

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA



UNLPam
Universidad Nacional de La Pampa

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y JURÍDICAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Título: Violencia de Género en el Ámbito Laboral: Protocolo de Intervención del Poder Judicial de la Provincia de La Pampa (2020-2023).

Apellido/s y Nombre/s del/de la estudiante/s: Delfina Luján Rodríguez y Berenice Sol Vaccaro.

Asignatura sobre la que realiza el trabajo: Sociología Jurídica.

Tutor/a del Trabajo: Marcela M. Fernández Zorrilla.

Lugar: Santa Rosa, La Pampa.

Año que se realiza el trabajo: 2024

Tabla de contenido

Resumen	1
Introducción	2
Marco Jurídico Nacional e Internacional de Argentina	4
Violencia Laboral en Razón de Género	6
Ley 26.485 y los Protocolos de Actuación.....	8
Protocolo de Intervención del Poder Judicial de La Pampa.....	9
Análisis del Escenario Precedente	11
Análisis del Contenido y Estructura del Protocolo	14
Experiencia y Eficacia del Protocolo (2020-2023).....	17
Conclusiones.....	23
Bibliografía.....	27
Anexos.....	29
Anexo A	29
Anexo B	32

Resumen

La violencia de género es un problema sociohistórico complejo arraigado en múltiples desigualdades históricas en las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Como tal, se extiende a diversos aspectos de la vida cotidiana y el mundo del trabajo no es una excepción. Allí las mujeres enfrentan discriminación, acoso y violencia basada en su género. Dentro del Poder Judicial de La Pampa existen casos de violencia laboral, por ello es de importancia estudiar las respuestas institucionales desarrolladas para el abordaje de esta problemática social. Así, el propósito de esta investigación se centra en analizar los mecanismos implementados por esta institución para la prevención, detección y gestión de situaciones de violencia de género en el ámbito laboral. La Oficina de la Mujer y Violencia Doméstica del Poder Judicial impulsó en el año 2020, la sanción de un protocolo de intervención para brindar abordaje a las situaciones de violencia laboral en razón de género en dicho ámbito. Este trabajo de investigación se centrará en describir el impacto de este instrumento indagando cómo se resolvían las situaciones de esta índole con anterioridad a su sanción y cómo se abordan en la actualidad. Para ello, se revisará su contenido y procedimiento, y se utilizarán casos testigos que permitan conocer acerca de cuál ha sido la experiencia y eficiencia en la implementación del mismo.

Palabras claves: *violencia de género; violencia laboral intrajudicial; respuesta institucional; protocolo de intervención.*

Introducción

El fenómeno de maltrato laboral no es nuevo, convive con nosotros desde siempre. Los expertos coinciden en señalar que no es que ahora se maltrate más que antes; simplemente, ahora somos conscientes de ello, podemos nombrarlo e identificarlo y, en consecuencia, podemos (si nos proponemos) ponerle un freno. (Abajo Olivares, 2004, p.12).

Desde un enfoque con perspectiva de género, considerando la situación de vulnerabilidad en la que se hallan las mujeres y las disidencias resulta menester el abordaje de la violencia de género en el ámbito laboral. Constituyendo un imperativo en la búsqueda de igualdad y justicia. La discriminación, el acoso y la violencia basada en el género en el ámbito laboral no sólo afectan a las víctimas, sino que también influyen en el clima laboral y en la productividad y/o servicio que una entidad proporciona a la comunidad.

Por ello, en este trabajo de investigación se plantea como objetivo general analizar los mecanismos implementados en el Poder Judicial de La Pampa para la prevención, detección y gestión de situaciones de violencia laboral que se presentan en razón del género en el entorno laboral de dicha institución. Se desarrollarán como objetivos específicos: analizar los mecanismos de solución del conflicto empleados antes de la vigencia del Protocolo de intervención ante situaciones de violencia de género en el ámbito laboral del Poder Judicial de la Provincia de La Pampa; evaluar el contenido y el alcance del protocolo actual; y describir cómo se ha llevado a cabo la implementación práctica del protocolo desde su entrada en vigor en su faz preventiva y práctica.

Respecto al tipo de investigación, según las enseñanzas de Yuni y Urbano (2003), de acuerdo a la producción de conocimiento que se realizó sobre el tema y la unidad de análisis, se encuadra en el tipo exploratorio debido a que no existen investigaciones sobre la violencia laboral intrajudicial en la provincia de La Pampa, y tampoco investigaciones relativas al

protocolo objeto de estudio por tratarse de una herramienta implementada recientemente. Así, en términos del mismo autor se llevará adelante una adecuada caracterización del fenómeno; se precisará la información existente y se verificará en la experiencia su implicancia, conforme el tipo descriptivo. (pp. 15-16)

La metodología se complementa con un enfoque de investigación cualitativo, destinado a lograr una comprensión profunda y contextualizada de la violencia de género en el ámbito laboral, teniendo como instrumento principal de análisis el Protocolo de intervención implementado por el Poder Judicial de la Provincia de La Pampa.

Para ello, se ha diseñado una metodología que combina, la revisión documental de la normativa vigente relacionada con la violencia de género en el entorno laboral, la consulta de fuentes académicas especializadas en la temática de violencia de género en el ámbito laboral para enriquecer la perspectiva teórica y, también se utilizará la solicitud de información a través del diligenciamiento de una nota dirigida a la Oficina de la Mujer y Violencia Doméstica (OMyVD) dependiente del Superior Tribunal de Justicia de la provincia de La Pampa (STJ) y la realización de una entrevista a la secretaria adjunta del Sindicato de Trabajadores Judiciales de La Pampa en el periodo 2019-2021.

El análisis de datos se llevará a cabo mediante un enfoque histórico-lógico para examinar la evolución en la forma en que se abordan las situaciones de violencia de género en el ámbito laboral del Poder Judicial. Asimismo, se empleará el método de análisis-síntesis para una comprensión más profunda de los términos jurídicos fundamentales relacionados con el tema.

En cuanto a las técnicas de investigación, se iniciará con el análisis documental, que comprenderá la selección, evaluación y sistematización de las fuentes documentales relevantes. Posteriormente, se procederá a analizar la información proporcionada en la entrevista semiestructurada realizada a la secretaria del Sindicato de Trabajadores Judiciales de La Pampa,

y la información brindada por la OMyVD, utilizando una ficha de registro documental para organizar y categorizar los datos recopilados. A través de este enfoque metodológico, buscamos comprender la experiencia de implementación del protocolo y su impacto en la institución.

Marco Jurídico Nacional e Internacional de Argentina

A fin de establecer los conceptos propios de la temática de violencia laboral por motivos de género, resulta primordial situarnos en el plexo normativo del estado argentino.

