



CORTE SUPREMA
DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

OM

Oficina de la Mujer

INFORME

Buenas prácticas de los Poderes Judiciales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres

Edición 2025

Con la participación de la Comisión de Género de Ju. Fe. Jus.



Índice

Descripción del Proyecto.....	2
Objetivos del Proyecto	3
Metodología de Trabajo.....	3
Cuestionario sobre Buenas Prácticas.	4
Corte Suprema de Justicia de la Nación	7
Consejo de la Magistratura de la Nación	12
Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	16
Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	19
Poder Judicial de la provincia de Catamarca.....	24
Poder Judicial de la provincia de Chaco	29
Poder Judicial de la provincia de Chubut	33
Poder Judicial de la provincia de Córdoba	37
Poder Judicial de la provincia de Corrientes	41
Poder Judicial de la provincia de Formosa	45
Poder Judicial de la provincia de Jujuy.....	49
Poder Judicial de la provincia de La Pampa	54
Cámara Federal de Apelaciones de La Plata	59
Poder Judicial de la provincia de La Rioja	63
Poder Judicial de la provincia de Mendoza.....	67
Poder Judicial de la provincia de Misiones	72
Poder Judicial de la provincia de Río Negro	76
Poder Judicial de la provincia de Salta	80
Poder Judicial de la provincia de San Juan.....	84
Poder Judicial de la provincia de Santa Cruz.....	88
Poder Judicial de la provincia de Santiago del Estero.....	93
Poder Judicial de la provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur	97
Poder Judicial de la provincia de Tucumán	101
Autoridades.....	106

Buenas Prácticas de los Poderes Judiciales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres

Descripción del Proyecto

Este proyecto de sistematización y publicación de buenas prácticas de los poderes judiciales de todo el país se originó a partir del Encuentro Nacional de Oficinas de la Mujer y de Género, celebrado en la provincia de Jujuy a fines del año 2024.

Durante dicho encuentro, se compartieron valiosas experiencias que permitieron identificar iniciativas innovadoras, eficaces y replicables impulsadas por diversas jurisdicciones en el marco de la justicia con perspectiva de género. La riqueza del intercambio propició un acuerdo general sobre la importancia de visibilizar y documentar estas prácticas con el fin de facilitar su fortalecimiento y eventual implementación en otras jurisdicciones.

En este contexto, y en sintonía con los objetivos estratégicos de la Comisión de Género de la Junta Federal de Cortes y Tribunales Superiores de Justicia de las provincias Argentinas y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Ju.Fe.Jus., se decidió avanzar en la publicación de una recopilación anual de buenas prácticas. Esta publicación busca promover la cooperación horizontal entre oficinas, fomentar la institucionalización de políticas de género y acompañar el desarrollo de aquellas provincias que aún no han conformado estructuras específicas con este enfoque.

Proyecto de Publicación Anual

Objetivo: Sistematizar, documentar y difundir buenas prácticas impulsadas por las Oficinas de la Mujer y de Género de los Poderes Judiciales del país, así como también aquellas políticas institucionales con enfoque de género desarrolladas en jurisdicciones que aún no cuentan con estas oficinas específicas.

Frecuencia: Anual

Objetivos del Proyecto

- Identificar y sistematizar buenas prácticas en materia de derechos humanos de las mujeres impulsadas por las OMs del país.
- Facilitar el acceso a experiencias replicables que contribuyan al fortalecimiento institucional con perspectiva de género.
- Fomentar el intercambio y aprendizaje entre jurisdicciones.
- Promover el reconocimiento del trabajo sostenido de las Oficinas de la Mujer en el ámbito del Poder Judicial.
- Contribuir a la mejora continua de políticas judiciales a través de buenas prácticas que garanticen los derechos humanos de las mujeres.

Metodología de Trabajo

Instrumento de Recolección

Para llevar adelante la recolección homogénea y representativa, se diseñó un cuestionario único que fue enviado a todas las Oficinas de la Mujer y de Género del país y a la Comisión de Género de Ju.Fe.Jus.

A partir de las respuestas recibidas, la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación procesó la información respetando el enfoque y el lenguaje propio de cada jurisdicción.

Participaron de este Proyecto:

- Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación
- Unidad de Derechos Humanos y Género del Consejo de la Magistratura de la Nación
- Oficina de la Mujer del Centro de Justicia de la Mujer del Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires
- Oficina de la Mujer del Superior Tribunal de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires
- Oficina de la Mujer del Poder Judicial de la Provincia de Catamarca
- Centro Judicial de Género del Poder Judicial de Chaco

- Oficina de la Mujer y de Violencia de Género del Poder Judicial de Chubut
- Oficina de la Mujer del Poder Judicial de Córdoba
- Oficina de la Mujer del Superior Tribunal de Justicia de Entre Ríos
- Oficina de la Mujer del Poder Judicial de Formosa
- Oficina de la Mujer del Poder Judicial de Jujuy
- Oficina de la Mujer y de Violencia Doméstica del Poder Judicial de La Pampa
- Oficina de la Mujer Regional La Plata
- Oficina de Género del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja
- Dirección de la Mujer, Género y Diversidad “Dra. Carmen María Argibay” del Poder Judicial de Mendoza
- Oficina de Derechos Humanos y Género del Poder Judicial de Río Negro
- Oficina de Género del Poder Judicial de Salta
- Oficina de la Mujer del Poder Judicial de San Juan
- Oficina de Género del Poder Judicial de Santa Cruz
- Oficina de Protección a las Víctimas de Violencia Familiar y de la Mujer del Poder Judicial de Santiago del Estero
- Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán
- Poder Judicial de la Provincia de Corrientes
- Poder Judicial de la Provincia de Misiones
- Poder Judicial de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur

Cuestionario sobre Buenas Prácticas.

1. Información General de la Oficina:

- Nombre de la Oficina
- Área o departamento específico de trabajo
- Persona de contacto (nombre, cargo y datos de contacto)
- Breve descripción de los objetivos y responsabilidades de la oficina en relación con el tema tratado

2. Descripción de la Buena Práctica elegida:

- Nombre o título de la práctica

- Fecha de implementación
- ¿Cuál fue el problema o necesidad que buscó resolver esta práctica?
- ¿Cuáles fueron los objetivos específicos de esta práctica?
- Descripción detallada de la práctica (¿en qué consiste?, ¿cuáles son sus componentes clave?)

3. Planificación y Recursos:

- ¿Qué recursos (humanos, materiales, financieros) fueron necesarios para implementar esta práctica?
- ¿La práctica fue implementada con recursos propios o mediante financiamiento externo?
- ¿Cuáles fueron los plazos de implementación (desde la planificación hasta la ejecución)?

4. Implementación:

- ¿Cuáles fueron los pasos específicos para implementar la práctica?
- ¿Qué actores participaron en su desarrollo e implementación?
- ¿Hubo capacitaciones o formaciones previas para el personal?
- ¿Existieron alianzas o colaboración con otras instituciones u organizaciones?

5. Resultados y Evaluación:

- ¿Cuáles fueron los principales resultados obtenidos?
- ¿Cómo se evaluó el éxito de la práctica? (Indicadores de éxito o impacto)
- ¿Hubo beneficios inesperados?
- ¿Qué desafíos o dificultades surgieron durante la implementación, y cómo se superaron?

