

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA
LABORAL
POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL
ÁMBITO DEL PODER JUDICIAL**



PODER JUDICIAL MENDOZA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA
DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
MARCO NORMATIVO	4
OBJETIVOS	6
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.....	7
CONCEPTOS CLAVES – DEFINICIONES.....	9
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	11
FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD “DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY”	12
RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE PERSONAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO.....	14
COMPULSA ADMINISTRATIVA, PENAL O A COLEGIOS DE PROFESIONALES.....	16
RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE CONSULTAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO PERSONAL.....	¡Error! Marcador no definido.
MEDIDAS PREVENTIVAS.....	18
ANEXO I – ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	19
ANEXO II – FORMULARIO DE PRESENTACIÓN / DENUNCIA.....	20



INTRODUCCIÓN

El presente “Protocolo de actuación frente a casos de violencia por motivos de género en el ámbito del Poder Judicial”, constituye una herramienta administrativa que ha receptado las principales reglas del Convenio N°190 y de la Recomendación N°206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia de género y el acoso en el mundo laboral. En este sentido, a través de su implementación se busca promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencia y desigualdades de género mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia por motivos de género.

En nuestra cultura, las generalizaciones respecto de lo que significa ser hombre y lo que significa ser mujer están fuertemente arraigadas. Los roles y estereotipos de género, esto es, lo que se espera que seamos, pensemos o hagamos, y que está determinado históricamente por nuestras características biológicas, si bien simplifica la forma en que entendemos el mundo, puede tener graves consecuencias cuando afecta los derechos y libertades de los y las integrantes de nuestra comunidad.¹ Aún más, si a este conjunto de experiencias sumamos las de aquellas personas que tienen una orientación sexual distinta a la heterosexual, que vivencian de manera interna un género distinto al sexo que les asignaron al nacer o cuya expresión de identidad es distinta a la asignada por su biología -entre otras situaciones- las manifestaciones de violencia y discriminación se multiplican.

Por otro lado, sabemos que el ordenamiento jurídico vigente y el sistema judicial encargado de hacerlo cumplir tienden a expresar de manera normativa los valores culturales vigentes en una sociedad en un momento determinado.² En cuanto a las normas, las modificaciones obtenidas generalmente a partir de movimientos sociales reivindicadores de derechos, no aseguran que su aplicación práctica no perpetúe la desigualdad que precisamente intentan atacar. Por ello, es en el conocimiento y aplicación asertiva de dichas normas por las personas que administran justicia, donde los valores culturales vigentes pueden ser paulatinamente corregidos generando un impacto positivo en el acceso efectivo a la justicia. Así,

¹ Cook, Rebecka, Cusack Simone. Estereotipos de Género: Perspectivas Legales Transnacionales. 2009. Publicado en castellano por PROFAMILIA, Bogotá, 2010.

² Rabossi, Eduardo. Derechos Humanos: El Principio de Igualdad y la Discriminación, Revista del Centro de Estudios Constitucionales. Argentina, ISSN 0214-6185, N°. 7, 1990, págs. 175-192. Disponible en web <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=103143>



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

la labor jurisdiccional y el trato que brinda la institución a las personas que se acercan al sistema judicial por cualquier causa tienen un rol fundamental. Esto último, en la medida que pueden contribuir a no perpetuar desigualdades presentes en nuestra cultura y aplicar el derecho reconociendo las diferencias estructurales entre los géneros, transformándose en garantes de los derechos y libertades de las personas que viven en nuestra comunidad.

En definitiva, aunque los compromisos internacionales de Derechos Humanos firmados por nuestro país han puesto el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el nivel más alto de nuestro ordenamiento jurídico, existe aún una brecha entre los derechos proclamados y su efectivo ejercicio.

Por lo tanto, para cumplir con dichos compromisos se requiere de medidas, políticas públicas, programas y acciones concretas para lograr una transformación en la cultura institucional y social, que se encamine hacia una igualdad real o sustantiva en el acceso y disfrute de los derechos de todas las personas.

El Protocolo

El ámbito de aplicación del presente protocolo es el Poder Judicial, a través de la Suprema Corte de Justicia, invitándose a adherir al Ministerio Público Fiscal y al Ministerio Público de la Defensa y Popular que conforman este Poder Judicial.

