

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO EN LA MODALIDAD LABORAL

Conforme texto aprobado por Acuerdo 6479, punto 21

I.- FUNDAMENTOS

Los ámbitos laborales son lugares donde llevamos a cabo nuestras actividades productivas como medios de vida los que no están exentos de expresiones de la violencia que se vive en otros espacios de la sociedad. Por ello, el Poder Judicial de la Provincia del Neuquén entiende que ante esta realidad es necesario considerar un protocolo que especifique acciones preventivas, de actuación, difusión y capacitación a las personas que sufren estas situaciones en sus lugares de trabajo.

Entender la violencia laboral de forma integral y actuar ante ella implica tomar posición frente al derecho al trabajo, la salud y la seguridad de quienes comparten el lugar de trabajo ya que implica una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad psíquica y física, atacando la confianza, la autoestima y el rendimiento laboral haciendo peligrar la fuente de trabajo.

La violencia laboral configura una violación a los Derechos Humanos y a la Legislación Nacional. Según lo establece el Convenio 190 de la OIT, la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.-

Este documento propone lograr un ambiente de trabajo libre de violencias, acosos y discriminación, para quienes trabajan en la justicia.

Pretende construir una justicia que desarticule el sistema patriarcal, aún hoy imperante en la sociedad, lo que requiere que nos enfoquemos, también, en las relaciones de trabajo que se despliegan dentro del Poder Judicial.

La existencia de situaciones cargadas de hostilidad, ofensivas, intimidatorias, degradantes, perturbadoras, entre otras, afectan las vidas de muchas personas trabajadoras, todo 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 y otros grupos históricamente desaventajados o vulnerables.

Por ello es necesario establecer lineamientos prácticos a seguir a la hora de abordar eficazmente la prevención y actuación en estas situaciones con el propósito de erradicar las violencias de todo tipo, en los espacios de trabajo.

Las recomendaciones que se presentan son lo apropiadamente flexibles, como para permitir su adaptación a las particularidades de las diferentes oficinas judiciales, y, a la vez, suficientemente concretas, como para posibilitar construir herramientas sólidas que garanticen los derechos de todo/as lo/as trabajadores/as, que se desempeñan o se desempeñen en el futuro, 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 persona 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.

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 N° 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) ratificado por Argentina, una década después, por Ley N° 17.677, y el Convenio 190 y la Recomendación N° 206, tienden a conseguir un ambiente laboral libre de Violencia para todos quienes presente servicios, en especial los grupos mas vulnerables.

En dichos documentos 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 se 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 N° 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 garantizar a todos lo/as trabajadores/as un ambiente libre de violencia.

La violencia laboral, en sus diversas manifestaciones, atenta contra la dignidad humana y constituye una amenaza para la salud de lo/as trabajador/as, 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.

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.

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 de la Constitución Nacional 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 N° 190 sobre la violencia o acoso laboral, que fuera adoptado en la 108° Conferencia Internacional de la OIT y que se encuentra complementado por la Recomendación N° 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, acoso y discriminación 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.

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.º 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 Provincial.
- Ley 2786: que tiene como objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres tanto en el ámbito público como privado de la Provincia.

III.- OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

A) Objetivos Generales:

- Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia laboral, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

- Promover acciones destinadas a la prevención, difusión y capacitación de las personas afectadas por situaciones de violencia laboral.
- Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente protocolo de actuación.
- Adoptar medidas tendientes a la erradicación de toda forma de discriminación y desigualdad de género y violencia laboral.
- Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de los derechos humanos.
- Hacer un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la temática relativa a violencia laboral a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- Un abordaje multidisciplinario de las situaciones enmarcadas en tal problemática.
- Fortalecer el derecho a una vida sin violencia.

B). Objetivos Específicos.

- Conformar un espacio institucional propio con recursos humanos capacitados.
- Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos de investigaciones vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.
- Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación y/o violencia laboral.
- Difundir el presente Protocolo y los servicios de atención en cada dependencia del Poder Judicial.

- Prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Las disposiciones del presente Protocolo no implican de modo alguno una restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías de los derechos nominados en el presente documento.