6. Sostenibilidad y Replicabilidad:

- ¿Cuáles son los requisitos para sostener esta práctica en el tiempo?
- ¿Esta práctica ha sido adaptada o replicada en otros contextos? Si es así, ¿qué ajustes fueron necesarios?

- ¿Cuáles son las recomendaciones clave para replicar esta práctica en otras oficinas o jurisdicciones?

7. Aprendizajes y Recomendaciones:

- ¿Cuáles fueron los aprendizajes más importantes que resultaron de la implementación de esta práctica?
- ¿Qué consejos daría a otras oficinas que deseen implementar una práctica similar?

8. Documentación y Materiales de Soporte:

- ¿Existe documentación que describa la práctica? (informes, manuales, guías)
- ¿Estarían dispuestas/os a compartir dicha documentación con otras oficinas?

9. Reflexión sobre el Impacto a Nivel Interinstitucional (Opcional):

- ¿De qué manera esta práctica contribuye o contribuiría a los objetivos generales de la red de oficinas?
- ¿Qué cambios, si hubo alguno, ha promovido esta práctica en la relación con otras instituciones o en el marco general de trabajo?



CORTE SUPREMA
DE JUSTICIA DE LA NACIÓN



INFORME

Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

Curso “Argumentación jurídica con perspectiva de género” en la Corte Suprema de Justicia de la Nación

El documento describe el curso "Argumentación jurídica con perspectiva de género" ofrecido por la Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) de Argentina. Esta iniciativa se enmarca dentro del "Plan para Incorporar la Perspectiva de Género en la Justicia" de la OM.

Objetivos Principales de la Práctica

Diseñar una herramienta metodológica con perspectiva de género que contribuya a la construcción de sentencias que garanticen su aplicación. Para ello, se propone comprender los conceptos básicos de la argumentación jurídica que permiten incorporar esta perspectiva en las decisiones judiciales. Se busca aplicar cuatro métodos y pautas prácticas de argumentación orientadas a promover una justicia igualitaria. Finalmente, se considera fundamental reflexionar sobre el sentido de juzgar con perspectiva de género, entendiendo el género como una construcción social y una herramienta clave para prevenir situaciones de discriminación y violencia.

Implementación y Recursos

El curso fue implementado a partir del 21 de agosto de 2024 y tiene como propósito ofrecer una guía metodológica práctica para construir sentencias que integren la perspectiva de género, a partir de cuatro métodos y pautas de acción. Se dicta en modalidad virtual y asincrónica a través del campus de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con una duración de un mes y medio y una dedicación estimada de seis horas semanales. Además, incluye un encuentro sincrónico. Está dirigido a integrantes de la magistratura y del funcionariado, y se estructura en torno a componentes clave como una base metodológica clara, conceptos fundamentales relacionados con la argumentación jurídica y la perspectiva de género, así como contenidos teóricos y prácticos. Entre ellos se incluyen exposiciones grabadas, lecturas,

cuestionarios, foros grupales y un encuentro sincrónico, que complementan el proceso de formación. Al finalizar, se otorga certificado.

En cuanto a los recursos humanos, el equipo está conformado por una experta y docente responsable (Dra. María Rita Custet Llambi), así como profesionales de abogacía, educación, trabajo social, psicología organizacional y tutoría del aula. Los recursos materiales incluyen el campus virtual, materiales didácticos desarrollados por la OM con apoyo del área de comunicación institucional de la CSJN, equipos informáticos y herramientas de evaluación.

La práctica fue implementada con recursos propios de la Oficina de la Mujer de la CSJN.

El proceso de implementación se desarrolló en un plazo de cuatro meses, que incluyó las etapas de planificación y diseño del curso, desarrollo de los materiales, configuración del aula virtual, realización de una prueba piloto con juezas y jueces, recopilación de sugerencias y ajustes necesarios, y finalmente, el lanzamiento de la primera edición.

Resultados y Evaluación

La evaluación del curso se realizó mediante una encuesta al final de la capacitación con preguntas en escala Likert, abiertas y dicotómicas.

Los resultados iniciales mostraron calificaciones mayoritariamente “altas” y “muy altas” para los contenidos, el encuentro sincrónico, el trabajo final y la tutoría. La evaluación global del curso y su relación con la práctica jurisdiccional también resultó alta.

Todas las personas encuestadas indicaron que el curso no interfiere con la independencia judicial.

Aún no ha sido posible evaluar el impacto en las prácticas judiciales debido a la corta experiencia, ni se han identificado beneficios inesperados hasta el momento. Sin embargo, el curso ha tenido alta demanda.

Desafíos y Soluciones

La principal observación fue la asignación de tiempo insuficiente para realizar las actividades. Se modificaron algunos ejercicios para atender esta necesidad.

Sostenibilidad y Réplica

Para sostener la práctica en el tiempo, es necesario contar con recursos que cubran necesidades técnicas, como la actualización de la plataforma virtual, la capacitación del equipo de tutoría y la incorporación de mejoras continuas. También resulta clave la implementación de un sistema de evaluación y retroalimentación que permita monitorear su desarrollo. Hasta el momento, la práctica no ha sido adaptada a otros contextos.

Recomendaciones para la Réplica

Se requiere la adaptación del curso al contexto local, recursos tecnológicos adecuados y documentación accesible.

Aprendizajes y Recomendaciones

Entre los aprendizajes destacan la importancia de planificar con cuidado, adaptar el diseño formativo, mantener canales de comunicación efectivos, colaborar entre instituciones, evaluar continuamente y trabajar en equipo. Como recomendaciones, se sugiere definir objetivos claros, realizar un diagnóstico inicial, crear contenidos de calidad, facilitar el acceso, fomentar la colaboración entre diferentes áreas, establecer un cronograma realista, capacitar al equipo, monitorear el proceso y promover el trabajo en red.

Documentación

Existe bibliografía y material de apoyo del curso. La OM-CSJN dicta este curso con exclusividad, pero lo ha puesto a disposición de todas las jurisdicciones.

Impacto Interinstitucional

Se espera que el curso contribuya a impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la labor jurídica, promoviendo decisiones judiciales más equitativas y fortaleciendo el compromiso institucional con la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Los cambios en la relación con otras Instituciones o en el marco general de trabajo aún no han sido evaluados por la reciente implementación ya mencionada.



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.



— INFORME —

CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

Oficina de la Mujer del Centro de Justicia de
la Mujer



Asistencia Técnica para Revisión de Informes Interdisciplinarios que realiza la Oficina de la Mujer del Centro de Justicia de la Mujer del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

El documento describe la buena práctica de "Asistencia técnica para la revisión de los informes interdisciplinarios que realiza el Centro de Justicia de la Mujer (CJM)" llevada a cabo por la Oficina de la Mujer (OM/CABA) del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Objetivos Principales de la Práctica

- Atender la necesidad de revisar los formatos de los informes que producen los Equipos Interdisciplinarios del CJM, encargados de abordar todas las formas y modalidades de violencia de género según la Ley 26.485.
- Asegurar que los informes respondan adecuadamente a las demandas y faciliten su análisis por parte de las autoridades receptoras, como ministerios públicos, tribunales y organismos administrativos.
- Facilitar la elaboración de los informes, mejorar su calidad y organizar claramente los distintos objetivos que el documento debe cumplir.

