

**Facultad de Derecho  
y Ciencias Sociales y Políticas  
UNNE**

# **XVIII Jornadas de Comunicaciones Científicas**

**2022**

**Corrientes - Argentina**





### **Dirección General**

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas – UNNE  
Dr. Mario R. Villegas

### **Dirección Editorial**

Secretaría de Ciencia y Transferencia  
Dra. Lorena Gallardo

### **Coordinación editorial y compilación**

Dra. Lorena Gallardo  
Esp. Martín M. Chalup

### **Asistentes – Colaboradores**

Lic. Agustina M. Bergadá  
Abg. M. Benjamin Gamarra,  
Mg. María Belén Mattos Castañeda  
Abg. Lucía M. Sbardella

### **Fotografías**

Nicolás Gómez

### **Edición**

Secretaría de Ciencia y Transferencia  
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas  
Universidad Nacional del Nordeste  
Salta 459 · C.P. 3400  
Corrientes · Argentina

### **Comisión Evaluadora**

Dr. Agustín Carlevaro  
Dr. Daniel Denmon  
Esp. Elena Di Nubila  
Dr. Hernan Grbavac  
Dra. Lorena Gallardo  
Abg. M. Benjamin Gamarra  
Dr. Mauricio Goldfarb

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas UNNE

XVIII Jornadas de Comunicaciones Científicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas - UNNE / compilación de Lorena Gallardo; Martín Miguel Chalup; coordinación general de Lorena Gallardo. - 1a edición especial - Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, 2022.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-3619-82-3

1. Derecho Ambiental. 2. Derecho Administrativo. 3. Derecho. I. Gallardo, Lorena, comp. II. Chalup, Martín Miguel, comp.  
CDD 340.07

# PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA EN PODERES JUDICIALES DE PROVINCIAS COMO MECANISMO DE PROTECCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

**Vuckovic, Ivana**

*ivanavuckovic34@gmail.com*

## RESUMEN

El Poder Judicial es un organismo con una organización jerárquica y verticalista, características que atentan posibilidades ciertas de denunciar prácticas de violencia laboral y de género, por ello es necesario contar con protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género en el ámbito de las relaciones laborales. Cabe preguntarnos cuáles son los Poderes Judiciales de provincia que cuentan con estos instrumentos actuación y mecanismos de protección.

## PALABRAS CLAVE

Transversalidad, Perspectiva, Justicia

## INTRODUCCIÓN

El enfoque transversal de género complementa mecanismos y políticas específicas. (Consejo Económico y Social, 1997; Pautassi, 2011; Palacio de Cairo, 2021) Y en el ámbito del Poder Judicial, no sólo supone incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia a través capacitaciones regulares para instar a procesos judiciales con este enfoque, sino también trabajar al interior de la organización judicial. En este orden, el Poder Judicial es un organismo con una organización jerárquica y verticalista, características que atentan posibilidades ciertas de denunciar prácticas de violencia laboral y de género, por ello es necesario contar con protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género en el ámbito de las relaciones laborales.

Teniendo presente el amplio sustento normativo nacional e internacional que protegen los derechos humanos de las personas, y en particular aquellos orientados al reconocimiento y garantía de los derechos humanos de las mujeres, es dable mencionar que la Argentina aprobó mediante la Ley Nacional N° 27.580 el Convenio N° 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, Convenio N° 190, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, donde precisamente prescribe que “Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género[...]” (artículo 9).

En este punto, cabe preguntarnos cuáles son los Poderes Judiciales de provincia que cuentan con estos instrumentos actuación y mecanismos de protección.

## MÉTODOS

La opción inicial es un método cualitativo, sobre la base de un estudio bibliográfico. Las técnicas de levantamiento de información fueron la revisión bibliográfica y el análisis documental. De esta manera, se trabajó con el análisis de posturas teóricas, datos secundarios producto de otras investigaciones que se realizan en el país y normativa de carácter nacional e internacional.

La Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Nacional de Nordeste cuenta con los medios materiales necesarios para la realización de esta investigación, como biblioteca, materiales bibliográficos, etc.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Teniendo como marco normativo los diferentes instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, y en particular aquellos que protegen los derechos humanos específicos de las mujeres, a través de la Resolución N° 170/19 de la Secretaría de Empleo Público, se aprobó el “Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito de la Administración Pública Nacional”, para el personal que se encuentra bajo relación de dependencia laboral en las jurisdicciones y



organismos comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06, elaborado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT). Luego, por Decisión Administrativa N° 1012/21 del pasado octubre del año 2021 se aprobó el Protocolo Marco para el abordaje de las violencias por motivos de género, elaborado conjuntamente por la CIOT que funciona en la órbita de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros, y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Este último protocolo tiene por objeto

[...]promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia y acoso laboral por motivos de género para el personal que se desempeña en el ámbito del Sector Público Nacional, propiciando la tramitación de actuaciones administrativas en los casos que correspondiere” (artículo 1),

Este “[...]regirá para todas las personas que están vinculadas laboralmente al Sector Público Nacional, con independencia de su situación de revista, cargo, función, modalidad de contratación o antigüedad” (artículo 3).