IV. DEFINICIONES

A los fines del presente, se adoptan las definiciones del Art. 1 del Convenio N° 190 de la OIT, a saber:

- a) La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

V.- SUJETOS Y ÁMBITOS 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 de maestranza y servicio del Poder Judicial de Neuquén, 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 descripto 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.

El Protocolo se aplicará cuando las acciones violentas generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad que ocurran tanto dentro de las instalaciones materiales pertenecientes al Poder Judicial de Neuquén, o cualquier espacio físico donde se desarrollen relaciones laborales de los sujetos de aplicación. Como así también aquellas relaciones laborales que puedan desarrollarse en espacios no físicos tales como medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, dentro del marco de cualquier relación laboral.

VI. PRINCIPIOS RECTORES

Los agentes de aplicación del Protocolo se regirán bajo los siguientes principios:

- a) Asesoramiento gratuito.
- b) Dignidad, respeto y privacidad.

La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva.

En este caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados evitando la publicidad y la utilización política del caso.

- c) Contención y acompañamiento.

La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada.

- d) No re-victimización.

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

- e) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información.

Toda documentación que pueda ser remitida en forma impresa, será remitida en sobre cerrado con una minuta identificada sólo con el número de expediente y las siglas del nombre de la persona afectada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de las personas implicadas.

- f) Articular y coordinar las acciones para que el cumplimiento del presente Protocolo se lleve adelante en el Poder Judicial de Neuquén y todas sus dependencias.-
- g) Generar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia.
- h) Diseñar y publicar en forma coordinada entre todas las autoridades de aplicación una guía de información sobre el protocolo y los servicios de asistencia directa.
- i) Promover vínculos de cooperación interinstitucional con lo/as profesionales relacionados con la problemática de violencia laboral.
- j) Promover todas las acciones conducentes a efectivizar los principios reconocidos por los siguientes Tratados Internacionales:
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer -"Convención de Belem Do Pará" (Ley 24.632)
 - Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas).
 - Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
 - Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial
 - Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pactos de San José de Costa Rica) (en especial Artículo N° 5 inc. 1° y Artículos N° 11 y 32).
 - Convención OIT N° 111. Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación - Ratificado por Argentina.
 - Convenio Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (en especial Artículos N° 2 y 11).
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en especial Artículos N° 7 y 12).
 - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en especial Artículo N° 17).

- Convenio N° 190 de la OIT y Recomendación N° 206.

VII. ORGANO DE APLICACIÓN

DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA (DGH)

El órgano de aplicación del presente, será la Dirección de Gestión Humana (DGH) con su departamento de Salud Ocupacional, y podrá requerir las colaboraciones a otros funcionarios de oficina de violencia y equipo interdisciplinario. (Conf. 6479 punto 21)

2. Facultades y funciones

El órgano de aplicación tendrá diversas facultades y funciones, entre las cuales se consideran:

- Receptar las consultas y/o denuncias de violencia laboral y/o de género en el ámbito laboral, ya sea de la persona damnificada o por una tercera que refiera tener conocimiento.
- Realizar contención y orientación a personas afectadas por situaciones de violencia laboral y/o de género en el ámbito laboral.
- Citar a la/las persona/s referida/s como supuestos/as 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.
- 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.

- Articular con la Oficina de la mujer y/o salud ocupacional a fin de visibilizar la problemática e implementar medidas de prevención. A esos efectos independientemente de la gravedad, estos organismos deberán registrar e informar al órgano de aplicación de este protocolo 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 además con otras oficinas/áreas, en caso de ser necesario, tales como:

- Secretaría de Superintendencia
- Secretaria Legal y Técnica
- Escuela de capacitación
- Sindicato

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

1. 3.- Modalidad de trabajo

Las denuncias recepcionadas por el órgano de aplicación se procesarán de acuerdo a la organización interna que se disponga.

VIII. PROCEDIMIENTO

1) Denuncia

a. Personas e instituciones habilitadas

Podrán realizar una denuncia, de manera nominal o anónima, ante el órgano de aplicación:

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:

- Sindicato de Trabajadores/as judiciales de Neuquén: 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 órgano de aplicación de dicha situación a los fines de que desarrolle el procedimiento pertinente.

- Asociación de Magistrados y Funcionarios Judiciales de la Provincia de Neuquén, en los mismos supuestos que el punto anterior.