Implementación y Recursos

La práctica se implementó a partir del segundo semestre de 2024. La OM/CABA brindó asistencia técnica mediante metodologías participativas, que incluyeron grupos de discusión, entrevistas con personas clave, reuniones y elaboración de documentos, con el fin de desarrollar un nuevo formato de informe. Se llevaron a cabo formaciones internas para asegurar su aplicación consistente, así como capacitaciones sobre los tipos y modalidades de violencia. También se incluyó la intervención del CJM en el marco de la Acordada N° 37/2023 del TSJ CABA, que establece un protocolo para abordar la violencia de género en el ámbito laboral del Tribunal, a través de una formación conjunta con la Oficina de Género del TSJ.

La práctica se llevó adelante con recursos propios de la Oficina de la Mujer. Tuvo una primera etapa de elaboración durante 2023 y comenzó a implementarse a partir de mediados de 2024. Entre los pasos desarrollados, se destaca el trabajo conjunto con los Equipos Interdisciplinarios, la confección y disposición de documentos de apoyo y textos modelo, la identificación de prácticas de otros organismos con su correspondiente análisis, y la discusión de buenas prácticas. Además, se validaron los nuevos formatos a través de casos hipotéticos, se realizaron talleres destinados a todas las personas que integran los equipos, y se presentó la estructura revisada del informe. A partir de allí, se avanzó con la implementación del nuevo formato y se acompañó el proceso trabajando sobre las dificultades que surgieron. Participaron profesionales y personal administrativo de los Equipos Interdisciplinarios, con capacitaciones constantes a lo largo del proceso. Esta práctica también contó con el apoyo de la Dirección de Formación Profesional y Administrativa del Consejo de la Magistratura de CABA.

Resultados y Evaluación

La implementación fue bien recibida por los equipos, y generó numerosos intercambios y sugerencias que enriquecieron el proceso. La evaluación final aún está pendiente.

Aprendizajes y Recomendaciones

Se rescata la importancia de desplegar oportunidades de asistencia técnica experta dentro del propio Poder Judicial, tanto para los equipos interdisciplinarios como para generar intercambios cruzados de experiencias y saberes con otras oficinas (como la Oficina de Género del TSJ).

Documentación

Durante el proceso se produjeron documentos internos de trabajo.



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.



INFORME

CATAMARCA

Oficina de la Mujer del Poder Judicial
de la provincia de Catamarca



“Observatorio de Sentencias con perspectiva de género” en el Poder Judicial de la provincia de la Catamarca

El documento describe la implementación del "Observatorio de Sentencias con perspectiva de género" por la Oficina de la Mujer de la Corte de Justicia de Catamarca (OM Catamarca), a partir de febrero de 2021.

Objetivos Principales de la Práctica

- Recopilar, sistematizar y publicar sentencias y autos interlocutorios con perspectiva de género dictados en la jurisdicción provincial desde el 1 de enero de 2021.
- Solucionar la falta de datos sistematizados a nivel provincial sobre la incidencia de las categorías de género en las decisiones jurisdiccionales.
- Cumplir oportunamente con el deber de información en el marco de las obligaciones internacionales asumidas por el Estado.
- Asegurar la publicidad de los actos de gobierno en esta materia.
- Promover propuestas que amplíen y diversifiquen el alcance y la profundidad de incidencia de las buenas prácticas relevadas, posicionando al Observatorio como un espacio activo y dinámico.

Implementación y Recursos

La práctica consiste en la recolección de sentencias y autos interlocutorios firmes que se funden en algún estándar internacional sobre derechos de las mujeres. Estos documentos se acondicionan según las reglas de Heredia y los parámetros de la Base de Jurisprudencia. Luego, se publican en la sección correspondiente de la página de la Oficina de la Mujer de Catamarca y se articulan con la Base de Jurisprudencia con Perspectiva de Género de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Entre las estrategias de ampliación se incluyen la creación de flyers y videos sobre estándares internacionales, las reglas de Heredia y el trabajo del

Observatorio para su difusión en redes sociales. También se realiza un ciclo de comentarios de fallos locales con perspectiva de género, donde se invita a autoras y autores a compartir sus casos y experiencias, generando un espacio para repensar prácticas y profundizar derechos; estos encuentros se graban y se comparten como instancias formativas. Además, cada cien documentos se sistematizan por fueros y órganos en un compendio digital con fichas interactivas. Para complementar, se producen videos breves con comentarios de resoluciones, pensados para difusión en redes sociales.

Los recursos humanos inicialmente estuvieron conformados por un equipo de siete personas de diferentes oficinas judiciales, bajo la coordinación de la Oficina de la Mujer de Catamarca. Actualmente, todas las tareas se realizan en dicha oficina. El personal de Informática de la Corte fue responsable del desarrollo de la página web y el sistema. En cuanto a los recursos materiales, se cuenta con un correo electrónico exclusivo, un sistema de organización de documentos mediante Word y Excel, la página web de la oficina, además de redes y programas de acceso libre para difusión y producción de materiales gráficos y audiovisuales.

En materia formativa, se realizó el Taller de Jurisprudencia con Perspectiva de Género de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Por último, no hubo desembolsos financieros específicos, ya que las necesidades se cubrieron mediante la articulación y el uso de recursos de acceso libre. La práctica se implementó con recursos propios y en articulación con otras áreas.

La implementación se realizó en distintas etapas. En febrero de 2021 se inició con la comunicación a los órganos informantes, en mayo se llevó a cabo la formación inicial, y en junio comenzó el acondicionamiento. En noviembre de ese mismo año se puso en marcha el Ciclo de Comentarios de fallos, y finalmente, en marzo de 2022, se concretó la publicación de las primeras sentencias.

Resultados y Evaluación

En los últimos tres años, la remisión de resoluciones se estabilizó en un promedio de treinta por año, tras un descenso progresivo.

La evaluación se realiza mediante indicadores de éxito que incluyen el sostenimiento de la práctica en el tiempo, la progresiva diversificación de contenidos por materia, territorio e instancias, el nivel de complejidad en el uso de categorías de género y la profundidad de las discusiones generadas. Además, la práctica impulsa el desarrollo de nuevas actividades vinculadas.

Beneficios Inesperados

La práctica despertó inquietudes para el desarrollo de nuevos proyectos, como la creación de un registro estadístico de causas con perspectiva de género, la identificación de contenidos reiterados en las sentencias y la conformación de un Observatorio de Instrumentos del Ministerio Público.

Desafíos y Soluciones

Se trabaja en la mejora de la articulación con todas las jurisdicciones y fueros.

Sostenibilidad

Para sostener la práctica se requiere una organización estandarizada del procesamiento de información, formación continua del personal, una interacción fluida y permanente con los órganos informantes y otros operadores, así como la capacidad de adaptarse a los cambios y particularidades del contexto.

Adaptación y Replicabilidad

Esta práctica adapta la experiencia de la Base de Jurisprudencia con Perspectiva de Género de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Se sugiere partir de prácticas ya existentes para facilitar la articulación, potenciar la difusión y promover la interacción con los órganos informantes de cada jurisdicción.

Documentación

La práctica cuenta con diversos materiales de respaldo: la Acordada de Corte 4493/2020, el Compendio de Jurisprudencia, placas con estadísticas, videos de los encuentros del Ciclo de Comentarios y documentos de uso interno como la Guía de tareas y el Compilado de reseñas. Los primeros cuatro están disponibles en la página web de la Oficina; los documentos internos pueden compartirse a requerimiento.