En la Constitución Nacional de la República Argentina se establece en el artículo 14 bis la protección del derecho al trabajo en sus diversas formas. Que conjugado con el artículo 16 se desprende la garantía de igualdad ante la ley. En el artículo 75 inc 22, se incorpora diversos instrumentos internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional y otros instrumentos internacionales con rango suprallegal - entre los cuales se hallan los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)-. En el artículo 75. inc. 23, se dispone expresamente que el Congreso de la Nación debe sancionar leyes que establezcan acciones positivas para garantizar la igualdad real de oportunidades y de trato, el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y por los tratados internacionales vigentes.

En este marco jurídico, es dable referirse al Convenio 190 de la OIT y su respectiva Recomendación N° 206. Estos instrumentos internacionales son normativas pioneras en el derecho del trabajo sobre la temática de violencia laboral con perspectiva de género. Fueron adoptados en el año 2019 por la OIT, y son operativos en el derecho interno de Argentina, ya que fueron ratificados mediante ley 27.580 en el año 2020.

El Convenio se sustenta en dos principios constitutivos del derecho internacional sobre los derechos humanos: el respeto de la dignidad de la persona, y el de igualdad y no discriminación. El derecho que fundamenta íntegramente este instrumento es el derecho de

toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y acoso por razón de género.

En su preámbulo, se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos, y recuerda a los Estados miembros la importancia de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas.

La Recomendación 206, complementaria del convenio, cómo se adelantó, establece que en los lugares de trabajo se debe reafirmar que exista tolerancia cero a la violencia y acoso. La tolerancia cero se configura al brindar protección el instrumento aún en un solo acto, ya que hay actos de violencia laboral que son considerados de menor gravedad que la agresión física (humor o lenguaje sexista, micromachismo, anulación, exclusión) pero que reflejan valores que discriminan y oprimen a las mujeres. Reafirmar esta política en el ámbito laboral, como expresa Verónica Luján Sánchez (2022) da lugar al “derecho a ser libre de toda forma de discriminación y poder trabajar y ser valorada al margen de patrones estereotipados de comportamientos y prácticas sociales basadas en conceptos de subordinación o inferioridad.” (p. 27)

El Convenio tiene dos antecedentes primordiales: la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y aprobada por Argentina en 1985 mediante la ley 23.179; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belém Do Pará” adoptada en el ámbito del Sistema Interamericano de Derechos Humanos en el año 1994 y aprobada por Argentina en 1996 por la ley 24.632. Ambos instrumentos internacionales gozan desde el año 1994 de jerarquía constitucional en nuestro país.

La CEDAW contempla como objetivo principal eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, una de las cuales es la discriminación padecida en el ámbito laboral. Particularmente en su artículo 11 hace referencia a la obligación de los Estados Partes de

adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurarles condiciones de igualdad con los hombres. Los derechos humanos que reconoce son: acceder a un trabajo con los mismos criterios de selección y en igualdad de condiciones; el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y todas las prestaciones y condiciones de servicio; el derecho a la formación profesional y al readiestramiento; igual remuneración, seguridad social y el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, entre otros.

Por otra parte, la Convención Belém Do Pará, prevé que la violencia hacia las mujeres debe ser prevenida, sancionada y erradicada por los Estados parte. Por lo que, la violencia laboral hacia las mujeres no se encuentra exenta de esta disposición. Se trata del primer tratado de derechos humanos en abordar el tema exclusivamente, reconociendo que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos, y establece obligaciones en relación a la temática que los Estados están compelidos a adoptar.

Violencia Laboral en Razón de Género

La violencia laboral es un problema sistemático e institucional que cómo se adelantó conlleva a la violación de los derechos humanos de las/os trabajadoras/es. El Convenio 190 define la violencia y el acoso laboral cómo:

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.

(art. 1.1).

En relación a ello, Aldana Nungeser (2022) sostiene:

la violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual, o

violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares. (p. 3)

Los tipos de violencia que se manifiestan en razón del género son los siguientes:

Violencia simbólica, es aquella que da lugar a la legitimación social de la violencia de género, naturalizando la subordinación de las mujeres y las diversidades sexuales y de género. En el ámbito laboral se identifica a través de comentarios degradantes, chistes machistas o excluyendo a las mujeres de determinados espacios laborales; maltrato por el goce de licencias (represalias al tomarse licencias por maternidad) o trato desigual con los demás compañeros que tienen mismo puesto de trabajo respecto con las funciones que se les asignan (tomar notas, servir el café).

Violencia psicológica, es aquella “que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones...” (art. 5 inc. 2 ley 26.485). Se manifiesta en el lugar de trabajo con indiferencia; ninguneo; insultos; aislamiento; humillaciones y descalificaciones impartidas a las víctimas.

Violencia sexual, se consagra como “cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación...” (art 5 inc 3, ley 26.485). Este tipo de violencia se puede observar en el entorno laboral a través de conductas o expresiones con connotación sexual; petición de favores sexuales; hostigamiento o represalias ante la negación de intercambios sexuales e incluso con situaciones de agresión o abuso sexual.

Violencia económica, correspondiente con aquella violencia que “se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer...” (art. 5 inc. 4, ley 26.485). En el ámbito laboral se presenta cuando no se reciben prestaciones económicas obligatorias; se detecta negación o impedimento de ascenso y/o de realización de horas extras; en otros casos.

Violencia física, es aquella que “se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física” (art.5 inc. 1 ley 26.485). En el lugar de trabajo se presenta a través de acciones o conductas de índole física, cómo empujones y cachetadas.

Conforme lo antedicho, la violencia laboral en sus diversas manifestaciones atenta contra la dignidad humana y constituye una amenaza para la salud física, sexual y psicológica de las víctimas y de su entorno familiar y social. Los ejemplos de posibles conductas que encuadran en cada tipo de violencia que prescribe la ley en análisis surgen de una encuesta realizada a trescientas treinta y seis trabajadoras judiciales de la provincia de Buenos Aires, encuesta dada a conocer por Ana Casal, vocal de Red de Mujeres para la Justicia, en el corriente año en una capacitación online en la cual se informó sobre la violencia laboral intrajudicial. (FUNDACIÓN FORMATE, 2023, 35m00s)

El Convenio 190 de la OIT, refiere a la violencia laboral en razón de género considerando que las mujeres son el grupo más vulnerable en sufrir discriminación, acoso y violencia en los espacios de trabajo. Analizando los motivos de esta vulnerabilidad, retomamos lo explicado por Ana Casal, según la cual “en los espacios de trabajo se reproducen las lógicas patriarcales de silenciamiento, subordinación y/o exclusión que continúan operando eficazmente en todos los ámbitos donde las mujeres desarrollan su vida”. (FUNDACIÓN FORMATE, 2023, 41m33s).