- Otras áreas e instituciones.

b. Forma/medios de denuncia

Las denuncias podrán ser presentadas:

- b) De manera verbal ante el órgano de aplicación.
- c) De manera escrita y en sobre cerrado en la mesa de entradas del ÓRGANO DE APLICACIÓN.
- d) De manera virtual al correo electrónico asignado al ÓRGANO DE APLICACIÓN.

e) Cualquier otro medio habilitado a tal efecto.

c. Contenido

Al efectuarse una denuncia deberá consignarse:

- a) Datos identificatorios y de contacto de la/s persona/as que se encontrarían en situación de violencia laboral y/o de género.
- b) Datos identificatorios y de contacto de la/s persona/as que ejercerían violencia laboral y/o de género.
- c) Datos identificatorios y de contacto de la/as tercera/s persona/as que realiza/n 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 órgano de aplicación. Sin embargo, no deberá desestimarse ninguna presentación por razones estrictamente formales o ausencia parcial de datos.

d. Trámite

Una vez recepcionada la denuncia, el Órgano de aplicación se comunicará inmediatamente con la persona solicitante y le propondrá una entrevista presencial y/o virtual. En caso de presentarse espontáneamente ante el Órgano de Aplicación, 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 persona afectada por violencia laboral y/o de género.

2) Entrevista personal

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

La entrevista la realizará el Órgano de aplicación de manera presencial o virtual, conforme lo acuerden las partes. En ningún caso podrá exigirse la realización presencial, salvo que así lo requiera la persona afectada.

En la entrevista se completará el formulario especial confeccionado por el órgano de aplicación, 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, situaciones de violencia de género, conflictivas de abordaje grupal, etc. Esto ayudará también a organizar la tarea de los/las integrantes del órgano de aplicación, 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.), como así también se podrán ofrecer datos de testigos si los hubiere.

3) Formación del legajo

El Órgano de aplicación elaborará un legajo de carácter reservado que se identificará solo con las iniciales de la persona afectada, (respetando las reglas de Brasilia para personas vulnerables) luego de la primer 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.

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 afectada/s, el Órgano de aplicación elaborará un plan de acción para el caso. Dicho plan, sin perjuicio de otras acciones, podrá incluir las siguientes tareas:

a) Disponer en un plazo máximo de tres días las medidas urgentes tendientes a proteger a la/s persona/s afectada/s y al cese inmediato de la situación de violencia laboral presentada tales como

1) La intimación al/la/los/as denunciado(a/os/as para que se abstenga/n de ejercer actos de violencia.

2) Aconsejar el traslado de la/s persona/s involucrada/s. El traslado de oficina nunca podrá ser aconsejado en contra de la decisión de la persona/s afectada/s.

3) Cualquier otra que el ÓRGANO DE APLICACIÓN estime pertinente para la oficina de trabajo.

b) Disponer el abordaje 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, etc.

Los pedidos de informe y demás instrumentos solicitados por el ÓRGANO DE APLICACIÓN al/la titular de la dependencia deberán ser evacuados en un plazo máximo de tres días a partir de la recepción del pedido bajo apercibimiento de la aplicación de las sanciones que reglamentariamente pudieran corresponder.

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, etc.) podrán ser llevadas a cabo sin la autorización expresa.

5) Remisión / Derivación / Comunicación

5.1.- Remisión al TSJ

Si se considerara que las conductas relatadas constituyen violencia laboral y/o de género, el Órgano de aplicación deberá brindar el asesoramiento pertinente a las personas afectadas y remitirá el caso a la Secretaría de Superintendencia del TSJ para la sustanciación del correspondiente sumario administrativo, sin perjuicio de realizar o ejecutar las acciones descriptas en este protocolo.

En los casos en los que la persona denunciada resulte ser magistrado/a o funcionario/a cuya designación requiera acuerdo legislativo, se regirá por las normas del Art. 229 y Art. 267 de la Constitución Provincial.