Impacto Interinstitucional

La práctica articula con la Base de Jurisprudencia con Perspectiva de Género de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, lo que contribuye a sostener la remisión de documentos y mejora su organización y selección. Asimismo, la publicación de sentencias locales en compendios nacionales resulta gratificante para los órganos emisores y favorece la continuidad de la práctica. De igual manera, lo mismo ocurre con la visibilización lograda por la difusión de las resoluciones judiciales emitidas fuera de la capital provincial. Además, provee una nueva herramienta de trabajo para la fundamentación de resoluciones y el ejercicio de la abogacía. Por otro lado, ha profundizado y complejizado los debates en materia de género dentro de la jurisdicción y con otros operadores. Finalmente, la valoración de la construcción argumentativa de una resolución impacta como estímulo positivo, alentando desarrollos progresivos.



INFORME

CHACO

Centro Judicial de Género del Poder
Judicial de la provincia Chaco



Implementación del “Registro Informático PROTEGER” en el Poder Judicial de la provincia de Chaco

El documento describe la implementación del "Registro Informático PROTEGER", impulsado por el Centro Judicial de Género del Superior Tribunal de Justicia de la provincia del Chaco, Argentina. La iniciativa respondió a la necesidad de optimizar el servicio de justicia y abordar situaciones como la superposición de causas y medidas de protección que, en algunos casos, resultaban contradictorias en contextos de violencia doméstica y de género. En ese marco, se desarrolló este programa para registrar y unificar las medidas de protección dictadas a favor de las víctimas (sin importar el fuero o la instancia), y para articular acciones entre los operadores judiciales en beneficio de quienes atraviesan situaciones de violencia.

Objetivos Principales de la Práctica

Desarrollar una herramienta que sistematice y centralice las medidas de protección dictadas en cualquier fuero o instancia, para evitar la superposición de causas y garantizar respuestas ágiles y eficaces a las personas víctimas. Se establece que las medidas deben registrarse en un plazo máximo de 24 horas desde su dictado y mantenerse actualizadas permanentemente. Además, se busca fortalecer la coordinación entre operadores judiciales para brindar un acompañamiento integral a quienes atraviesan estas situaciones.

Implementación y Recursos

El Registro PROTEGER se creó mediante la Resolución N° 2324 del 5 de diciembre de 2017 y se puso en funcionamiento en 2018, luego de brindar capacitaciones en toda la provincia. La implementación requirió recursos humanos, incluyendo un equipo interdisciplinario, personal técnico, operadores judiciales y capacitadores; materiales como equipamiento tecnológico; y recursos financieros, todos provistos por el Poder Judicial del Chaco. El proceso comprendió talleres iniciales en 2016, trabajo técnico y reglamentación en 2017, capacitación y puesta en marcha en 2018, con monitoreo y actualizaciones

continuas.

Resultados y Evaluación

Se logró una reducción en la superposición de medidas y causas, mejorando la capacidad de respuesta judicial.

El registro permitió generar estadísticas periódicas para organismos internos y externos, y sirvió como complemento en investigaciones sobre femicidios. La evaluación se basó en el análisis de reportes estadísticos, encuestas a operadores y el seguimiento de la precisión de los datos.

Un beneficio inesperado fue la implementación piloto de vinculación con plataformas del Poder Ejecutivo durante la pandemia, lo que facilitó la coordinación interinstitucional.

Desafíos y Soluciones

Se trabaja en conjunto con la Dirección de Tecnologías de la Información (DTI), realizando ajustes continuos al formato del registro para su mejora. Asimismo el proyecto implica unificar sistemas con base en el PROTEGER. Además, se realizan ajustes técnicos continuos y se ofrecen capacitaciones.

Sostenibilidad y Replicabilidad

Para sostener la práctica se requieren mayores recursos, una planificación más cuidadosa y una mejor dinámica de articulación interna.

Durante la pandemia, se articuló brevemente con una plataforma del Poder Ejecutivo provincial, aunque esta experiencia no tuvo continuidad. Para su replica, se recomienda aprender de esta experiencia, planificar considerando múltiples factores, incorporar criterios de interseccionalidad, fortalecer las relaciones institucionales y promover mejoras tecnológicas.

Aprendizajes y Recomendaciones

Se destaca la importancia de diseñar sistemas integrados desde el inicio, incluir criterios de interseccionalidad y asegurar una planificación adecuada de recursos. Se recomienda realizar un diagnóstico exhaustivo, fomentar la comunicación fluida entre áreas e invertir en tecnología escalable y en formación constante.

Documentación

Existe documentación que incluye el reglamento de uso, resoluciones del Superior Tribunal de Justicia, manuales de usuario e instructivos, y disposición para compartirla.

Impacto Interinstitucional

La práctica facilita el intercambio de datos confiables sobre violencia, lo que permite articular acciones regionales y nacionales más efectivas. Además, se han fortalecido vínculos con oficinas nacionales y provinciales, mejorando el cumplimiento de estándares internacionales. Actualmente, se encuentra en proceso de validación por parte del Sistema de Naciones Unidas, en un proyecto conjunto con la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.



INFORME

CHUBUT

Oficina de la Mujer y de Violencia de
Género del Poder Judicial de la
provincia de Chubut



Dispositivo “TaViRe – Taller de Visibilización y Reflexión sobre Violencia de Género” en el Poder Judicial de la provincia de Chubut

El documento describe la implementación del dispositivo “TaViRe – Taller de Visibilización y Reflexión sobre Violencia de Género”, creado por la Oficina de la Mujer y la Oficina de Violencia de Género (OM–OVG) del Poder Judicial de la provincia de Chubut, mediante el Acuerdo Plenario N.º 5160/2022, en octubre de 2022.

Esta iniciativa surge como una respuesta del Poder Judicial frente a la violencia de género, mediante la creación de un espacio de reflexión destinado a varones agresores de baja intensidad judicializados.

El dispositivo promueve la toma de conciencia sobre las conductas violentas y sus efectos, a través de una propuesta audiovisual desarrollada en tres jornadas presenciales, implementadas en Juzgados de Paz.

Objetivos Principales de la Práctica

- Contribuir, desde el Poder Judicial, a la construcción de respuestas frente a la violencia de género.
- Promover la visibilización del problema y la reflexión por parte de varones agresores judicializados.
- Favorecer la toma de conciencia sobre las conductas violentas y su impacto en otras personas y en su entorno.

Implementación y Recursos

El dispositivo está dirigido a varones agresores de baja intensidad judicializados, excluyendo casos vinculados a delitos graves. Su implementación está sujeta a condiciones estrictas de admisibilidad y contempla etapas de notificación, registro, monitoreo y evaluación.

Las jornadas se desarrollan con contenidos audiovisuales, en espacios físicos de los Juzgados de Paz, con el apoyo de una computadora, auriculares y conectividad (o pen drive en caso de no contar con acceso a internet).

Participaron ocho personas en el desarrollo del dispositivo y cuatro en su ejecución, con recursos propios del Superior Tribunal de Justicia.

La coordinación general está a cargo de la OM–OVG y cuenta con la participación de diversas áreas judiciales: Juzgados de Paz, Área de Informática, judicaturas de Familia y Penal, y el Ministerio Público, entre otras. Además, se brindó formación específica en género a juezas y jueces de Paz, junto con un acompañamiento continuo. Se realizaron encuentros interinstitucionales para fortalecer la coordinación y los procesos de evaluación.