Ley 26.485 y los Protocolos de Actuación

La ley nacional 26.485, se denomina de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Fue utilizada previamente para definir cada uno de los tipos de violencias y constituye normativa de orden público. Se sancionó y promulgó en el año 2009, y la provincia de La Pampa en el mismo año adhirió por ley provincial 2550. Su reglamentación se realizó en el

año 2010, y así la Argentina comenzó a responder, de manera formal, al compromiso -asumido en 1996 en la Convención de Belém Do Pará -conforme a su artículo 7 inciso c-.

Dentro del compromiso del estado argentino de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, surge el deber de prevención y de protección diferenciado o “reforzado”. Según los cuales, el Estado en función de su posición de garante frente a patrones de violencia que afectan a ciertos grupos subordinados o en situación de vulnerabilidad, tiene la obligación de adoptar medidas integrales para cumplir con la debida diligencia en casos de violencia contra la mujer, comprendiendo la obligación de contar con un adecuado marco legal de protección, con una aplicación efectiva del mismo y con políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias. Para lograrlo la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha señalado que “la estrategia de prevención debe ser integral, es decir, debe prevenir los factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva a los casos de violencia contra la mujer.” (cfr. Corte IDH, Caso “González y otras Campo Algodonero’ - vs. México”, (Fondo), sentencia de 16 de noviembre del 2019, párr. 258).

En la ley 26.485 se insta especialmente en sus artículos 7 y 9 a la elaboración de protocolos de actuación en la temática para la atención y detección de los casos de violencia. En ese marco el Poder Judicial de la provincia de La Pampa sancionó el protocolo de intervención ante casos de violencia de género en el ámbito laboral de dicha institución en el año 2020.

Protocolo de Intervención del Poder Judicial de La Pampa

La ley 26.485 tiene como objetivo principal proteger a las mujeres. Para lo cual el texto de la norma indica que se requiere promover y garantizar el desarrollo de medidas públicas de carácter interinstitucional para luchar contra la violencia que sufren las mujeres. Así, el estado argentino se comprometió a desplegar acciones para prevenir esta violencia y ahondar en las causas estructurales para erradicar la violencia de género - debida diligencia - (Medina, 2013,

p.33). En ese contexto, un ejemplo concreto del despliegue de políticas públicas específicas en relación a la temática es la creación de la Oficina de la Mujer en el ámbito del Poder Judicial.

Como expresa Medina (2013):

La Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación tiene la función de velar por que en la esfera del Poder Judicial se impulse un proceso de incorporación de perspectiva de género en la planificación institucional y en los procesos internos para lograr la equidad de género tanto para quienes utilizan el sistema de justicia como para las/os empleadas/os, funcionarias/os y magistrados/os que desarrollan su labor (p. 34).

Esta misma función tiene la OMyVD del Poder Judicial de La Pampa conforme acuerdo n° 3351 del STJ “Organizar actividades de capacitación para todo el personal del Poder Judicial tendientes a la incorporación de la perspectiva de género tanto en la prestación del servicio de justicia como en el ámbito de las relaciones laborales desterrando en toda práctica o relación cualquier sesgo patriarcal que reproduzca la desigualdad”. (art. 2 inc.7)

Cabe hacer mención que en el ámbito de la Corte Suprema de Justicia de la Nación la Oficina de la Mujer y la Oficina de Violencia Doméstica, funcionan por separado mientras que en la provincia de La Pampa funcionan unificadas.

En este marco, la OMyVD de la provincia de La Pampa, consideró en el año 2020 establecer un protocolo de actuación por el cual se brinde a las víctimas un correcto asesoramiento y respuestas acordes, como así también un procedimiento específico para la tramitación y abordaje de las situaciones de violencia de género que puedan desarrollarse en el ámbito laboral del Poder Judicial de La Pampa.

La adopción de protocolos sobre la violencia de género dentro de un ámbito específico, como el Poder Judicial, es una medida preventiva que tiene dos efectos concretos: genera un

espacio de contención, abordaje y orientación para las mujeres y otras identidades afectadas; y envía un mensaje claro a toda la organización de que tales conductas no son toleradas.

(Ministerio de Turismo y Deportes Argentina, 2019, pp. 4 y 5)

En el texto del protocolo hay una referencia expresa a las acciones de prevención que la OMyVD deberá llevar a cabo para el cumplimiento de sus fines, entre ellas contiene la difusión y puesta en conocimiento del protocolo a través de charlas informativas; la realización de talleres extra curriculares relacionados con la temática de violencia, acoso moral, mobbing, etcétera, que puedan utilizarse como herramientas tendientes a acciones positivas. (art. 5)

En tal sentido, conforme la información suministrada por la OMyVD, desde el año 2022 (retorno a la presencialidad) hasta la fecha han sido impartidos cinco talleres sobre Violencia de Género en el Ámbito Laboral e Indicadores de Riesgo en las diferentes circunscripciones del Poder Judicial. Asimismo, la temática fue incorporada a los talleres a Juzgados de Paz de la provincia. Por lo que, en el período 2022-2023 se dictaron un total de ocho talleres que incluyeron lo abordado por el Protocolo de Intervención en Casos de Violencia de Género en el ámbito laboral del Poder Judicial de La Pampa.

Análisis del Escenario Precedente

Uno de los objetivos específicos planteados en este trabajo de investigación es efectuar una comparación entre el abordaje de las situaciones de violencia laboral en razón de género en el ámbito laboral del Poder Judicial de la provincia de la Pampa antes y después de la vigencia del protocolo. Para ello se requirió información a Graciela Mosmann, secretaria adjunta del Sindicato de Trabajadores Judiciales de La Pampa en el período de años 2019 - 2021, en consideración de su rol en la defensa y representación de los derechos de las posibles víctimas de violencia laboral. Así, se le solicitó información relativa a cómo se abordaban las situaciones

de violencia laboral por razón de género en forma previa a la entrada en vigencia del protocolo bajo estudio - con la finalidad de estudiar el impacto del mismo - (ver anexo A).

Según la información proporcionada por Graciela Mosmann, ésta confirmó que con anterioridad a la sanción del Protocolo si existían casos de violencia laboral dentro del Poder Judicial de La Pampa. No obstante, manifestó que:

... muy pocos casos fueron visibles, solo dos, los demás casos no fueron denunciados por las víctimas -no se animaban a hablarlo- porque tenían miedo de que la califiquen como una persona conflictiva y molesta o por miedo a perder su trabajo.

De los dos casos de violencia laboral en los que tomó conocimiento Mosmann dijo que en el primero, el género de las víctimas eran hombres y mujeres y el del agresor una mujer, y en el segundo, la víctima era una mujer y el agresor un hombre.

La representante gremial mencionada expresó que:

... ni desde el Sindicato ni desde el Poder Judicial se llevaban registro, estadísticas o informes de los casos de violencia laboral. No existía normativa para abordar los casos. Desde el Sindicato ante la falta de normativa, se actuaba en consecuencia usando sentido común y hasta donde la víctima lo permitía.

