



CONSEJO DE LA  
MAGISTRATURA

— INFORME —

# CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DE LA NACIÓN

Unidad de Derechos Humanos y  
Género

**"Protocolo para la prevención, abordaje, e intervención en casos de violencia y acoso laboral con perspectiva de género en el ámbito del Consejo de la Magistratura de la Nación", implementado por la Unidad de Derechos Humanos y Género de dicha institución.**

### **Objetivos Principales de la Práctica**

- Prevenir, abordar e intervenir en situaciones de violencia y acoso laboral con perspectiva de género dentro del Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación.
- Garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia y discriminación, resguardando la integridad y la salud de las personas.
- Establecer un procedimiento administrativo eficaz para estos casos.
- Reconocer que estas conductas afectan de manera desproporcionada a las mujeres y que es necesario un enfoque inclusivo e integrado, con perspectiva de género.

### **Implementación y Recursos**

El protocolo fue implementado el 31 de mayo de 2023 y es aplicable a personas empleadas y funcionarias del Consejo de la Magistratura, cualquiera sea su modalidad de contratación. La Unidad de Derechos Humanos y Género actúa como autoridad de aplicación y para ello se conformó un equipo interdisciplinario con abogadas, abogados, psicólogas y psicólogos especializada/os de la propia Unidad. Se habilitaron canales de comunicación presenciales, por correo electrónico y telefónico para recibir consultas o denuncias (no anónimas). Se creó un sistema de seguimiento documental con legajos de protección para quien denuncie y modelos tipo para registrar la información. La implementación fue inmediata tras la aprobación de la Resolución 156/23 y se realizó con el área de recursos humanos y materiales propios del Consejo. Además, se mantuvieron reuniones con la Oficina de la Mujer y la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación para obtener asesoramiento, y se proyectó un plan de trabajo conjunto con el Área de Medicina Preventiva.

## **Resultados y Evaluación**

Hasta el momento de la redacción de este documento, se habían tramitado tres actuaciones y recibido numerosas consultas. Se proyecta continuar con acciones de prevención y concientización.

Se establecieron indicadores de éxito como la reducción de incidentes, el aumento de la confianza para reportar situaciones, la mejora en el clima laboral, e indicadores de impacto como el cambio en la cultura organizacional, el cuidado de la salud de las personas empleadas y el incremento en la productividad. Estos indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos, se revisan de forma anual.

Entre los beneficios inesperados se destacó una mejora en la comunicación y la colaboración entre distintas oficinas y organismos.

## **Desafíos y Soluciones**

Se trabaja para profundizar las capacitaciones, fortalecer la detección de casos, mejorar la coordinación de actividades y la cultura organizacional. Las soluciones propuestas incluyen una comunicación efectiva, liderazgo comprometido, capacitación y sensibilización, protocolos claros, coordinación entre áreas, resguardo de la confidencialidad y la privacidad, así como también instancias de evaluación y ajuste continuo.

## **Sostenibilidad**

La sostenibilidad requiere de la participación de actores clave, de recursos adecuados, del monitoreo continuo y de la capacitación permanente.

## **Aprendizajes y Recomendaciones**

Uno de los principales aprendizajes fue que la cultura organizacional es clave,

que contar con políticas claras y bien comunicadas resulta de gran ayuda, y que la capacitación junto con la detección temprana de señales de alerta es imprescindible. Se recomienda a otras oficinas realizar un diagnóstico, establecer un compromiso institucional, desarrollar un plan estratégico, capacitar al personal, definir políticas claras, generar un ambiente seguro, crear mecanismos de denuncia, monitoreo y evaluación, y realizar los ajustes necesarios a partir de esa información.

### **Documentación**

El Protocolo está establecido mediante la Resolución CM n.º 156/23, que se encuentra disponible para su consulta.

### **Impacto Interinstitucional**

La práctica contribuye a promover un ambiente laboral seguro y respetuoso, fortaleciendo la capacidad institucional para abordar la violencia de género en general y la violencia laboral en particular. Establece un modelo replicable, fortalece la coordinación entre oficinas e incrementa la capacidad institucional para enfrentar estas violencias, fomentando una cultura de tolerancia cero. La aplicación del protocolo ha generado un impacto positivo en la prevención y el manejo de la violencia y el acoso laboral.