En el marco de su desarrollo, se establecieron alianzas estratégicas dentro del Poder Judicial y se facilitó la cesión del dispositivo a la provincia de Catamarca para su adaptación y aplicación local.

Resultados y Evaluación

Desde su implementación, el dispositivo se aplica en 11 localidades. Según los registros, solo el 8 % de las personas participantes reincidió en hechos de violencia de género, y el 88 % manifestó que recomendaría la experiencia. Se observaron cambios actitudinales, expresiones de voluntad de cambio y pedidos espontáneos de mayor acompañamiento.

La evaluación se realiza a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, entrevistas telefónicas de seguimiento y valoración del impacto subjetivo, que fue considerado mayoritariamente positivo.

Desafíos y Soluciones

Uno de los principales desafíos fue consolidar un dispositivo judicial orientado a varones agresores que contara con legitimidad institucional y operativa. El trabajo articulado entre áreas, la formación y acompañamiento a juezas y jueces de Paz y la evaluación continua permitieron sostener el modelo.

Como solución, se formalizaron procedimientos estandarizados y se fortaleció el monitoreo permanente.

Sostenibilidad y Replicabilidad

La práctica se sostiene a través de la estandarización de procedimientos, el seguimiento constante, la comunicación de resultados y el fortalecimiento de alianzas estratégicas. La experiencia fue cedida a la provincia de Catamarca, con adaptaciones según el contexto local. Para garantizar su efectividad, se recomienda una aplicación rigurosa y monitoreada, que evite automatismos y permita sostener el enfoque reflexivo.

Aprendizajes y Recomendaciones

La experiencia confirma la importancia de contar con herramientas propias, desarrolladas desde el Poder Judicial, para prevenir la reiteración de hechos de violencia de género. También destaca el valor del trabajo colaborativo entre áreas y la necesidad de sostener procesos de monitoreo y evaluación.



INFORME

CÓRDOBA

Oficina de la Mujer del Poder Judicial
de la provincia de Córdoba



“Manual destinado a jurados populares sobre conceptos básicos para juzgar con perspectiva de género” en el Poder Judicial de la provincia de Córdoba

El documento describe la creación e implementación del "Manual destinado a jurados populares sobre conceptos básicos para juzgar con perspectiva de género" por la Oficina de la Mujer del Poder Judicial de Córdoba (OM Córdoba). Esta iniciativa responde a la necesidad de brindar herramientas a los jurados populares para comprender y aplicar la perspectiva de género en causas de violencia de género, cuyo juzgamiento ha aumentado en los últimos años.

Objetivos Principales de la Práctica

- Proporcionar conceptos clave sobre violencia de género, discriminación y desigualdad estructural a los jurados populares.
- Permitir que los jurados cumplan con la responsabilidad de juzgar con perspectiva de género.

Implementación y Recursos

Los manuales impresos comenzaron a entregarse a los jurados populares a partir de abril de 2022, en formato papel y digital (versión interactiva). Contienen conceptos clave para juzgar con perspectiva de género, como el concepto de género, estereotipos y discriminación, desigualdad estructural, tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, un glosario, material complementario y datos para realizar denuncias. La implementación requirió recursos humanos de la Secretaría Penal del TSJ, la Oficina de Jurados Populares, la Oficina de la Mujer de Córdoba y la Oficina de Comunicación del TSJ. Los recursos materiales incluyeron el cuadernillo impreso, y los recursos financieros fueron destinados a su impresión. La práctica se implementó con recursos propios del Poder Judicial de Córdoba y materiales diseñados por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (OM CSJN). El proceso de desarrollo comenzó con la detección de la necesidad, a partir de un

informe de la Oficina de Jurados y demandas de jurados populares que solicitaban más herramientas para comprender la violencia de género. Con esta información se solicitó la intervención de la OM Córdoba en febrero de 2020, seguida por la redacción y organización de contenidos, la creación de un video de bienvenida en diciembre de 2021, el diseño y validación del cuadernillo por el TSJ (Acuerdo Reglamentario n° 1749, 08/04/2022) y la gestión de impresión y publicación.

Resultados y Evaluación

La práctica se evaluó mediante el análisis de sentencias de femicidios, comparando los argumentos en votos disidentes antes y después de la implementación del manual.

También se consideraron encuestas de opinión y entrevistas telefónicas a jurados populares. La mayoría de las personas encuestadas indicó que la información del manual fue de gran utilidad, no solo para su rol como jurado sino también para su vida personal. Las sentencias que cumplen con los requisitos y en cuyos procesos participaron jurados populares se cargan en la Base de Jurisprudencia con perspectiva de género de la Oficina de la Mujer de la CSJN y se suman al Compendio de sentencias de femicidios del Poder Judicial de Córdoba. Un beneficio inesperado fue que los jurados compartieron el cuadernillo con su entorno, ampliando así el alcance de los conocimientos. Además, el manual se entrega a estudiantes de escuela secundaria en el marco del programa “Con-ciencia cívica”.

Desafíos y Soluciones

El principal desafío fue lograr que todas las partes involucradas en el juicio valoraran este nuevo instrumento. El manual tuvo buena recepción y la magistratura agradeció contar con un material que antes se explicaba solo de forma verbal.

Sostenibilidad y Replicabilidad

Para sostener la práctica, se requiere la disponibilidad del equipo de la Oficina de Jurados Populares y de la Oficina de la Mujer de Córdoba para realizar evaluaciones periódicas que permitan actualizar contenidos, así como tiempo y recursos para sistematizar materiales y presupuesto para la impresión. Se recomienda entregar el material en soporte impreso.

Aprendizajes y Recomendaciones

Brindar información clara y sencilla facilita que una problemática compleja como la violencia de género, se aborde desde una perspectiva de derechos humanos. Además, ayuda a las personas integrantes de los jurados populares a comprender el contexto y las consecuencias de la violencia de género.

Documentación

El Acuerdo Reglamentario 1749/2022 que aprueba el manual y el propio manual están disponibles en la página web del Poder Judicial de Córdoba.

Impacto Interinstitucional

La práctica colabora en la incorporación de la perspectiva de género al juzgar y ofrece herramientas para construir sociedades más justas e igualitarias. A través de los jurados populares, se considera que también se realiza una tarea de formación en género hacia la comunidad en general.



INFORME

CORRIENTES

Superior Tribunal de Justicia de la
provincia de Corrientes

Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Corrientes

Respuesta integral en casos de violencia de género: atención inmediata, articulación interinstitucional y fallos de fondo con perspectiva de derechos humanos

Descripción General de la Práctica

La provincia de Corrientes presenta un enfoque multifacético que, a través de la articulación entre respuesta inmediata, justicia contextualizada y protección de derechos, consolida una buena práctica orientada a la humanización del sistema judicial frente a situaciones de violencia de género.

Objetivos Principales de la Práctica

En este marco, la iniciativa se propone:

- Garantizar una atención inmediata y efectiva en casos de violencia de género, reduciendo los tiempos de respuesta judicial y evitando la revictimización.
- Fortalecer la articulación interinstitucional, consolidando una red de respuesta en tiempo real entre Poder Judicial, fuerzas de seguridad, organismos de salud y oficinas de género municipales.
- Incorporar una justicia contextualizada, que analice integralmente la situación de la víctima y su entorno, priorizando la escucha activa y decisiones sensibles a las realidades estructurales de violencia.
- Proteger la dignidad de las personas involucradas en el proceso judicial, evitando prácticas probatorias que vulneren derechos o profundicen el sufrimiento.
- Ampliar el alcance de la justicia con perspectiva de género, mediante fallos de fondo en causas laborales, educativas e institucionales que reconozcan el daño, reparen simbólicamente y sienten jurisprudencia especializada.
- Promover la participación de la sociedad civil, a través de programas de formación comunitaria que fortalezcan las redes de prevención y acompañamiento.