Respecto al mecanismo de denuncia expresó que -mientras estuvo en su mandato-, se realizaban en forma verbal ante el gremio o por escrito. En ese sentido afirmó que:

... el gremio solicitaba esta última modalidad para tener una constancia de prueba de la denuncia, pero rara vez se hizo de esa manera.

Se le consultó si considera que hubo casos que fueron determinantes o desencadenantes para pensar en la creación de un protocolo que aborde los casos de violencia laboral dentro del ámbito laboral del Poder Judicial de La Pampa. Su respuesta fue:

Tal vez sí, hubo un caso que causó bastante revuelo y se tomaron medidas inmediatas con consecuencias no gratas para el agresor. Al agresor no se lo condenó, pero si se trató el tema.

Se le pidió una opinión respecto de si existía perspectiva de género en el abordaje de estas situaciones, respondió:

...de parte del gremio si la hubo, porque se escuchaba a la víctima y se hacía hasta donde ella lo permitiera.

Respecto a la pregunta si hubo intentos previos a implementar medidas para prevenir o abordar la violencia laboral dentro del Poder Judicial de La Pampa, informó:

...desde el gremio si las hubo, durante muchos años realizaron capacitaciones respecto a la violencia laboral. Pero dentro del Poder Judicial las capacitaciones sobre la temática fueron casi nulas. Cuando se creó la dependencia de la oficina de Recursos Humanos en la Segunda Circunscripción Judicial se dio una charla para concientizar.

Antes de la vigencia del protocolo, las víctimas de violencia laboral no recibían ningún apoyo o recurso por parte del Poder Judicial de La Pampa. No había equipos interdisciplinarios que trataran el problema. Dentro del Poder Judicial, se actuaba en relación a su lugar laboral no abordando la temática, es decir, se separaba a la o las víctimas del agresor, pero no se trabajaba con el /la agresor/a.

Finalmente, Mosmann indicó:

...actualmente, el Sindicato de Trabajadores Judiciales de La Pampa no está difundiendo información respecto al Protocolo de intervención en situaciones de violencia de género en el ámbito laboral del Poder Judicial.

Análisis del Contenido y Estructura del Protocolo

En el mes de octubre del año 2020, el STJ aprobó el Protocolo de intervención ante situaciones de violencia de género en el ámbito laboral del Poder Judicial mediante acuerdo N° 3751.

El protocolo bajo análisis surge por la necesidad de crear un entorno seguro y confiable dentro del ámbito laboral para que las víctimas de violencia de género puedan denunciar sus situaciones, y con la finalidad de proporcionar asesoramiento adecuado, respuestas rápidas y procedimientos específicos para el abordaje y gestión eficaz de los casos de violencia de género en el lugar de trabajo.

El protocolo retomando las definiciones anteriormente desarrolladas del Convenio 190 y de la ley nacional 26.485, brinda una definición de violencia de género en el ámbito laboral:

Se entiende por violencia de género en el ámbito laboral a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un/a trabajador/a, sea como amenaza o acción consumada. Se incluye el acoso psicológico, moral y/o sexual en el trabajo, pudiendo provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. (art. 2).

Los integrantes del Poder Judicial de La Pampa, indistintamente de su puesto de trabajo que resulten víctimas de situaciones de esta índole, ya sea dentro de las dependencias de las distintas circunscripciones o fuera de ellas (a través de medios telefónicos, virtuales o de

cualquier otro tipo), pueden efectuar la denuncia correspondiente en la OMyVD o en la Unidad de Abordaje de la Secretaría de Recursos Humanos (UA-RRHH) del Poder Judicial.

No obstante, el/la afectado/a puede efectuar consultas en dichos organismos para su debido asesoramiento, en relación a ello, cuando la consulta exceda la competencia de las oficinas antes referidas, las mismas brindarán orientación respecto de los organismos estatales a los que se debe acudir y que deben intervenir a fin de que la persona no quede desamparada. (art.10).

La consulta o denuncia puede ser efectuada mediante email, telefónicamente o mediante la presentación en forma personal (art.9).

Efectuada la denuncia, el protocolo contiene una serie de principios rectores, que en consonancia con la ley 26.485 rigen el procedimiento a seguir: respeto a la privacidad y dignidad de la persona afectada, debiendo ser escuchada sin intromisión en los aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos; no revictimización; deber de confidencialidad y discreción en relación a las cuestiones ventiladas durante el procedimiento y la identificación de la víctima; articulación, coordinación y asesoramiento respecto del procedimiento administrativo y legal que se puede seguir; promoción de todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía Constitucional y de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres”. (art. 4).

El protocolo contiene en su artículo 11, una serie de supuestos/acciones/conductas, no taxativas, que sí derivan de la denuncia realizada por la víctima de violencia de género en el ámbito laboral, habilitan la intervención de la OMyVD y la continuidad del procedimiento:

“...A) Conductas de violencia física, psíquica y/o sexual contempladas en el Código Penal Argentino, independientemente del deber de denunciar de los funcionarios públicos al conocer la posible comisión de un delito de acción pública;

B) Hechos contemplados en 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;

C) Cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigual entre las trabajadoras y los trabajadores fundada en razones de género, orientación o preferencia sexual, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral”. (art. 11).

Efectuada la denuncia, y encuadrada en los supuestos anteriormente descritos, el caso pasa a evaluación del equipo interdisciplinario de la OMyVD. El equipo está compuesto por un/a psicólogo/a, un/a asistente social y un/a abogado/a. Para la realización de la evaluación se fija una entrevista entre el denunciante y el personal del equipo interdisciplinario, que se dará en un ambiente respetuoso, cálido y reservado, respetando los principios rectores indicados al comienzo. (art. 12)

La finalidad primordial de esta entrevista consta en la realización de un informe interdisciplinario en base a los aspectos concretos de cada caso, evaluando la gravedad del hecho denunciado. Con este fundamento, el protocolo brinda a modo orientativo, una serie de indicadores de violencia, y que hacen presumir la existencia de violencia de género en el ámbito laboral, entre ellos, aumento de renuncias, incremento de ausentismo, utilización de frases descalificadoras y/o discriminatorias, distribución desigual de recursos técnicos, económicos y/o recursos humanos, evaluación inequitativa, formación de subgrupos radicalizados,

aislamiento social dentro del ámbito laboral, ataques a la vida privada de la víctima, agresiones físicas y verbales, agresiones sexuales, impedimento de acceso a capacitación, etc. (art. 6).

De dicha intervención podría resultar la solicitud de medidas de protección en beneficio de la persona entrevistada, pudiendo solicitar el equipo la toma de medidas urgentes.