Con esta herramienta, el Poder Judicial busca promover el buen trato laboral al interior de la Institución, propiciando conductas de respeto a la dignidad humana con la finalidad de que las relaciones laborales se basen en un trato respetuoso hacia las personas, favoreciendo el desarrollo de las potencialidades de quienes trabajan en la organización.

Consecuentemente, es de gran importancia que ante una conducta o situación que se encuentre en contradicción con estos valores dentro del Poder Judicial, las personas accedan a un procedimiento conocido y expedito para realizar denuncia de violencia laboral por motivos de género evitando que la misma se prolongue en el tiempo y la revictimización por falta de estrategias para su abordaje y pronta solución.



MARCO NORMATIVO

INTERNACIONAL

- Pacto de San José de Costa Rica – Convención Americana Sobre Derechos Humanos (1978)
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-1979)
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (ONU – 1993)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belén Do Para – 1994)
- Declaración y plataforma de acción de Beijing (ONU – 1995)
- Principios de Yogyakarta: principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y de género (2016)
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 111: que refiere al principio de no discriminación y al derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, en el empleo y la ocupación
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 190, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

NACIONAL

- Constitución Nacional: artículos 14 (derecho al trabajo), 14 bis (condiciones dignas y equitativas de labor), 16 (igualdad ante la ley), 75 inc 23 (medidas de acción positiva para promover la igualdad real de oportunidades y trato de las mujeres)
- Ley de Contrato de Trabajo: artículos 17 (principio de no discriminación), 81 (igualdad de trato), Título VII Trabajo de mujeres (artículos 172 a 186), y concordantes.
- Ley N° 23.592 - medidas contra actos discriminatorios.
- Ley N° 26.485 (decreto reglamentario 1011/2010) considera la violencia laboral contra las mujeres aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia, como también quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

función. Incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

- Ley N° 26.743 de Identidad de Género
- Ley N° 27.580, mediante la cual se ratifica el Convenio N° 190 de la OIT
- Ley N° 27.499 o Ley Micaela que establece la capacitación obligatoria en género y

violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

- Protocolo Marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el sector público nacional

PROVINCIAL

- Ley N° 5811 de Licencia especiales para el personal de la administración pública provincial y sus modificatoria (Ley N° 8806)

- Ley N° 9003 – Ley de Procedimiento Administrativo
- Ley N° 9103 – Régimen General Disciplinario (Modifica el Estatuto del Empleado

Público sancionado por Decreto-Ley N° 560/73)

- Ley N° 9120 – Código Procesal de Familia y Violencia Familiar
- Reglamento del Poder Judicial de Mendoza



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

OBJETIVOS

GENERALES

- Constituir una herramienta administrativa que tenga como fin evitar situaciones de violencia por razones de género en el ámbito del Poder Judicial de Mendoza
- Morigerar los efectos dañinos de estas conductas violentas muchas veces naturalizadas.
- Detectar en forma precoz y abordar de manera integral las situaciones que encuadren dentro de esta problemática
- Establecer un ámbito de actuación ante situaciones de violencia laboral por motivos de género

ESPECÍFICOS

- Establecer un marco de actuación interinstitucional ante las consultas, presentaciones y/o denuncias en las que se presenten situaciones de violencia de género y/o discriminación basadas prejuicios de género, orientación sexual, identidad de género y/o su expresión, a fin de lograr una intervención adecuada, rápida y eficaz
- Contribuir a la sistematización y articulación de buenas prácticas compatibles con las perspectivas de equidad de género y diversidad sexo genérica en la atención de las personas que sufran violencia, a fin de evitar su revictimización, así como la innecesaria superposición de intervenciones
- Sensibilizar y capacitar en perspectiva de género y diversidad sexual en los diferentes ámbitos del Poder Judicial, y en especial, a los organismos que intervengan en la asistencia y atención de las personas involucradas en esta problemática, a fin de brindar un abordaje eficaz en situaciones de violencia.
- Informar y asesorar a cualquier integrante del Poder Judicial sobre los alcances y efectos de la violencia laboral por motivos de género.



PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

RESPECTO DE LA DIGNIDAD DE LA PERSONA AFECTADA:

La persona debe ser escuchada sin intromisión en los aspectos que no guarden relación con los hechos o que carezcan de pertinencia para el caso en cuestión. Se debe proteger tanto la dignidad de la víctima como de todas las personas implicadas en el procedimiento (denunciado/a, testigos o responsables de su aplicación), no pudiendo ninguna de ellas ser objeto de malos tratos en cualquiera de sus manifestaciones, quedando absolutamente prohibido efectuar por si o por medio de terceros, actos intimidatorios o de amenaza de ninguna naturaleza.

CONFIDENCIALIDAD:

El proceso de asesoramiento o de denuncia tiene como base fundamental la confidencialidad y privacidad de las personas involucradas, constituyéndose la difusión arbitraria de la información una falta grave. Las personas responsables de recibir las denuncias o presentaciones y de tramitarlas, así como cualquiera que intervenga en la investigación, deberán resguardar los datos de las partes y toda la información de la cual se tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones. Lo anterior es sin perjuicio del uso de datos estadísticos y de la información del seguimiento del caso por parte de la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad. A los fines del diligenciamiento de las medidas necesarias, la persona deberá brindar su conformidad, mediante la firma del consentimiento informado para que las actuaciones que resulten sean remitidas a la institución o autoridad correspondiente.

NO RE-VICTIMIZACIÓN:

Se evitará la repetición innecesaria del relato de los hechos, así como también la realización de cuestionamientos o referencia a conductas descriptas en otras presentaciones. Esto último, salvo estricta necesidad para aclarar los hechos que no sean comprendidos y sólo en beneficio y con anuencia de la persona denunciante.

CONTENCIÓN Y ORIENTACIÓN

La persona denunciante será orientada de manera gratuita desde la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad en todo trámite posterior a su consulta, en la realización de la denuncia administrativa si correspondiera, así como también respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia, de las acciones legales que tiene derecho de emprender y/o medidas preventivas que puede solicitar.



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

INFORMACIÓN:

La persona afectada tiene el derecho a conocer las acciones que se adopten a lo largo de todo el proceso, como así también a compulsar las actuaciones que tengan lugar en virtud de la denuncia o presentación efectuada.

CELERIDAD:

La tramitación de los casos denunciados se realizará con la celeridad que amerite la gravedad de los mismos, priorizando la salud de la persona afectada. Se evitará cualquier tipo de burocratización de los procesos.

IMPARCIALIDAD

Las personas que intervengan en la recepción, análisis, derivación y/o en cualquier otro tipo de actuación deberán ser imparciales y tener una visión objetiva de los procesos, sin sesgos ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas.



CONCEPTOS CLAVES – DEFINICIONES

A los fines del este Protocolo se entiende por:

Violencia contra las mujeres: toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón (Ley N° 26485).

Violencia Intrafamiliar: toda forma de abuso físico o psíquico, o maltrato entre personas emparentadas tanto por consanguinidad o afinidad, produciendo daños a la integridad emocional, psicológica o física de una persona

Violencia por motivos de género en el ámbito laboral: a toda conducta de acción u omisión directa o indirecta, que, por cualquier medio, disposición, criterio o práctica, ejercida en el ámbito laboral o en entornos o comunicaciones relacionadas con el trabajo que atente contra la vida, dignidad, libertad, seguridad personal, integridad física, moral, sexual, psicológica, económica, patrimonial de las personas por motivo de género.

Identidad de género: a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales (Ley N° 26.743).

Inclusión de Perspectiva de género: se refiere a la inclusión de esta perspectiva en el análisis de hechos y sobre todo, en una toma de decisiones que no desconozca los sesgos que se pueden producir al no reconocer las inequidades que surgen en función del sistema sexo género. Incluir perspectiva de género significa mirar y tomar decisiones visibilizando la condición de desventaja que se ha generado a partir de construcciones culturales y sociales que refuerzan las desigualdades estructurales que subyacen a los procesos de socialización de género. Esta perspectiva favorece la construcción de instituciones más justas, inclusivas e igualitarias.