Implementación y Componentes

- Atención prioritaria e intervención inmediata: en primer lugar, se prioriza la atención de denuncias por violencia de género mediante guardias activas y la articulación con comisarías, fiscalías y hospitales. De este modo, se dictan medidas el mismo día de la denuncia, lo que permite reducir los tiempos de respuesta. Además, se promueve la contención sin revictimización, garantizando un contacto empático desde el primer eslabón del sistema.
- Articulación interinstitucional: en segundo término, se fortaleció la coordinación con fuerzas de seguridad, oficinas de género municipales, organismos de salud, fiscalías y defensorías. Gracias a este trabajo conjunto, se consolidó una red de respuesta integrada en tiempo real.
- Justicia contextualizada: asimismo, se fomenta la escucha activa a familiares y víctimas, junto con un análisis integral del contexto en casos complejos, como los homicidios vinculados a situaciones de violencia estructural previa. Un ejemplo de ello fue el otorgamiento de prisión domiciliaria a una mujer que actuó en defensa propia tras años de abuso.
- Protección de la dignidad en el proceso probatorio: por otra parte, se rechazan solicitudes de pruebas que impliquen revictimización o vulneración de derechos, como indagaciones sobre salud mental, ingresos o bienes personales. En este sentido, se afirma que no toda prueba es justa por el solo hecho de ser legal, privilegiando siempre la protección de la dignidad.
- Fallos de fondo en causas no penales: finalmente, se dictan sentencias en causas de violencia laboral, educativa e institucional. Estas decisiones no solo permiten reconocer el daño y reparar simbólicamente, sino también fortalecer la jurisprudencia especializada.

Valor Agregado de la Práctica

En conjunto, la experiencia del Poder Judicial de Corrientes aporta múltiples beneficios: la humanización del sistema judicial desde el primer contacto, una justicia sensible al sufrimiento humano, la redefinición de la verdad desde la dignidad, así como mayor seguridad jurídica y fortalecimiento institucional. Además, se destaca la participación activa de la sociedad civil a través del

Programa *Justicia y Sociedad Civil* (Acuerdo 18/11), que impulsa la cultura judicial, la formación de agentes comunitarios y el desarrollo de redes de ayuda.

Evaluación y Sostenibilidad

La práctica ha sido sostenida a través del compromiso cotidiano de operadores judiciales, equipos interdisciplinarios y fuerzas de seguridad. En consecuencia, se configura como un modelo que se apoya en decisiones prácticas y humanas, más allá de la existencia de estructuras ideales.



INFORME

FORMOSA

Oficina de la Mujer del Poder Judicial
de la provincia de Formosa



“Medidas Internas para el abordaje de la violencia de género destinadas al personal judicial” en el Poder Judicial de la provincia de Formosa

El documento describe las "Medidas internas para el abordaje de la violencia en razón del género, destinadas al personal judicial" implementadas por la Oficina de la Mujer (OM) del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Formosa. Esta iniciativa surgió de la necesidad de atender situaciones de violencia de género que afectaban a compañeras de trabajo y repercutían en el ámbito laboral, así como de una solicitud formal de intervención.

Objetivos Principales de la Práctica

- Promover acciones que faciliten y acompañen el proceso de las agentes judiciales de Formosa que puedan estar involucradas en situaciones de violencia de género.
- Actuar bajo el precepto del respeto al derecho a la confidencialidad y a la intimidad del caso.

Implementación y Recursos

Las medidas fueron aprobadas mediante la Resolución N° 615/23 (SUP) del 6 de noviembre de 2023 y forman parte del anexo IV del Protocolo de Atención a víctimas de violencia de género del Poder Judicial de Formosa. Su contenido se basa en el Protocolo de Atención para víctimas de violencia de género, en el Reglamento Interno de Administración de Justicia (RIAJ), que contempla la licencia por violencia de género, y en el Convenio 190 de la OIT. La práctica fue implementada con recursos propios del Poder Judicial de la Provincia de Formosa y su puesta en marcha fue casi inmediata una vez aprobado el proyecto. En cuanto a las áreas intervinientes, participaron la Oficina de la Mujer, el Observatorio de Violencia Laboral (O.V.L) y la Secretaría de Gobierno, mientras que el espacio de escucha quedó a cargo de un licenciado en psicología.

Resultados y Evaluación

La práctica tuvo buena recepción por parte de la magistratura, funcionariado y empleadas / empleados del Poder Judicial de la provincia de Formosa. Tras su aprobación, se dispusieron de forma inmediata medidas de seguridad y monitoreo en las entradas de los edificios. Además, se promovió el uso de las licencias por violencia de género y, en este contexto, dos personas del Poder Judicial asistieron al Espacio de Escucha. La práctica aún se encuentra en etapa de evaluación, ya que lleva menos de un año de implementación.

Desafíos y Sostenibilidad

Uno de los desafíos identificados es la vergüenza o timidez que pueden experimentar quienes enfrentan esta problemática en el ámbito laboral, por lo que actualmente se trabaja en unificar criterios y elaborar un protocolo o guía práctica que facilite este proceso.

Para garantizar la sostenibilidad de la iniciativa, es fundamental implementar capacitaciones, teóricas y de sensibilización y difusión constante sobre la violencia doméstica con el fin de derribar estereotipos y prejuicios. Se recomienda enfocar esfuerzos en la promoción activa de este derecho.

Aprendizajes y Recomendaciones

Existe aún mucho prejuicio en visibilizar este desafío estructural, ya que continúa considerándose un asunto privado, por lo que se aconseja a otras oficinas promover, capacitar y difundirlo, reconociendo que la violencia de género afecta también al ámbito laboral y al servicio de justicia.

Documentación

La documentación que describe la práctica está disponible.

Impacto Interinstitucional

Se busca comprender que esta cuestión es transversal y que el deterioro físico y emocional que genera la violencia doméstica impacta directamente en el ámbito laboral, afectando la productividad, el desempeño y el trabajo en equipo, además de provocar ausentismo.

Estas consecuencias afectan mayormente a las mujeres víctimas, pero también a quienes presencian estas agresiones. Actualmente, se articula con la autoridad responsable del Observatorio de Violencia Laboral con el fin de fortalecer las estrategias de difusión y promover el acceso al espacio de acompañamiento destinado a las personas trabajadoras judiciales que atraviesan situaciones de violencia.

En este contexto, se evalúa la incorporación de un botón para la solicitud de turnos en el Portal Oficial del Poder Judicial, con el objetivo de facilitar el acceso al servicio, garantizando en todo momento la confidencialidad de las consultas.



INFORME

JUJUY

Oficina de la Mujer del Poder Judicial
de la provincia de Jujuy



Capacitación sobre Violencia Digital "Ley Olimpia" en el Poder Judicial de la provincia de Jujuy

El documento describe la capacitación "Violencia Digital 'Ley Olimpia'" implementada por la Oficina de la Mujer del Poder Judicial de Jujuy. Esta iniciativa surge como respuesta al incremento de casos de violencia digital o telemática y la necesidad de nuevas herramientas para abordar la problemática de manera integral.

