



## Red Mujeres para la Justicia

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

Los Poderes Judiciales han tomado debida cuenta de la necesidad imperiosa de desarrollar y aplicar protocolos de prevención y actuación para erradicar las violencias, acosos y discriminaciones por razón de género de los espacios de trabajo, pero estas prácticas y conductas persisten. Para superar esta situación, este Decálogo presenta diez ámbitos de recomendaciones que se enmarcan en el compromiso asumido por el Estado Argentino, en la Ley N° 27.580, de adecuar la normativa interna a las disposiciones del Convenio 190 de la OIT.

Las primeras cuatro recomendaciones fijan todo el marco propositivo y de principios que deben adoptar los protocolos. El objetivo general es garantizar que el Poder Judicial sea un ambiente de trabajo libre de violencias, acosos y discriminación y se establece un principio de *tolerancia cero* frente a las violencias en las relaciones de trabajo, desde un posicionamiento sensible a las desigualdades de género, interseccional y transformador de las prácticas institucionales vigentes.

La quinta se aboca a las definiciones básicas a emplear. Allí se propicia que la enumeración de conductas comprendidas, no se considere exhaustiva y se indica que no es necesario que estas conductas se desarrollen en un lugar o por un medio determinado, para ser abarcadas por estos protocolos.

En la sexta, séptima y octava, se organiza la actuación en torno a tres ejes de prevención: primaria, secundaria y terciaria. Allí se proponen dos nuevas figuras, las Observadoras Participantes y las Orientadoras/es Confidenciales, que buscan involucrar a todas y todos en la erradicación de las prácticas violentas y a generar mayores apoyos. También se reconoce la importancia de contar con un equipo interdisciplinario, especializado e independiente, para asesorar a las personas afectadas.

Se prevén tres mecanismos posibles -no excluyentes mutuamente- por los que podrá optar la persona afectada. Uno informal, en los casos de menor gravedad; otro restaurativo, tomando todas las precauciones pertinentes; y, finalmente, el formal. En este último caso, se respetan los caminos ya institucionalizados, pero realizando las modificaciones reglamentarias imprescindibles para abordar las particularidades de esta problemática, como, por ejemplo, garantizar que la denunciante pueda constituirse en parte en las actuaciones. También se fija la inexistencia de plazos para la presentación de estas denuncias.

La novena hace a la imprescindible difusión y reajustes de los protocolos, fijando la obligación de generar espacios que incentiven la participación activa de las personas afectadas por las violencias en las relaciones de trabajo, para la realización de una revisión anual de los protocolos que se aprueben y la décima propone señalar la derogación implícita de todas las reglamentaciones que se opongan a éstos.

Desde la Red Mujeres para la Justicia proponemos estos diez puntos como una plataforma que oriente el accionar de los Poderes Judiciales para la urgente elaboración/revisión de los protocolos de actuación, con el propósito de que todas las mujeres y personas LGBTTIQ+ puedan vivir libres de violencias, acosos y discriminación, también en las relaciones de trabajo.

#### **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.