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

Medidas administrativas: consiste en la toma de decisiones por parte de la autoridad de aplicación que tienen por fin garantizar los derechos de las personas víctimas con el propósito hacer cesar cualquier tipo de violencia y evitar la revictimización.

Agresión física: toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño físico sobre las personas.

Acoso sexual: toda conducta o comentario reiterado de connotación sexual no consentido por quien es receptor/a.

Ciber-acoso: implica hostigamiento virtual, intencional y continuo contra las personas que trabajan, llevado a cabo por medios tales como: correo electrónico, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, teléfonos móviles, plataformas virtuales de reuniones, entre otros.

Conflictos laborales: divergencias o dificultades de relación entre las personas por reclamos relativos a las condiciones laborales (tensiones, reclamos laborales, etc)

Exigencias organizacionales: situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la institución, guardando el debido respeto a la dignidad de las personas que trabajan y sus derechos.

Estrés laboral: es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas, siempre y cuando no sea producto de maltratos laborales.



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo está destinado al abordaje de situaciones de violencia en el ámbito laboral por motivos de género que involucren a personas que desempeñen sus funciones en cualquiera de las cuatro Circunscripciones Judiciales de la provincia, en todos los espacios en que desarrollen sus tareas o actividades, incluyendo la modalidad de trabajo remoto.

Asimismo, el procedimiento previsto en el presente Protocolo, será de aplicación:

- a) a las relaciones que se desarrollen en el ámbito laboral del Poder Judicial que se realicen en el marco de la relación laboral, sin distinción de cargo, función, modalidad de contratación o antigüedad en la función.
- b) a todos los integrantes del Poder Judicial de Mendoza, cualquiera sea la situación de revista.
- c) a las situaciones de violencia por motivos de género que se produzcan en el ámbito del poder judicial contra cualquier miembro del organismo, por parte de profesionales que, en razón de sus funciones o actividades, mantienen algún tipo de relación con la víctima.



FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD

La Dirección de la Mujer, Género y Diversidad tendrá las siguientes funciones:

- Brindar asistencia de primera escucha, respetando y garantizando los principios mencionados en el presente protocolo.
- Analizar la consulta recibida, y de acuerdo a la información brindada, realizar un registro en el que consten los hechos más importantes, la asesoría brindada y la decisión de la persona denunciante sobre la formalización o no de la denuncia, u otra medida a tomar.
- Cuando la víctima manifieste su voluntad de realizar una denuncia, la Dirección deberá elevar un informe a la máxima autoridad del organismo en el que reviste la persona en situación de violencia por motivos de género (Presidente/a de la Suprema Corte de Justicia, Procurador/a del Ministerio Público Fiscal, Defensor/a General del Ministerio Público de la Defensa) - siempre que así la persona denunciante lo solicite o preste conformidad-, a fin de evaluar la posible tramitación de actuaciones administrativas y/o investigaciones sumariales que correspondieren.
- Llevar un registro estadístico de las consultas recibidas, abordaje y seguimiento realizado.
- Capacitar a los/as profesionales y personal que integre equipos de orientación, estableciendo lineamientos generales en materia de asistencia a personas en situaciones de violencia por motivos de género.
- Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la violencia de género.
- Promover acciones de concientización mediante la difusión adecuada para garantizar respeto, igualdad, equidad, no discriminación e inclusión con integración en el trato entre los y las trabajadoras en el ámbito de la institución.
- Desarrollar actividades de capacitación y actualización periódicas sobre los contenidos de este protocolo, especialmente dirigidos a las áreas que realicen las tareas de investigación administrativa de las conductas alcanzadas por este protocolo.
- Poner en conocimiento de las autoridades judiciales competentes, cuando del relato de la persona surja la posible comisión de un delito perseguible de oficio previsto en el Código Penal Argentino.



