



TRIBUNAL SUPERIOR
DE **JUSTICIA**
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

— INFORME —

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

Oficina de Género



Oficina de
Género

“Protocolo para el abordaje de violencias de género en el ámbito laboral” en el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Descripción de la Práctica

El siguiente apartado describe la experiencia del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en torno al “Protocolo para el abordaje de violencias de género en el ámbito laboral” que fue aprobado el 15 de noviembre de 2023 a través de la Acordada N° 37/2023. Esta herramienta se creó con el propósito de prevenir, intervenir y erradicar las violencias y el acoso por razones de género en el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad.

El Protocolo estuvo orientado a la promoción de espacios de trabajo seguro, respetuoso y equitativo mediante una política integral que implementó el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo y la Resolución N° 206. Fue elaborado en la Mesa Interinstitucional de Trabajo para prevenir, tratar y eliminar las violencias en el ámbito laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires¹.

Incluyó la creación de procesos de concientización y formación, procedimientos administrativos ágiles y dispositivos específicos de atención a partir de intervenciones junto al Centro de Justicia de la Mujer que creó un equipo interdisciplinario a tal fin². Fue ideado como una política integral organizada a partir de cuatro ejes vinculados a la investigación, implementación, comunicación y evaluación.

Objetivos Principales de la Práctica

- Generar un entorno laboral libre de violencias y discriminación.
- Garantizar el acceso a mecanismos eficaces de denuncia y acompañamiento.

¹ Resolución CM CABA N° 193/2021 y N° 49/2022.

² Disposición DG CJM CM CABA N° 1/2024, Convenio de Colaboración TSJ CABA N° 085/2020.

- Promover el respeto de los derechos de las personas trabajadoras e instalar institucionalmente una cultura organizacional basada en la equidad, el respeto y la escucha activa.

Implementación y Recursos

La iniciativa se llevó a cabo con recursos propios del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad. En una primera instancia se diseñaron y ajustaron procedimientos administrativos y se crearon dispositivos de abordaje elaborados para la atención de situaciones específicas en articulación con el Equipo Interdisciplinario del Centro de Justicia de la Mujer del Consejo de la Magistratura de la Ciudad.

Otro componente clave fue la comunicación y difusión de contenidos internos y externos a partir de los cuales se distribuyeron folletos, cuadernillos, contenidos digitales y campañas propias o en articulación con la jurisdicción.

Durante todas las actividades se hizo foco en la identificación y erradicación de factores de violencia y acoso sustentadas en abusos de relaciones de poder o patrones de género desiguales y en la promoción y construcción de espacios seguros, respetuosos y libres de discriminación.

Desde principios de 2024 se ejecutaron tres sub etapas para la realización de jornadas de concientización y formación del personal abarcando el período 2024-2025. La primera sub etapa alcanzó un veinte por ciento del personal que desempeñaba actividades en puestos de liderazgo e integrantes de equipos pertenecientes a las áreas de Informática y Técnica, Ceremonial, Office, Transparencia y acceso a la información, Control de gestión, Asesoría Jurídica y Comunicación.

Resultados y Evaluación

Las instancias de formación afianzaron la escucha activa y el diálogo, mejorando la convivencia y posibilitando condiciones de mayor seguridad institucional en el

ámbito laboral. Asimismo, se incorporaron indicadores específicos en los registros institucionales para monitorear su aplicación, seguimiento y ajuste.

Fueron pocos los meses desde su puesta en marcha, no obstante, fue posible advertir buena recepción y predisposición entre los equipos de trabajo y los equipos de líderes. Para ello fueron decisivos los consensos y el trabajo colaborativo con organismos jurisdiccionales, nacionales e internacionales.

Fue esencial el apoyo del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad en la construcción de una cultura del respeto, la equidad, la diversidad y el establecimiento de relaciones libres de violencia y de discriminación.

Sostenibilidad y Replicabilidad

El desarrollo de herramientas de intervención y respuestas ágiles, el monitoreo constante y el compromiso de actores clave, tanto el personal como las autoridades judiciales y organismos de la jurisdicción, fueron aspectos relevantes para la sostenibilidad. Es posible replicar la experiencia en jurisdicciones interesadas considerando particularidades propias del contexto local e institucional y apoyando capacidades técnicas en los equipos que trabajen el tema.

Aprendizajes y Recomendaciones

Durante los meses analizados se observó la necesidad de establecer espacios de articulación interinstitucional con participación activa del personal y compromiso del liderazgo institucional. Fue positiva la conformación de equipos interdisciplinarios con formación específica, así como la producción de contenidos generales y materiales de apoyo, la formación continua y el establecimiento de mecanismos de evaluación o líneas de base. Asimismo, fue relevante el sostenimiento de canales de comunicación y la construcción de un lenguaje común para favorecer y colaborar en la comprensión y extensión de los

contenidos.

Documentación

La práctica cuenta con documentación oficial que respalda su aprobación, desarrollo e implementación. Incluye la Acordada N° 37/2023, el Convenio de Colaboración N° 085/2020 y materiales de capacitación y comunicación institucional diseñados para su difusión.

Impacto Interinstitucional

La implementación del protocolo consolidó vínculos de cooperación entre organismos judiciales y administrativos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y, a su vez, colaboró en el fortalecimiento del sistema integral de abordaje de las violencias por razones de género en el ámbito laboral posibilitando la ampliación de una red institucional de acompañamiento, la intervención y la respuesta oportuna.