Objetivos Principales de la Práctica

General:

Capacitar a la magistratura, funcionariado y personal del Poder Judicial de Jujuy en violencia de género en entornos digitales.

Específicos:

- Sensibilizar a operadoras y operadores de justicia sobre esta modalidad de violencia.
- Visibilizar la problemática.
- Dar a conocer el marco normativo de la Ley N°27.736, "Ley Olimpia".

Implementación y Recursos

La capacitación se realizó de forma presencial el 8 de marzo de 2024, con formato de aula taller, favoreciendo la co-construcción del conocimiento.

Estuvo dirigida a la magistratura, el funcionariado y al personal de los Juzgados de Violencia Familiar y de Género, tribunales de familia y otras personas interesadas del Poder Judicial en los distintos centros judiciales de la provincia. Se estructuró en dos partes. La primera abordó el enfoque teórico del marco legal a partir de la Ley Olimpia y los desafíos que presenta su aplicación en resoluciones judiciales. La segunda se centró en los distintos tipos de violencia digital, utilizando el "Iceberg de la violencia en entornos digitales" como dispositivo didáctico.

Para las capacitaciones dentro del ámbito judicial, se utilizaron recursos humanos, materiales y financieros del Poder Judicial. En el caso de talleres realizados en otras instituciones, la Oficina de la Mujer aportó capacitadoras y, en algunas ocasiones, recursos tecnológicos como computadora y proyector, mientras que las instituciones anfitrionas se encargaron de gestionar el espacio y las invitaciones.

La implementación dentro del ámbito judicial tuvo una duración de seis meses desde la planificación hasta la ejecución, mientras que las capacitaciones en otras instituciones, como el Ministerio de Educación, tendrán continuidad.

Pasos de Implementación

- Análisis de necesidades con Juzgados de Violencia especializados en Género.
- Investigación de sentencias locales y estudio de la Ley Olimpia.
- Diseño de la propuesta de capacitación.
- Planificación del tiempo de ejecución y cronograma.
- Evaluación exhaustiva del primer taller para ajustes en los siguientes.

Resultados y Evaluación

En los talleres desarrollados dentro del Poder Judicial se registró una asistencia del 95%. Un 45% de las personas participantes manifestó conocer víctimas de violencia digital y consideró que el taller tenía un impacto directo en su vida cotidiana. La evaluación se realizó mediante un cuestionario con preguntas abiertas, orientadas a conocer los aprendizajes y las reflexiones alcanzadas.

Uno de los beneficios observados fue el interés sostenido, especialmente vinculado a situaciones personales cercanas. Actualmente se está trabajando en el análisis de los resultados obtenidos.

Desafíos y Soluciones

La capacitación se dicta únicamente de forma presencial, por lo que se trabaja

en la formación de personas que repliquen la capacitación, permitiendo así expandirla a nivel provincial.

Sostenibilidad y Replicabilidad

Para sostener la práctica, es necesario realizar ajustes que permitan formar personas que repliquen a nivel comunitario.

Actualmente se está diseñando esta formación junto con una cartilla didáctica. La práctica se ha adaptado a otros ámbitos, ajustando los talleres según las necesidades locales y de las personas destinatarias.

Para replicar, se recomienda abordar el aprendizaje y la capacitación desde un enfoque permanente y contextualizado, respetando las particularidades de cada territorio.

Aprendizajes y Recomendaciones

La implementación es un proceso complejo, influido por el contexto sociocultural. Cada taller aporta nuevas experiencias y aprendizajes a partir de las reflexiones de las personas participantes. Es fundamental sostener el aprendizaje, ya que trabajar con la violencia implica derribar estereotipos de género. Se aconseja a otras oficinas conocer bien el territorio, a quienes se dirigen y analizar la situación antes de implementar una práctica similar.

Documentación

Se está diseñando una cartilla con contenidos básicos para la réplica de la capacitación. Una vez finalizada y aprobada, estará disponible para ser compartida.

Impacto Interinstitucional

Se encuentra en proceso la confección de una cartilla con contenidos básicos

para la replicación de la capacitación. Una vez finalizada y aprobada, estará disponible para ser compartida.



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.

INFORME

Cámara Federal de Apelaciones de La Plata

Oficina de la Mujer Regional La Plata



Campañas para Erradicar la Violencia contra las Mujeres y Disidencias en La Plata

El documento describe las campañas "Si las paredes hablaran" (25/11/23) y "Hacer visible lo invisible" (3/6/24) implementadas por la Oficina de la Mujer Regional La Plata. Estas iniciativas buscan abordar la naturalización de microviolencias y violencia en el ámbito laboral judicial.

Objetivos Principales de la Práctica

- Visibilizar y transformar las microviolencias cotidianas en el ámbito laboral, promoviendo un rol de "observador responsable".
- Aprender a reconocer prácticas naturalizadas que constituyen violencias para evitar escaladas, construir ambientes laborales saludables y transformar la realidad.
- Combatir el silencio que normaliza el abuso, la violencia y la discriminación.

Implementación y Recursos

La práctica consistió en dos encuestas anónimas y voluntarias dirigidas a la magistratura, funcionariado y empleadas/os de la jurisdicción de la Cámara Federal de Apelaciones de La Plata, que se realizaron a través de Google Forms; luego se procedió al análisis de los datos recabados y a la difusión de un informe con gráficos. La implementación se llevó adelante con recursos propios. Cada etapa de la campaña implicó aproximadamente dos meses y un mes adicional para analizar los datos y producir los informes correspondientes.

Resultados y Evaluación

En la encuesta realizada el 25 de noviembre de 2023 participaron 189 personas, mientras que en la del 3 de junio de 2024 lo hicieron 168.

A partir de los resultados se identificaron diversas situaciones complejas, así

como la necesidad de implementar campañas de prevención y la demanda de creación de oficinas específicas. El éxito de la práctica se evaluó en función de estas repercusiones.

Desafíos y Soluciones

Entre los desafíos surgió la desconfianza al anonimato y el temor a represalias en la primera encuesta, situación que se superó mediante mejoras en la implementación de la plataforma, una comunicación más enfática sobre el carácter anónimo y la difusión de un código QR para facilitar el acceso a la segunda encuesta.

Sostenibilidad y Replicabilidad

Para replicar esta experiencia, se recomienda reforzar el carácter anónimo y voluntario de la encuesta, así como acompañar el análisis de datos con informes concisos y gráficos que faciliten la comprensión y difusión de los resultados.

Aprendizajes y Recomendaciones

Se destacó la importancia de identificar las microviolencias y de cultivar la sororidad para dejar de ser testigos silenciosos, por lo que se aconseja trabajar en equipo y proteger al personal participante garantizando el total anonimato.

Documentación

Existen publicaciones en Instagram, archivos PDF, imágenes JPG y videos que describen la práctica y están dispuestos a compartir dicha documentación.

Impacto Interinstitucional

La práctica contribuye a visibilizar una realidad institucional a transformar para alcanzar un bienestar laboral general.

Aunque no se han medido cambios concretos, se confía en el poder transformador que genera la toma de conciencia y se espera que esta práctica aporte a un acompañamiento institucional para erradicar la violencia en el trabajo.