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

- Conformar un legajo por cada una de las situaciones abordadas, a fin de contar con información necesaria para su correcto seguimiento.
- Realizar recomendaciones a la Oficina de Recursos Humanos, a fin de que se adopten medidas de resguardo de las personas involucradas.
- Requerir la colaboración e intervención de psicólogos/as o psiquiatras que revistan en la planta de personal del Poder Judicial para un abordaje integral.
- Efectuar consultas a los diferentes organismos administrativos o judiciales intervinientes en las situaciones planteadas, a fin de obtener información útil, pertinente y oportuna. Dichas consultas o constancias serán agregadas al legajo de la/el presentante.
- Proceder a un seguimiento de las situaciones abordadas y emitir informes sobre las mismas a requerimiento de la autoridad judicial o administrativa competente.
- Adoptar toda medida necesaria para el abordaje integral de las situaciones que se planteen en el marco del presente protocolo.



RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE PERSONAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO

Cualquier integrante del Poder Judicial de Mendoza que se haya visto afectado/a por una situación de violencia laboral por motivos de género, en cualquiera de los contextos previstos en este protocolo, podrá realizar una consulta para su asesoramiento, presentación o denuncia ante la Dirección de Género y Diversidad.

En el caso de que la denuncia o presentación sea realizada por una tercera persona, en primer lugar, se citarán a las personas involucradas para que ratifiquen lo expuesto, siempre teniendo en cuenta su voluntad y los principios rectores expuestos anteriormente.

La persona que reciba la consulta y/o denuncia, se presentará indicando su nombre, apellido y cargo, escuchará atenta y asertivamente el relato del trabajador/a manifestando una actitud empática y contenedora, evitando emitir juicios de valor, o comentando situaciones análogas. El lenguaje será claro, simple y coloquial, respetando pausas y silencios, generando un clima de confianza y seguridad para preservar la intimidad.

Conforme el relato se labrarán las actas correspondientes, conforme Anexo I y II del presente protocolo.

ASESORAMIENTO

En la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad realizarán un asesoramiento legal, en virtud del cual, se informará acerca del Procedimiento Administrativo a seguir, o alcance del procedimiento penal si correspondiente, derechos, responsabilidades y obligaciones que le asisten a las partes.

En ese marco, por medio del presente se encomienda a la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad que elabore y difunda material informativo sobre el proceso para iniciar una denuncia administrativa por violencia laboral por motivos de género. Dicho material deberá contener información clara sobre: formas procesales o mecanismos de denuncia y otros aspectos del proceso que le permitan a la persona en situación de violencia definir si prefiere radicar una denuncia que pueda dar lugar a la instrucción de un sumario administrativo.

PRESENTACIÓN Y/O DENUNCIA

Cualquier persona integrante del poder judicial podrá efectuar presentación ante la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad por violencia laboral por motivos de género, con



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

independencia de su edad, sexo, escalafón, antigüedad laboral, entre otros; como así también, cualquier persona que con motivos de su profesión o que en ocasión de la prestación de servicios tenga una vinculación con el Poder Judicial.

En caso de que la persona manifieste su voluntad de denunciar una situación se procederá a registrar los datos personales y los de contacto que permitan localizarla (domicilio real, dependencia y horario en el que cumple funciones, teléfono, correo electrónico, entre otros).

En el acta se consignarán los dichos de la persona denunciante, sin interpretaciones personales, transcribiendo los hechos en forma textual, no debiendo omitir dichos o palabras, aunque las mismas resultaren ofensivas o denoten falta de educación y respeto. Al finalizar la narración de los hechos se podrá consultar a la/el denunciante si existe algo más que la persona quiera agregar e indagar sobre la existencia de testigos o documentos que pudieran respaldar y/o acreditar las circunstancias expuestas.

La persona denunciante, tendrá la posibilidad durante todo el proceso de ampliar el marco fáctico denunciado cuando se trate de hechos nuevos, desconocidos y/o inadvertidos al momento de la denuncia.

La presentación o denuncia puede instrumentarse por escrito en la Mesa de Entradas de la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad, vía correo electrónico a direccióndelamujer@jus.mendoza.gov.ar , o en forma personal en la citada dependencia. Cualquiera sea la forma de presentación se deberá realizar conforme Anexo II del presente. Será admisible la denuncia, aunque no se presente en el formulario, en tanto contenga los requisitos mínimos a los que se alude en el Anexo II.

La denuncia debe ser suscrita por la persona, no siendo necesario su representación por parte de un abogado/a. No es posible presentar denuncias anónimas, así como tampoco es viable la presentación de denuncias colectivas, salvo que se individualice y sea suscrita por cada una de las personas denunciantes.