5.2.- Comunicación al juzgado con competencia en violencia de género modalidad laboral

Si surge de las constancias del relato que se trata de un supuesto de violencia de género comprendido en la ley 2786, el personal del órgano de aplicación deberá brindar el asesoramiento pertinente a las personas afectadas y hacer la remisión correspondiente al juzgado laboral que corresponda. Cuando las personas involucradas desempeñen tareas en el juzgado que debería intervenir, la presentación será remitida al juzgado que sigue en turno, o bien, a la sede judicial más próxima del interior provincial.

5.3.- Otras derivaciones

En los casos de violencia laboral protagonizados por personal externo al Poder Judicial, el órgano de aplicación receptará 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, distribución de insumos, etc.); o bien, como personas usuarias del servicio.

5.4.- Reglas generales de derivación

En todos los casos en que el Órgano de aplicación 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.

6) Consentimiento de la persona afectada

La falta del consentimiento de la persona afectada no obsta la activación del protocolo por parte del órgano de aplicación, para los casos en que, conforme a su valoración, resulte pertinente una intervención en la dependencia con fines preventivos o de sensibilización.

7) Presentaciones anónimas o formuladas por terceros

En los supuestos en los que la persona afectada 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 modalidad laboral, aún sin el consentimiento de la víctima, se deberá proceder conforme el apartado 5.1 y 5.2 del presente capítulo sobre "procedimiento" (punto 5 "Remisión/derivación/comunicación").

8) Plazo de la intervención

Sin perjuicio de los plazos establecidos para la instrumentación de las medidas urgentes previamente establecidas, el desarrollo del plan de acción deberá ejecutarse en un plazo máximo de quince (15) 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 órgano de aplicación. Sin perjuicio de ello, se deberá atender las particularidades del contexto laboral en el que se enmarque la situación a abordar.

Una vez concluido el plan de acción, el órgano de aplicación 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 persona afectada, a la persona denunciada y al/la responsable de la oficina.

9) 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 órgano de aplicación y conforme a cada caso. El plazo es orientativo y dependerá del volumen y entidad de los casos que ingresen. En este período, el Órgano de aplicación 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 órgano de aplicación.
- 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 apartados 5.1 y

5.2 del presente capítulo sobre “procedimiento” (punto 5 “Remisión/derivación/comunicación”).

10) Finalización del procedimiento

Una vez resuelta la situación que dio origen al trámite y concluida la etapa de seguimiento, el órgano de aplicación 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 persona afectada, a la persona denunciada y al responsable de la oficina.

IX. LINEAS DE ACCION

Se propone un trabajo integral en conjunto entre el TSJ y la entidad sindical que incluye el fortalecimiento y desarrollo de las siguientes líneas de acción:

a) **Acciones de Prevención**: sensibilización, capacitación, información e investigación.

- Se diseñarán actividades para la visualización y desnaturalización de la violencia laboral con el objetivo de favorecer un proceso de conocimiento y apropiación de derechos a una vida libre de violencias.
- Se impulsará y mantendrá la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades tendientes a sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que reproducen la violencia laboral.
- Se realizarán campañas de elaboración y distribución de materiales informativos y educativos sobre la temática.
- Se promoverán la elaboración de diagnósticos sobre la violencia laboral presente en los organismos a través de investigaciones, encuestas, estudios específicos, que retomen los casos resueltos y los no resueltos, para su comparabilidad en el tiempo e incorporen nuevas líneas de trabajo sobre la problemática.

- Se publicará anualmente a través de los medios oficiales de comunicación de ambas partes, un informe estadístico de los casos de violencia laboral en el Poder Judicial.

b) **Acciones de Sistematización** de información y estadísticas.

- Se elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:
 - a) Datos demográficos y de pertenencia institucional de la persona de consulta y denuncia;
 - b) Descripción de los casos de discriminación y/o violencia laboral;
 - c) Evaluación de los mismos;
 - d) Estrategias de intervención planeadas;
 - e) Observaciones y sugerencias;
 - f) Tramitación dada a los casos presentados.
- La base de datos, además de las funciones de registro, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones, su evaluación en el tiempo a fin de ajustar las líneas de acción o elaborar nuevas estrategias.

X. DURACIÓN/VIGENCIA.

Se establece una revisión anual –o menos de ser necesario- a efectos de evaluar el funcionamiento integral del Protocolo que estará a cargo de la Comisión Redactora o la que eventualmente la reemplace.