Efectuado el informe interdisciplinario, las actuaciones serán remitidas al STJ - órgano que resuelve en última instancia - quién podrá disponer por las medidas dispuestas en el artículo 15 del protocolo: “fijar reglas de conducta específicas para la persona denunciada y personas relacionadas con los hechos denunciados, fijación de pautas de protección para la persona vulnerada y/o testigos, y la adopción de medidas inmediatas tendientes a asegurar la integridad de las pruebas vinculadas al hecho”.

El protocolo concluye con la posibilidad de otorgar a la/el agente afectada/o una licencia especial por violencia de género hasta tanto la situación sea resuelta. Facultando el protocolo a la secretaria a cargo de la OMyVD para que la misma suscriba la certificación de la licencia para ser presentada ante la Secretaría de Recursos Humanos. Finalizando de este modo el procedimiento.

Experiencia y Eficacia del Protocolo (2020-2023)

Para el analizar la implementación del protocolo en cuestión, fue diligenciada una nota a la OMyVD, solicitando información concerniente a los casos destacados que motivaron la creación del protocolo, el número de talleres preventivos impartidos desde el año 2020, la cantidad de casos bajo reserva, la cifra total de casos - y sus respectivos informes - que fueron denunciados a partir de la implementación del protocolo desde el año 2020 hasta la fecha actual (ver anexo B). En virtud de ella, nos fue remitida una selección de siete informes realizados por la oficina, de los cuales fueron omitidos nombres de partes intervinientes, oficinas afectadas,

circunscripciones y fueros, así como toda información que posibilitará la identificación de las personas involucradas en las situaciones expuestas en los mismos.

La OMyVD intervino en un total de diez casos bajo la órbita del protocolo de violencia de género en el ámbito laboral desde el momento de su sanción en el año 2020. No obstante, la oficina ha tomado conocimiento en otros casos, pero en ellos no se han reunido los requisitos necesarios para activar el protocolo. Conforme la información suministrada, algunos de ellos fueron resueltos con anterioridad a ser elevados al STJ y otros se han realizado en calidad de consulta informativa que por voluntad de la/las víctimas no han continuado su curso.

Los informes proporcionados fueron realizados entre los años 2021-2023. Los aspectos a considerar en cada uno de los casos serán los siguientes: contexto del caso, descripción de género y puesto laboral de la víctima y del agresor, evaluación de si hay derivación por Recursos Humanos o presentación espontánea en OMyVD; los tipos de violencia presentados en el ámbito laboral y en qué comportamientos se identifican estas violencias y evaluación la respuesta institucional brindada por la unidad de abordaje.

En relación a la presentación de la denuncia, de los siete casos analizados se efectuaron cuatro denuncias en forma espontánea en la OMyVD, dos casos fueron derivados por la UA-RRHH, y en el caso restante no resulta en forma expresa si éste fue derivado por la UA-RRHH, ya que, conforme resulta del texto del informe hacía un par de meses que se encontraban trabajando conjuntamente UA-RRHH y OMyVD en el espacio laboral en el que acaeció la situación de violencia laboral denunciada.

Acercas del género y puesto de trabajo que se identifican en los casos, en todos ellos las víctimas son mujeres y los agresores son varones. En relación al puesto que ocupan los involucrados, en cuatro de los casos analizados la violencia laboral es horizontal, que se refiere a la realizada entre pares, es decir, entre compañeros de similar nivel jerárquico dentro del ámbito

de trabajo. (Abajo Olivares, 2004, p. 33). No obstante, en uno de ellos, las situaciones de violencia son además en sentido vertical ascendente, en este caso, la trabajadora de jerarquía superior era acosada por un subordinado. En lo que respecta a los cuatros casos de violencia laboral horizontal, en tres de ellos hubo omisión en detener la violencia por parte de los superiores, según resulta de los informes.

Los restantes tres casos presentan comportamientos violentos en dirección vertical exclusivamente, dos de ellos descendente y el restante ascendente. Según Abajo Olivares (2004), la violencia laboral vertical descendente es la que consiste en que “el quien ostenta el poder acosa a uno o varios trabajadores situados en un nivel inferior dentro de la escala jerárquica...” y la violencia laboral vertical ascendente es “aquella situación en la que una determinada persona que ocupa un cierto grado jerárquico de tipo superior dentro de la organización es acosada por uno o varios de sus subordinados.” (p. 33)

En cuanto a los tipos de violencia identificados en los siete casos, en todos ellos se califica violencia laboral de tipo psicológica con componentes de género, que se encuadran normativamente en la ley 26.485 en su artículo 6 inciso c) y en el Convenio 190 de la OIT artículo 1 inciso a). Los hechos los que se basa el equipo interdisciplinario de la OMyVD que fueron considerados para fundar la calificación fueron en los siete casos por comentarios humillantes, degradantes, descalificatorios, manipulatorios y ridiculizantes; hostigamiento; acoso; comportamientos autoritarios, intimidatorios y hostiles; cuestionamiento de la capacidad laboral de la víctima; comunicación hostil con tono de voz elevado; comportamientos de aislamiento y victimización por parte del agresor; no otorgamiento de licencias ni horas extras; exposición a situaciones riesgo psicofísico a la víctima; intentos de comunicación intrascendentes por parte del agresor durante el goce de licencia; miradas intimidatorias; responsabilización de errores; críticas no constructivas al trabajo realizado; desautorización y

desacreditación de manera sistemática contra la víctima; maniobras de obstaculización y sabotaje en el trabajo de la víctima; perpetración de burlas; retiro del saludo.

Todas estas conductas o acciones anteriormente descritas se corresponden con lo que se denomina acoso psicológico en el ámbito laboral, llamado por la doctrina mobbing. En sentido el abogado Abajo Olivares (2004), lo define como:

Un fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente - al menos una vez por semana - y durante un tiempo prolongado - más de seis meses - sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar en el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (p.18)

Continuando con el análisis de los tipos de violencia manifiestos, en los siete casos analizados se manifestó violencia simbólica. En cada uno de los comportamientos, conductas, comentarios descritos por la víctima se evidencia la presencia de patrones estereotipados de género, colocando a la mujer en una situación de inferioridad respecto del varón, reproduciendo de este modo la dominación, desigualdad, y discriminación en este caso en las relaciones laborales.

En dos de los siete informes, se identificó la tipología de violencia ambiental. Este tipo de violencia no se encuentra reglamentado en la ley 26.485, no obstante, se utiliza en la práctica profesional para encuadrar y enmarcar situaciones de este tipo. Según la página web de la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia, la violencia ambiental consiste en sustraer, dañar o arrojar objetos, bienes y/o documentación de la víctima, impactando en su emocionalidad. La intención con este tipo de conductas, como en los otros tipos de violencia, es

tener el control, dominar y provocar daño psicológico. Se caracteriza por resultar en conductas explosivas, que provocan un miedo irrefrenable en la víctima. Pero, además, fomenta la sumisión y el sufrimiento de la víctima. El típico ejemplo de este tipo de violencia es romper objetos personales. En el análisis de estos casos esta tipología de violencia es evidenciada en uno de ellos a través de golpes de expedientes en los escritorios de trabajo, y en el otro, a través de acercamiento físico con mirada intimidatoria y firme a los ojos del agresor hacia la víctima.