En este orden, sin lugar a dudas, el Poder Judicial es un organismo con una organización vertical y jerárquica, lo que obstaculiza las posibilidades de denunciar prácticas de violencia laboral y de género, por ello es necesario contar con protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género en el ámbito de las relaciones laborales. Para ello, será necesario fijar circuitos para la realización de denuncias, especificar los derechos de los denunciantes y vaticinar mecanismos de intervención que no sean revictimizantes. (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, s/f).

Entre los Poderes Judiciales de provincias que ya cuentan con Protocolos de Actuación, se hallan Río Negro, la cual en el mes de agosto del año 2021, por Acordada N° 32 del Superior Tribunal de Justicia de la provincia homónima, resolvió aprobar el Protocolo de prevención y protección frente a la violencia laboral en el ámbito del Poder Judicial. A su vez, la Corte de Justicia de la provincia de San Juan ya había creado en el mes de octubre del año 2019, por Acuerdo General N° 168 el Área de Clima y Ambiente Laboral, y en ese contexto se aprobó el “Protocolo de Intervención Institucional ante Denuncias por Violencia Laboral, Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación en el ámbito del Poder Judicial de San Juan”. Asimismo, la provincia de Entre Ríos, por Acuerdo General N° 12 del mes de mayo del año 2021, aprobó el Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral del Poder Judicial en la provincia mencionada. Formosa hizo lo propio, y por Acordada N° 2999 de diciembre de 2018 aprobó el “Protocolo para el Tratamiento, Prevención e Intervención ante casos de Violencia Laboral en el Poder Judicial”. En un sentido similar, por Acuerdo Reglamentario N° 1706, del mes de junio de 2021, el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba aprobó el Protocolo de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral en el Poder Judicial. También, por Acuerdo N° 3751 del Superior Tribunal de Justicia de La Pampa, aprobó el Protocolo de intervención ante situaciones de violencia de género en el ámbito laboral del Poder Judicial.

En este camino se encuentra la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ya que el pasado mes de mayo del presente año, se presentó Proyecto del protocolo contra la violencia de género en el ámbito laboral, con el objetivo de prevenir, tratar y eliminar la violencia y el acoso por causas de género en el ámbito laboral para el Poder Judicial de la Ciudad. (Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires, 2022)

La provincia de Corrientes no cuenta con un instrumento de estas características, ni existen proyectos al respecto. En términos generales, el Departamento de Recursos Humanos del Poder Judicial presentó en el mes de marzo del año en curso, un proyecto de Programa de Bienestar Laboral que tiene por objeto contribuir con las condiciones que mejoren el desarrollo integral del trabajador y, entre otras propuestas, intervenir en la prevención de conflictos laborales. (Poder Judicial de la Provincia de Corrientes, 2022)

Resulta trascendental pensar en la implementación de estos mecanismos de protección en cada uno de los Poderes Judiciales de provincias, ya que se encuentra ligado al mandato nacional e internacional para la efectividad del derecho a la igualdad que establecen los instrumentos de derechos humanos, además de representar un método para garantizar el acceso a la justicia y revertir situaciones de desiguales de poder.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Consejo Económico y Social (12 de junio de 1997). *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas. Informe del Secretario General, Organización de las Naciones Unidas* (E/1997/66). [https://digitallibrary.un.org/record/235090/files/E\\_1997\\_66-ES.pdf](https://digitallibrary.un.org/record/235090/files/E_1997_66-ES.pdf).

- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (s/f). *Administración de justicia y perspectiva de género*. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/03/administracion\\_de\\_justicia\\_y\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_31-3.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/03/administracion_de_justicia_y_perspectiva_de_genero_31-3.pdf).
- Palacio de Cairo, S. B. (2021). Mujeres, género, perspectiva de género, transversalidad, interseccionalidad y sexismo. En S. B. Palacio de Cairo (Dir.), *Mujeres y sus derechos en Argentina. Una revisión en el contexto nacional e internacional* (t. I, pp. 1-32). La Ley.
- Pautassi, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. *Revista Lecciones y Ensayos*, (89), 279-298. <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/89/pautassi-laura-la-igualdad-en-espera-el-enfoque-de-genero.pdf>
- Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires (24 de mayo de 2022). *Proyecto del protocolo contra la violencia de género en el ámbito laboral*. <https://consejo.jusbaires.gob.ar/mesa-de-trabajo-protocolo-contra-violencia-de-genero-en-el-ambito-laboral>.
- Poder Judicial de la Provincia de Corrientes (17 de marzo de 2022). *Recursos Humanos presentó proyecto de Programa de Bienestar Laboral*. <http://www.juscorrientes.gov.ar/prensa/recursos-humanos-presento-proyecto-de-programa-de-bienestar-laboral/>.

FILIACIÓN

**AUTOR 1:** Docente investigador - PI 21G005