Finalizada la denuncia, se le entregará al/la denunciante una constancia de recepción de esta; en caso de comunicación virtual se enviará desde la casilla de correo oficial de la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad una respuesta con el asunto "Confidencial"



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

COMPULSA ADMINISTRATIVA, PENAL O A COLEGIOS DE PROFESIONALES.

COMPULSA ADMINISTRATIVA

En caso de que la presunta víctima declare expresamente su voluntad de que los hechos sean investigados administrativamente, la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad luego de efectuar las medidas urgentes, remitirá compulsas a la autoridad administrativa competente a los fines de proceder con arreglo a la Ley N° 9103, Ley N° 9003, Decreto-Ley N° 560/73, y demás normas de aplicación. La compulsas se remitirá vía correo electrónico, con indicación de "Confidencial" en el asunto y la siguiente leyenda de confidencialidad *"Tratándose de información confidencial y sensible, se solicita guardar absoluta confidencialidad respecto a los datos personales vertidos en el presente informe de actuación en el marco de un abordaje integral. Ello de acuerdo con la normativa vigente en la materia tal como la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrolles sus relaciones interpersonales."*

Los/las instructores sumariantes deberán garantizar en la sustanciación del proceso administrativo la confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y reserva de las actuaciones. Asimismo, cualquier acto llevado a cabo durante la investigación administrativa deberá realizarse con perspectiva de género y diversidad para lo cual el personal instructor será capacitado en la temática por la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad en forma anual.

Durante el proceso, se recomienda a los/las instructores permitir que la persona en situación de violencia cuente con el acompañamiento de una persona de su confianza durante cualquier acto o audiencia.

En este contexto, la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad podrá requerir informe y/o compulsar las actuaciones sumariales a fin de realizar un acabado seguimiento de la situación denunciada.

Al momento de dictar una resolución del caso y disponer una sanción, si correspondiere, se deberá evaluar la gravedad de la falta considerando especialmente el tipo de violencia ejercida y su intensidad, duración y frecuencia.

COMPULSA PENAL

Si durante la realización de la denuncia, surgiere la existencia de la posible comisión de hechos delictivos perseguibles de oficio, desde la Dirección de la Mujer se remitirá la compulsas



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

correspondiente al Ministerio Público Fiscal. En caso de que se tratare de delitos dependiente de instancia privada, se asesorará a la persona denunciante sobre la modalidad de este tipo de delitos, la implicancia de la instancia de la acción penal y el desarrollo del proceso penal a fin de que manifieste su voluntad de que se remita compulsa penal al Ministerio Público Fiscal a los fines de su investigación.

COMPULSA A COLEGIOS DE PROFESIONALES

En caso de que la persona denunciada sea un profesional que en ocasión su ejercicio en el ámbito del Poder Judicial hubiere incurrido en posibles hechos de violencia de género en contra del personal de esta institución, previo consentimiento de la víctima, se remitirá compulsas al Colegio Profesional que corresponda según el caso, de toda actuación realizada en la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad a los fines correspondientes.



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

MEDIDAS PREVENTIVAS

Sin perjuicio de la investigación sumaria correspondiente, en caso de denuncia, la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad podrá efectuar recomendaciones en resguardo de la persona denunciante o para el mejor funcionamiento de la oficina en la que tuvieron lugar los hechos. A modo enunciativo, podrá recomendar que se apliquen en forma provisional las siguientes medidas preventivas:

- Separación de espacios físicos de las personas involucradas.
- Trabajo remoto o virtual cuando la presencia del denunciado pudiere causar un mayor agravio a la presunta víctima, o pudiere entorpecer la investigación administrativa o pueda ejercer influencia sobre los eventuales testigos.
- Traslado transitorio de la persona denunciada, en los siguientes casos:
 - Cuando existan antecedentes o circunstancias para presumir que el acoso continuará.
 - Cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad que así lo haga aconsejable.
- En el caso de que sea expresamente requerido por la víctima, el cambio de destino laboral de la persona afectada.
- Intervención en la dependencia donde se originó el conflicto de psicólogos y/o psiquiatras a fin de evaluar clima laboral y obtener cualquier otra información que coadyuve al mejor desarrollo de la investigación administrativa
- Flexibilidad horaria de ingreso y egreso de la presunta víctima o presunto/a agresor/a.
- Licencia por violencia de género conforme lo dispuesto por Ley N° 9263 y/o ley N° 5811
- Recomendación de realización de programa de abordaje de violencia para el varón

Ante una recomendación, el área de recursos humanos deberá actuar en forma ágil y expeditiva, a fin de dar respuesta fundada a la sugerencia cursada.