Continuando con la identificación de los tipos de violencia, en uno de los siete casos se identifica violencia sexual. No obstante, en otros dos casos, se han registrado comentarios de connotación sexual que reflejan una actitud sexualizada. Sin embargo, en el contexto del caso concreto el equipo interdisciplinario ha evaluado estos comportamientos como elementos integrantes del despliegue de la violencia de género laboral en el tipo psicológica- emocional-verbal, con el objetivo de incomodar a la víctima y perpetuar patrones de poder.

En el caso en el cual el equipo interdisciplinario identificó violencia sexual, la misma fue valorada frente a la presencia de una situación que incluyó un comentario con connotación sexual que evidenciaba las intenciones sexuales del agresor para con la víctima. En este informe la unidad de abordaje caratula la situación ocurrida como abuso sexual conforme el Convenio 111 de la OIT, el artículo 5 inc. 3 de la Ley 24.685 y el artículo 119 del Código Penal. Conforme esta calificación el caso fue derivado a la fiscalía de género pertinente.

En lo que respecta al análisis de la respuesta institucional, como se anticipó en el capítulo anterior, la intervención de la OMyVD concluye con la elaboración del informe interdisciplinario y su elevación al STJ para la resolución del caso. De allí, que los informes mencionados contengan recomendaciones y sugerencias dirigidas a este órgano de resolución.

En cuatro de los casos, una de las recomendaciones fue resolver la solicitud de pase de la víctima a otra dependencia del Poder Judicial. En todos ellos, la recomendación resulta de la

escucha de la solicitud de la víctima de ser reubicada en otro espacio de trabajo. En los restantes tres casos, el equipo efectuó la recomendación de reubicar al agresor.

Como medidas complementarias fueron sugeridas medidas en relación al agresor, en relación al grupo y ámbito de trabajo, y en relación a la víctima.

En relación al agresor: la incorporación a un espacio terapéutico socio-educativo a los fines de abordar y trabajar su comportamientos; suspensión sin goce de haberes por el plazo que se estime corresponder; indemnización con fin de reparación económica descontada de la remuneración que percibe el agresor en calidad de trabajador en favor de la víctima; fijación de pautas de conducta específicas a considerar por el STJ; iniciación de actuaciones sumarias; a asistencia a un espacio de diálogo con el personal de la Secretaría de Recursos Humanos a fin de conocer pautas de convivencia laboral y derivación al Ministerio Público Fiscal por la posible comisión de un delito.

En relación al grupo de trabajo, trabajar en conjunto con la dependencia del Poder Judicial en la que surgió el conflicto a los fines de garantizar un proceso de modificación de la dinámica laboral y vincular (caso de violencia vertical ascendente y horizontal); y brindar asesoramiento e información en la dependencia en la que sucedió el hecho con evaluación de riesgo en el lugar de trabajo como medida de protección y prevención.

En relación a la víctima: abordaje psicológico - médico por el sector de salud ocupacional de la Secretaría de Recursos Humanos del Poder Judicial y asesoramiento legal para la víctima (caso de acoso sexual).

Se hace constar que las sugerencias o recomendaciones presentadas por la OMyVD en los respectivos informes, no tienen carácter obligatorio. De modo que, el STJ tiene la facultad de considerar dichas sugerencias al momento de resolver, sin que su aceptación sea vinculante, pudiendo tomar decisiones independientes de las recomendaciones presentadas.

Conclusiones

Durante este estudio, se ha trazado un recorrido detallado que subraya la base proporcionada por el marco legal nacional e internacional en el abordaje de la violencia laboral por razón de género. En especial, la ley nacional 26.485 ha sido fundamental para definir y abordar los distintos tipos de violencia, consolidándose como una normativa de orden público desde su promulgación en 2009. Esta legislación, junto con la adhesión de la provincia de La Pampa, refleja un compromiso formal y coherente con las directrices internacionales, particularmente con la Convención de Belém Do Pará.

En este contexto normativo, es esencial destacar el papel diferenciado del estado argentino en la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, evidenciando la necesidad de adoptar medidas integrales y específicas. La ley 26.485 en sus artículos 7 y 9, enfatiza la importancia de desarrollar protocolos de actuación para detectar y abordar casos de violencia laboral. Es dentro de este marco que el Poder Judicial de La Pampa sancionó en el año 2020 su propio protocolo de intervención ante la violencia de género en el ámbito laboral, marcando un hito significativo hacia la implementación de medidas concretas en la protección y prevención de esta forma de violencia.

Este protocolo, actualmente en vigencia en el ámbito laboral del Poder Judicial, se ha convertido en una herramienta tangible que busca no solo prevenir, sancionar y erradicar la violencia y discriminación contra la mujer, sino también en garantizar el acceso a la justicia para aquellas víctimas afectadas por la violencia laboral de género. Hoy, existe un espacio institucional al que pueden recurrir las víctimas frente a situaciones de violencia laboral por razón de género dentro del ámbito judicial. Esta guía no solo representa un avance normativo, sino también un cambio cultural y operativo en la institución, transformando la dinámica laboral hacia un ambiente más seguro y equitativo.

Las situaciones de violencia laboral por razón de género en forma previa a la sanción del protocolo no eran abordadas con perspectiva de género. No existía un mecanismo claro y concreto, reglamentado, que previera un procedimiento de actuación y la autoridad competente para resolver en el mismo. Conforme resultó de la entrevista realizada, al tomar conocimiento del problema se separaba a la o las víctimas del agresor sin efectuar un abordaje respecto del agresor y del espacio laboral.

Hoy, se contempla un espacio de contención, seguro y confiable dentro del ámbito laboral al cual puedan recurrir las víctimas a denunciar estos hechos. Brindando un acompañamiento humano e institucional. Con la implementación del protocolo, se han establecido equipos especializados interdisciplinarios, integrados por abogadas/os, trabajadoras/es sociales y psicólogos/as, ofreciendo un abordaje integral de la problemática. Esta unidad interdisciplinaria no sólo identifica y califica los casos - recurriendo a la normativa expuesta en el primer capítulo de esta investigación, Convenio 190 OIT, Convención Belém do Pará, CEDAW, ley 26.485 -, sino que también propone medidas concretas para apoyar a las víctimas, tratar a los agresores y modificar las dinámicas laborales, promoviendo un ambiente de trabajo más seguro y respetuoso.

