboral y/o de género. En caso de considerarlas necesarias se establecerán nuevas líneas de acción.

Las acciones de seguimiento también deberán desplegarse en los casos de los puntos 2.5, 2.6, y 2.7.

4. Finalización del procedimiento

Una vez resuelta la situación que dio origen al trámite y concluida la etapa de seguimiento, el equipo interdisciplinario elaborará un informe final que contendrá las conclusiones sobre lo actuado y al cierre del legajo respectivo.

Las conclusiones y el cierre del legajo serán comunicados al Tribunal Superior de Justicia y, según corresponda, a la víctima, al victimario y /o al responsable de la oficina

VIII. DEL OBSERVATORIO DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO EN LA MODALIDAD LABORAL

El Observatorio de Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral tiene por objetivos el seguimiento, monitoreo, y análisis de la evolución de los datos agregados de violencia laboral y/o de género de los casos alcanzados por este protocolo. También tiene por objetivo desarrollar las investigaciones que sean necesarias para identificar los factores facilitadores de la violencia.

En base a la información obtenida, el Observatorio propondrá estrategias, políticas y acciones para la prevención y erradicación de la violencia laboral y/o de género en el ámbito del Poder Judicial de Córdoba.

La creación de este Observatorio encuentra su fundamento en la necesidad de adecuación y cumplimiento de las normas internacionales y nacionales en materia de violencia laboral y/o de género en el ámbito del trabajo, a partir de los datos que suministrara la encuesta realizada por el Poder Judicial de Córdoba, en el año 2019.

1. Dependencia, conformación del equipo y designación de sus integrantes

El Observatorio de Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral dependerá del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba con el objetivo de garantizar su mayor independencia y autonomía. Estará conformado por un equipo de cuatro profesionales quienes deberán tener formación, preferentemente, en ciencias sociales. Sus integrantes deben acreditar conocimientos y experiencia en materia de violencia laboral y/o de género y en metodologías de investigación (cuantitativa y cualitativa).

Se designará a una persona integrante del equipo como su coordinador/a quien será responsable de dar cuenta de las acciones realizadas por este órgano.

El Observatorio deberá contar, además, con el personal administrativo que se requiera para el desarrollo de sus tareas.

Sus integrantes serán designados por el Tribunal Superior de Justicia.

2. Funciones

El Observatorio funcionará como un centro de documentación y análisis de datos, espacio de información, investigación, diagnóstico, planificación, intercambio, colaboración y orientación. Para el cumplimiento de sus funciones, llevará a cabo las siguientes actividades, que en forma enunciativa se describen:

- a) Identificar, construir y evaluar indicadores para medir con mayor precisión la incidencia de la violencia laboral y/o de género en el Poder Judicial de Córdoba.
- b) Elaborar instrumentos de recolección de datos para las diferentes áreas involucradas en el tratamiento de la problemática de la violencia laboral en el ámbito del Poder Judicial. A partir de la recopilación de la información de todas las áreas, deberá realizar el procesamiento estadístico de datos sobre los casos, pedidos de asesoramiento, consultas, etc. sobre violencia laboral y/o de género como así también deberá elaborar informes para la toma de decisiones de políticas institucionales. Además, el observatorio podrá recibir e incorporar a sus análisis informes provenientes de entes externos al Poder Judicial.
- c) Implementar encuestas para medir el grado de violencia laboral y/o de género en el Poder Judicial de Córdoba. En base a los resultados obtenidos, podrá realizar recomendaciones para evitar situaciones de violencia.
- d) Con la información obtenida en los puntos a, b y c deberá elaborar informes anuales de medición de la violencia laboral y/o de género en el Poder Judicial de Córdoba.
- e) El Observatorio deberá efectuar a lo largo de los años análisis comparativos que permitan cuantificar y calificar el proceso de avance de la institución en la erradicación de la violencia laboral en el ámbito judicial.
- f) En función de la información recolectada y los análisis desarrollados, el Observatorio deberá proponer estrategias de prevención, de difusión de

buenas prácticas y de capacitación sobre violencia laboral y/o de género en el ámbito del Poder Judicial de Córdoba.

- g)** Proponer la concertación de convenios de cooperación con órganos externos al Poder Judicial de Córdoba.

3. Transparencia

Para dotarlo de una mayor transparencia y credibilidad, éste órgano será independiente y autónomo del Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral, con el cual trabajará de manera coordinada para obtener información sobre las presentaciones recibidas en el marco de éste protocolo.

4. Transversalidad

El Observatorio de Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral deberá coordinar su accionar con las diferentes áreas del Poder Judicial para la recolección de datos confiables y para implementar las funciones previstas en el presente protocolo, a cuyo fin deberán articularse las políticas pertinentes para la consecución de este aspecto.

IX. DURACIÓN/VIGENCIA DE LA COMISIÓN ASESORA

La Comisión Redactora tendrá una vigencia de dos años, desde la puesta en funcionamiento del presente protocolo, con una revisión cada seis meses o menos de ser necesario, que permita evaluar el funcionamiento integral del protocolo tanto del equipo interdisciplinario, como del observatorio y mejorar los procedimientos.