ANEXO I – ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nombre de la persona....., de años de edad y con DNI nº

Manifiesto que me ha sido explicada y he entendido la naturaleza de la presente intervención ante la Dirección de la Mujer Género y Diversidad, así como también el carácter confidencial de las actuaciones que puedan realizarse.

Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria y presto libremente mi conformidad para que las actuaciones llevadas a cabo por esta Dirección sean remitidas total o parcialmente a la o las autoridades pertinentes a fin de dar solución a la situación planteada.

He sido también informado/a de que mis datos personales serán protegidos y deberán estar sometidos a y con las garantías de la Ley de Protección de Datos personales (Ley 25326).

Mendoza de de 20



ANEXO II – FORMULARIO DE PRESENTACIÓN / DENUNCIA

DATOS PERSONALES DEL DENUNCIANTE

Nombre completo	
DNI o N° de Legajo	
Cargo en el que se desempeña	
Dependencia en la que presta funciones	
Teléfono	
Correo Electrónico	

DATOS PERSONALES DE LA VÍCTIMA

Nombre completo	
DNI o N° de Legajo	
Cargo en el que se desempeña	
Dependencia en la que presta funciones	
Teléfono	
Correo Electrónico	

DATOS PERSONALES DEL DENUNCIADO

Nombre completo	
DNI o N° de Legajo	
Cargo en el que se desempeña	
Dependencia en la que presta funciones	



Teléfono	
Correo Electrónico	

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA DENUNCIA

¿Con qué antecedentes y/o documentos cuenta, que acreditan su denuncia?

Marque con una X la/las alternativas correspondientes:

Ninguna específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Informe médico y/o psicológico	
Otros medios de prueba	

Conforme las alternativas seleccionadas, indique todos aquellos datos necesarios para recabar la prueba en cuestión.

--



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

RESPECTO A LA DENUNCIA

¿Cuál es el nivel jerárquico del denunciado/a respecto a la víctima?

Nivel jerárquico superior	
Igual nivel jerárquico	
Nivel jerárquico inferior	
Otro	

¿El denunciado trabaja directamente y/o en el mismo espacio físico que la víctima?

Si	
No	
Ocasionalmente	

¿La víctima ha puesto en conocimiento a su superior inmediato de esta situación o a otro superior, si el victimario es su jefatura?

Si	
No	

NARRACIÓN DE LOS HECHOS

1	Describa las conductas manifiestas, en orden cronológico, por el presunto victimario que avalarían la denuncia. Indique el hecho, las personas involucradas, el lugar donde ocurrió, y otros detalles que complementen la denuncia	
---	---	--



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

2	Indique hace cuanto tiempo es víctima de las acciones descritas anteriormente. Señale la fecha de inicio de los hechos y la frecuencia con que se reiteran	



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

3	<p>Indique el nombre de la personas o personas que realizaron los hechos. Puede señalar otros antecedentes de la persona, que complementen la denuncia.</p>	



PODER JUDICIAL MENDOZA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

DIRECCIÓN DE LA MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD
DRA. CARMEN MARÍA ARGIBAY

4	Señale el nombre de las personas que presenciaron las acciones denunciadas o de aquellas que pudieran tener un conocimiento de lo ocurrido.	
---	---	--

Por medio del presente declaro conocer los alcances de la presentación efectuada y SI / NO autorizo a la remisión de compulsas a la autoridad administrativa a los fines de proceder con arreglo a la Ley N° 9103, Ley N° 9003, Decreto-Ley N° 560/73, y demás normas de aplicación.

Firma

Aclaración