La existencia de un protocolo específico y de un espacio para denunciar constituye un paso fundamental en el camino hacia la erradicación de la violencia laboral en razón de género dentro del Poder Judicial de La Pampa. Estos avances operativos y culturales son esenciales para el desarrollo integral de la sociedad y para fomentar entornos laborales seguros, equitativos y libres de cualquier forma de violencia o discriminación.

Además, en el marco del protocolo hay un despliegue de acciones de prevención como lo son la impartición de talleres preventivos sobre la temática de violencia laboral y de difusión del instrumento, gracias a lo cual, los/las diferentes operadores/as judiciales pueden identificar si

son víctimas de situaciones de violencia dentro del ámbito laboral en razón del género. Y, frente a ello, conocer que existe un espacio dentro de la órbita del Poder Judicial en el cual denunciar.

Con los hallazgos de esta investigación, se subraya la necesidad de continuar con el despliegue de las acciones preventivas y fortalecer e incrementar la sensibilización y concientización a través del dictado de charlas y talleres sobre la temática de violencia laboral por razón de género.

En lo que respecta al análisis de la eficacia y eficiencia del protocolo de intervención, del estudio de los informes proporcionados por OMyVD resultó que la prevalencia de la violencia psicológica con componentes de género en el ámbito laboral es alarmante, evidenciando la necesidad de idear estrategias institucionales y cambios culturales profundos para abordar esta problemática. La diversidad de las formas en que se manifiesta esta violencia subraya la complejidad del desafío.

Respecto a las limitaciones de esta investigación contamos con una base de análisis limitada proporcionada por OMyVD (limitación propia de la confidencialidad de las actuaciones) y la falta de acceso a datos específicos como información relativa al fuero y circunscripción en los que se suscitaron los hechos denunciados en los informes, aspecto que no pudimos evaluar en el tercer capítulo.

El protocolo de intervención al ser una herramienta relativamente nueva con apenas tres años de vigencia, aún encuentra desafíos significativos en su aplicación efectiva. A medida que se gane experiencia y se evalúe su desempeño en diferentes contextos, su implementación evolucionará y se ajustará para mejorar su eficacia en la protección y apoyo a las víctimas.

Sería interesante, que se pueda articular desde el Poder Judicial de La Pampa capacitaciones para el personal involucrado para la implementación del Protocolo a los fines de

ir adaptando al mismo según las necesidades emergentes. Prever la creación de un sistema de monitoreo y seguimiento con la recolección de datos relevantes, medición de indicadores clave y evaluaciones periódicas para analizar los resultados. De modo de poder evaluar la eficacia del protocolo, contar con un diagnóstico que muestre tendencias y patrones a partir de los cuales trabajar desde el área de la prevención mediante los talleres y capacitaciones u otras estrategias que pudieran surgir.

La evolución y perfeccionamiento de este protocolo requieren un compromiso continuo, una evolución constante y la adopción de medidas dinámicas que aborden de manera integral la complejidad de la violencia laboral por razón de género. Estos desafíos delinean el camino hacia futuras mejoras y refuerzan la necesidad de un enfoque en perspectiva de género para eliminar las injusticias de género que se plantean en el lugar de trabajo.

La creación y aplicación de protocolos específicos representan un punto de partida crucial en la protección de los derechos laborales de las mujeres. No obstante, el camino hacia entornos laborales seguros y equitativos es un viaje continuo. Es imperativo no solo consolidar estas iniciativas, sino también ampliarlas y fortalecerlas constantemente. La búsqueda de la igualdad de género en el ámbito laboral requiere un compromiso constante con la implementación de políticas inclusivas, capacitaciones y la sensibilización sobre los derechos humanos. El avance hacia entornos laborales justos y seguros para todas las mujeres exige esfuerzos persistentes y renovados, siendo este el cimiento de una sociedad más equitativa y respetuosa de los derechos humanos.

Bibliografía

- Abajo Olivares, Francisco Javier. (2004). *Mobbing: el acoso psicológico en el ámbito laboral*. (1a ed.). Depalma.
- Acuerdo N° 3351. (2015, 30 de abril). Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de La Pampa. <https://shorturl.at/bnzAH>
- Acuerdo N° 3751. (2020, 28 de octubre). Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de La Pampa. <https://shorturl.at/yHKLT>
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 6 de septiembre, 1994, <https://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-61.html>
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 18 de septiembre, 1979, <https://shorturl.at/mGTU1>
- Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190), 21 de junio, 2019, <https://shorturl.at/coGX2>
- Fundación Formate. (29 de junio de 2023). *Webinar| Violencia laboral intrajudicial*. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=3OYm2DbKPho&t=2512s>
- Dorado, Ismael. (2022, 1 de marzo). *Dar golpes en la pared puede ser una señal de violencia de género: ¿Qué es la violencia ambiental?* Consultado el 15 de diciembre de 2023. <https://clicandpost.com/psicologia/que-es-la-violencia-ambiental/>
- Ley N° 26.485. Ley de Protección Integral a las Mujeres. (2009, 14 de abril). Congreso de la Nación Argentina. *Boletín Oficial de la República Argentina N° 31632*. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=152155>
- Medina, Graciela. (2013). Primera Parte-Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres. En G. Medina, I. Gonzalez Magaña y G. Yuba, *Violencia de género y violencia doméstica: responsabilidad por daños* (1a ed.), (pp. 11-288). Rubinzal-Culzoni.
- Ministerio de Turismo y Deportes Argentina (2019). *Guía para construir un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de violencia de género en instituciones deportivas*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/protocolo_1.pdf

- Nunsenger, Aldana. (2022). Violencia laboral en Argentina. Actualidad y desafíos. *Revista IDEIDES*, 8(75), 1-8. <http://revista-ideides.com/violencia-laboral-en-argentina-actualidad-y-desafios/>
- Oficina de Violencia Doméstica. Corte Suprema de Justicia de la Nación (2023). *¿Qué es la violencia ambiental?* Consultado el 07 de diciembre de 2020. <https://shorturl.at/bcBDH>
- Sánchez, Verónica Luján. (2022). Violencia y acoso laboral en el trabajo de las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad: Convenio 190-OIT. *Revista IDEIDES*, 7(74), 1-28. <http://revista-ideides.com/violencia-y-acoso-laboral-en-el-trabajo-de-las-mujeres-y-grupos-en-situacion-de-vulnerabilidad-convenio-190-oit/>
- Sentencia Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso “González y otras Campo Algodonero’- vs. México”. 16 de noviembre del 2019. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf
- Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso (núm. 206), 21 de junio de 2019, <https://shorturl.at/egzMo>
- Yuni, José Alberto y Urbano, Claudio Ariel. (2003). *Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. (2 ed.). Brujas.

