



INFORME

LA PAMPA

Oficina de la Mujer y de Violencia
Doméstica del Poder Judicial de la
provincia de La Pampa

“Reglamento para la prevención, abordaje y erradicación de la violencia laboral” en el Poder Judicial de la provincia de La Pampa

Con el objetivo de construir espacios laborales seguros y respetuosos, el Superior Tribunal de Justicia de La Pampa aprobó un protocolo de actuación ante situaciones de violencia laboral. Esta herramienta amplía el alcance del protocolo previo sobre violencia de género y establece lineamientos claros para prevenir, detectar y abordar situaciones de acoso, discriminación o maltrato en el ámbito judicial.

Objetivos Principales de la Práctica

- Prevenir y erradicar la violencia laboral en todas sus manifestaciones.
- Ofrecer canales de consulta y denuncia accesibles, confiables y confidenciales.
- Brindar orientación y acompañamiento integral a las personas afectadas.
- Incorporar la perspectiva de género y de derechos humanos en la gestión de recursos humanos.
- Promover la sensibilización y capacitación permanente de todo el personal judicial.

Implementación y Recursos

El protocolo fue aprobado por Acuerdo del Superior Tribunal de Justicia en agosto de 2025, tomando como referencia el Convenio 190 de la OIT. Define con precisión qué se entiende por violencia laboral y cuáles son sus manifestaciones, que pueden ser de carácter psicológico, moral, sexual, económico o por motivos de género.

Para su aplicación, se prevén tres formas de activación: la consulta, la denuncia (que puede ser anónima o nominal) y la intervención temprana. Todas estas instancias pueden canalizarse a través de la Secretaría de Recursos Humanos y de la Oficina de la Mujer y de Violencia Doméstica (OMyVD), que son los organismos habilitados para recibir las denuncias y consultas.

La Secretaría de Recursos Humanos coordina el Equipo de Abordaje interdisciplinario, integrado por profesionales de distintas disciplinas, que se encarga de recibir la información, realizar entrevistas, proponer un plan de acción y dar seguimiento a cada caso. Ahora bien, cuando la situación de violencia laboral tiene vinculación con motivos de género, la intervención corresponde de manera exclusiva a la OMyVD, que actúa con su propio Equipo Interdisciplinario y puede recomendar medidas específicas de protección, acompañamiento y capacitación.

De esta manera, la práctica combina dos canales de abordaje complementarios: la Secretaría de Recursos Humanos, que atiende los casos generales de violencia laboral, y la OMyVD, que asume aquellos vinculados a violencia laboral por razones de género.

Además, el protocolo refuerza su implementación a través de acciones de prevención, capacitación y monitoreo:

- Prevención en materia de violencia laboral: la Secretaría de Recursos Humanos, en articulación con la OMyVD, diseña las políticas de prevención, intervención temprana y difusión del protocolo, convocando a otras áreas del Poder Judicial para promover el derecho a trabajar en un ámbito libre de violencia.
- Capacitación y difusión: la Secretaría de Jurisprudencia y Capacitación Judicial, junto con Recursos Humanos y la OMyVD, revisan y actualizan los contenidos periódicamente. También desarrollan charlas, talleres y capacitaciones para sensibilizar a todo el personal.
- Estadísticas: la Secretaría de Recursos Humanos y la OMyVD llevan un registro estadístico permanente de los casos, lo que permite planificar y ajustar políticas institucionales.
- Registro de antecedentes: la Secretaría de Recursos Humanos documenta todas las intervenciones, las medidas adoptadas y, en su caso, las sanciones disciplinarias, asegurando siempre la confidencialidad.

En cuanto a los recursos, se aprovechan capacidades institucionales ya existentes, sin necesidad de presupuesto adicional, fortaleciendo el trabajo conjunto entre áreas clave del Poder Judicial.

Resultados

La aprobación del protocolo constituye un avance significativo en la consolidación de políticas institucionales para prevenir y abordar la violencia laboral. Su implementación formaliza un marco normativo claro, fortalece la confianza en los canales de denuncia y brinda herramientas concretas de acompañamiento a las personas afectadas.

Desafíos

- Garantizar la confianza plena en los mecanismos de consulta y denuncia, fomentando una cultura institucional de respeto y cuidado.
- Asegurar la actualización constante de las medidas y contenidos del protocolo frente a nuevas problemáticas.
- Promover que todas las áreas y jerarquías se comprometan activamente en su aplicación.

Sostenibilidad

La práctica ha sido implementada mediante una resolución formal, lo que garantiza su obligatoriedad y aplicación en todo el Poder Judicial. Cuenta con mecanismos institucionales que aseguran su sostenibilidad en el tiempo, tales como capacitación, seguimiento, y rendición de cuentas. Demuestra el avance institucional en la promoción de ambientes laborales libres de violencia, contribuyendo a la mejora del bienestar de las personas que integran el Poder Judicial y al cumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado argentino en materia de derechos humanos.

Aprendizajes

- La formalización de un protocolo específico refuerza la prevención y el acompañamiento en casos de violencia laboral.
- El abordaje interdisciplinario garantiza una respuesta integral, evitando la revictimización y fortaleciendo la perspectiva de derechos humanos.

- La articulación entre distintas áreas institucionales es clave para lograr efectividad y legitimidad en la implementación.
- Impacto interinstitucional

La iniciativa de La Pampa no solo mejora las condiciones de trabajo dentro de su Poder Judicial, sino que también constituye un precedente valioso para otras jurisdicciones. Al inspirarse en estándares internacionales y adecuarlos a la realidad local, este protocolo se presenta como una experiencia replicable que fortalece el compromiso nacional con los derechos humanos y la igualdad de género. Demuestra el avance institucional en la promoción de ambientes laborales libres de violencia, contribuyendo a la mejora del bienestar de las personas que integran el Poder Judicial y al cumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado argentino en materia de derechos humanos.

Documentación

La práctica se encuentra respaldada por la normativa institucional vigente. En particular, por el Acuerdo del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de La Pampa, que aprueba el “Protocolo de actuación ante situaciones de violencia laboral en el ámbito del Poder Judicial de La Pampa” (Agosto 2025). Asimismo, se vincula con lo dispuesto en el Acuerdo 3751, que estableció el “Protocolo de intervención ante situaciones de violencia de género en el ámbito laboral”. Ambos instrumentos brindan sustento jurídico y fortalecen la obligatoriedad de las medidas previstas, asegurando su aplicación en todas las dependencias judiciales.