Anexos

Anexo A

En fecha 7 de diciembre del año 2023, se realizó una entrevista personal a Graciela Mosmann (E1), quien fue, en el periodo de los años 2019-2021, secretaria adjunta del Sindicato de Trabajadores Judiciales de La Pampa. Las entrevistadoras fueron Delfina Luján Rodríguez y Berenice Sol Vaccaro. Con un día de anticipación, se le proporcionó a la informante una nota formal con la presentación y objetivo de este trabajo de investigación, además de las preguntas que se citaran a continuación para su posible reflexión.

Buenos días Graciela, le queríamos hacer un par de preguntas sobre la violencia laboral dentro del Poder Judicial de La Pampa. En principio, queríamos saber antes de la sanción del Protocolo de Intervención ¿Existían casos de violencia laboral dentro del Poder Judicial de La Pampa? De existir, ¿Podría identificar a qué género pertenecían víctima/agresor?

E1: “Sí había, pero muy pocos casos fueron visibles, solo dos. Yo acompañé a la víctima de uno. Había más casos, no se animaban a hablarlo porque la víctima tenía miedo de que la califiquen como una persona conflictiva o molesta, o por miedo a perder su trabajo. En el primer caso, una mujer era la víctima y el agresor un hombre con jerarquía superior y en el otro caso, un grupo de compañeros/as de trabajo eran las víctimas y la agresora una mujer.”

¿Se llevaban registros de los casos de violencia laboral? ¿Existían estadísticas o informes que documentarán estos casos?

E1: “No, todo era verbal. Las víctimas que se animaban a hablarlo se acercaban al gremio.”

¿En el marco de qué normativa (decreto/reglamento), se encuadraban dichos casos?

E1: “No existía normativa. Desde el gremio, se actuaba en consecuencia usando sentido común y hasta donde la víctima lo permitía.”

¿Cuál era el mecanismo de denuncia y ante qué organismo se debía realizar? ¿Este organismo formaba parte del Poder Judicial? ¿Cómo se abordaban los casos una vez que eran denunciados?

¿Qué organismo resolvía?

E1: “Los casos de denuncia mientras estuve en mandato se hacían en forma verbal ante el gremio, nosotros solicitamos por escrito (correo electrónico) para dejar constancia de prueba de la denuncia, pero rara vez se hizo así. Acompañando a la víctima desde el gremio se recurría a las máximas autoridades (miembros del STJ) para buscar una solución al problema. Pero desde el Poder Judicial se actuaba en relación a “su lugar laboral” no abordado la problemática, se separaba a la o las víctimas del agresor, pero no se trabajaba con el/la agresor/ra.”

¿Existieron casos que usted considera que fueron determinantes o desencadenantes para pensar en la creación de un protocolo que aborde la cuestión?

E1: “Tal vez sí, hubo un caso que causó bastante revuelo y se tomaron medidas inmediatas con consecuencias no gratas para el agresor. No se lo “condenó” pero si se trató el tema.”

¿Usted considera que existía la perspectiva de género en el abordaje de estas situaciones?

E1: “Si, de parte del gremio si, se escuchaba a la víctima y se continuaba hasta donde ella quería en el abordaje.”

¿Hubo intentos previos de implementar medidas para prevenir o abordar la violencia laboral en el Poder Judicial? En caso afirmativo, ¿cuáles fueron y por qué no fueron efectivas?

E1: “Sí, a nivel gremial durante muchos años realizamos capacitaciones respecto a la violencia laboral. Dentro del Poder Judicial, fueron casi nulas las capacitaciones o charlas respecto a este tema. Cuando se creó la dependencia de la oficina de Recursos Humanos en la segunda circunscripción judicial se dio una charla para concientizar sobre el mobbing: acoso laboral.”

¿Qué tipo de apoyo o recursos se ofrecían a las víctimas de violencia laboral antes de la sanción del protocolo actual?

E1: “Ninguno de parte del Poder Judicial, porque no había equipos interdisciplinarios que trataran el tema.”

¿Se llevaban a cabo capacitaciones o formaciones para sensibilizar sobre la violencia laboral antes de la sanción del protocolo actual?

E1: “A los sindicatos de trabajadores judiciales, de varios puntos del País, si se los capacitaba sobre la temática de violencia laboral. Yo particularmente recibí mucha información. Pero dentro del Poder Judicial no.”

Actualmente, ¿Qué acciones realiza el Sindicato para visibilizar o divulgar el “Protocolo de intervención en situaciones de violencia de género en el ámbito laboral del Poder Judicial de la provincia de La Pampa”?

E1 “Actualmente, no hay difusión del protocolo por parte del Sindicato.”

Anexo B

SANTA ROSA, 19 de septiembre de 2023

Oficina de la Mujer y de Violencia Doméstica

Superior Tribunal de Justicia de La Pampa

Secretaria Marien Cazenave

S/D

Estimada:

Es un placer saludarle y, al mismo tiempo, dirigirnos a usted por medio de la presente comunicación. Nos presentamos, somos Delfina Luján Rodríguez y Berenice Sol Vaccaro, estudiantes de la carrera de Abogacía en la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas de la Universidad Nacional de La Pampa. Nos ponemos en contacto con usted en el contexto de nuestra tesis de grado, que se enfoca en la investigación de los procedimientos implementados en el Poder Judicial de La Pampa para prevenir, detectar y gestionar situaciones de violencia de género que acontecen en el entorno laboral de dicha institución. Específicamente, nuestro análisis se centra en el Protocolo de Intervención en Casos de Violencia de Género en el Ámbito Laboral del Poder Judicial de la Provincia de La Pampa, el cual fue aprobado mediante la Acordada N° 3751 emitida por el Superior Tribunal de Justicia de La Pampa.

En este contexto, nos permitimos solicitar su colaboración en la obtención de información relevante para nuestra investigación. Precisamos conocer los casos destacados que motivaron la creación del mencionado protocolo, el número de talleres preventivos impartidos desde el año 2020, la cantidad de casos bajo reserva, la cifra total de casos en los cuales se aplicó el Protocolo y los casos posteriores que fueron denunciados a partir de su implementación, desde el año 2020 hasta la fecha actual. Nuestra intención es llevar a cabo un análisis en profundidad de los

involucrados (género y posición ocupada), los incidentes reportados (de acuerdo con el artículo 11 del protocolo) y las resoluciones adoptadas. Además, nos interesa conocer las iniciativas promovidas por su entidad judicial para difundir esta herramienta institucional entre los miembros de la organización.

Queremos destacar que garantizaremos la confidencialidad absoluta de la información proporcionada y velaremos en todo momento por la preservación del anonimato de las víctimas de violencia laboral cuyos casos se nos faciliten.

Agradecemos de antemano su colaboración en este proceso y quedamos a su disposición para cualquier consulta adicional.

Sin otro particular, gracias por su disposición, saludos cordialmente.



Berenice Sol Vaccaro



Delfina Luján Rodríguez