INFORME

LA RIOJA

Oficina de Género del Tribunal
Superior de Justicia de la provincia de
La Rioja



“Taller de buenas prácticas con perspectiva de género” en el Poder Judicial de la provincia de La Rioja

El documento describe el "Taller de buenas prácticas con perspectiva de género", llevado adelante por la Oficina de Género del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja.

Esta iniciativa se realizó en colaboración con la Escuela de Capacitación Judicial, la Secretaría de la Mujer y Diversidad, el Ministerio de Seguridad, Justicia y Derechos Humanos, y la Policía de la Provincia.

Objetivos Principales de la Práctica

Se buscó reforzar y fortalecer las buenas prácticas adaptadas a las demandas específicas de las oficinas de género en las comisarías. Además, se actualizó la información sobre las modalidades y tipos de violencia de género, para que las fuerzas de seguridad cuenten con herramientas útiles en su trabajo diario.

También se apuntó a unificar criterios con los distintos Poderes del Estado, con el fin de mejorar las intervenciones desde una perspectiva de género.

Implementación y Recursos

El taller se desarrolló en cuatro encuentros quincenales —los días 6 y 20 de septiembre, y 4 y 18 de octubre de 2024— en modalidad teórico-práctica presencial. Estuvo destinado a la Fuerza de Seguridad de las Comisarías de la Ciudad Capital de La Rioja y al personal del Servicio Penitenciario Provincial.

Durante las jornadas se abordaron temas como el marco normativo y conceptual de violencia de género; la Ley de Identidad de Género N° 26.743; y buenas prácticas de actuación e intervención inclusiva, a cargo del Equipo Técnico de la Secretaría de la Mujer y Diversidad. También se trabajó sobre la intervención en situaciones de riesgo para las víctimas; la actualización y confección de

estándares de sumarios policiales según el Artículo 197 del Código Procesal Penal de La Rioja; y la instrucción ante casos de violencia de género.

La actividad fue implementada con recursos propios del Poder Judicial de La Rioja, a través del Tribunal Superior de Justicia, que se encargó de brindar el espacio físico, los servicios para las pausas, los recursos tecnológicos, la difusión y la certificación con puntaje de la actividad.

El proceso completo, desde la planificación hasta la ejecución, llevó aproximadamente un mes.

Las Juezas disertantes desarrollaron su tema e implementaron mediante cuestionarios, intercambio de experiencias y resolución de dudas, generando así un espacio de retroalimentación enriquecedor.

Resultados y Evaluación

Los resultados obtenidos fueron excelentes en términos de convocatoria, participación y comunicación asertiva, destacándose una mirada reflexiva y crítica sobre la implementación de prácticas novedosas. El impacto de la actividad se valoró a partir de las devoluciones recibidas durante su desarrollo, en las que también surgieron beneficios no previstos, como la participación activa de las fuerzas de seguridad, la generación de espacios de reflexión y crítica constructiva, y el aporte de relatos valiosos sobre experiencias en intervenciones cotidianas.

Desafíos y Soluciones

Se presentaron algunos obstáculos menores que pudieron resolverse de manera inmediata y efectiva.

Sostenibilidad y Replicabilidad

La sostenibilidad de la práctica se apoya en la constante actualización de la

perspectiva de género frente a las nuevas demandas sociales.

Esta experiencia funcionó como una prueba piloto, con la intención de implementarla posteriormente en otras Circunscripciones de la provincia. Para su réplica, se recomienda mantener una comunicación fluida y sostenida, así como el intercambio inter e intrainstitucional entre las distintas áreas de los tres Poderes del Estado.

Aprendizajes y Recomendaciones

Como aprendizaje las fuerzas de seguridad destacaron la importancia de adquirir herramientas para el abordaje e intervenciones a víctimas de violencia de género, buscando evitar la revictimización secundaria.

Se recomienda coordinar y propiciar un diálogo continuo con los distintos poderes del Estado para consolidar un trabajo en red sistemático y efectivo.

Documentación

Se cuenta con documentos descriptivos proporcionados por la Escuela de Capacitación del Tribunal Superior de Justicia. Están disponibles para compartir esta información con el fin de promover su difusión y facilitar futuras réplicas.

Impacto Interinstitucional

La práctica genera un impacto positivo al promover el trabajo conjunto entre distintas instituciones, no solo del Poder Judicial sino también del Poder Ejecutivo provincial, logrando un discurso unificado y una línea de trabajo común.



INFORME

MENDOZA

Dirección de la Mujer, Género y
Diversidad "Dra. Carmen María
Argibay" de la Suprema Corte de
Justicia de la provincia de Mendoza

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



PODER JUDICIAL MENDOZA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

“Espacios para la lactancia” en el Poder Judicial de la provincia de Mendoza

El documento describe la implementación de "Espacios para la lactancia" por la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad – Dra. Carmen M. Argibay, dependiente de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza. Esta iniciativa busca mejorar las condiciones laborales de las personas lactantes dentro de la institución, en línea con normativas internacionales y locales.

Objetivos Principales de la Práctica

- Garantizar el acceso a mejores condiciones laborales para las personas lactantes que integran el Poder Judicial de Mendoza.
- Promover la existencia de espacios exclusivos, confortables, limpios y seguros para el cuidado integral de la salud de las personas lactantes y de niñas y niños en la primera infancia.
- Cumplir con las recomendaciones y estándares normativos vigentes (CEDAW, Convención sobre los Derechos del Niño, Ley 26.873/2013 y Ley provincial 8.722/2014).
- Avanzar en el cambio de paradigma que considera la lactancia como una práctica del ámbito privado, impulsando medidas que permitan compatibilizarla con el trabajo, desde una perspectiva de género.

Implementación y Recursos

La iniciativa comenzó a implementarse en agosto de 2023 con la puesta en marcha de lactarios permanentes en seis edificios del Poder Judicial de Mendoza. Estos espacios fueron pensados exclusivamente para acompañar a las mujeres y a las personas lactantes, brindando un lugar cómodo y seguro donde realizar la extracción y conservación de leche materna, en condiciones adecuadas y con la privacidad necesaria.

La práctica contó con recursos propios de la Suprema Corte de Justicia de

Mendoza para adaptar y crear espacios específicos destinados a lactarios. En el Palacio Judicial se construyó un espacio nuevo, mientras que en otros cinco edificios se reacondicionaron áreas existentes. Cada sala está equipada pensando en la comodidad y el bienestar: heladera tipo frigobar, conexión a agua potable, bacha con mesada, tomas eléctricas, percheros, sillones mecedores, estufas, biombos para mayor privacidad, además de elementos de higiene, limpieza y señalización clara con carteles y códigos QR que facilitan el registro.

Además, la tarea se coordinó con las oficinas de Recursos Humanos, mientras que la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad mantuvo un contacto directo con las usuarias. También se designó una persona referente de lactarios en cada edificio para acompañar y brindar apoyo constante.

Se fortaleció la comunicación interna, se creó un espacio especial en la web de la Dirección, y se desarrolló el “Manual de Procedimientos para Uso de Lactarios”, junto con formularios digitales para la inscripción y el seguimiento del servicio mediante encuestas. Aunque existe el antecedente de un lactario implementado en la Jurisdicción de San Martín en el año 2018, el presente proyecto se inició en 2021, con adecuaciones en 2022 y aperturas escalonadas entre agosto y diciembre de 2023.

Resultados y Evaluación

La implementación de los lactarios permitió generar espacios cómodos y exclusivos para las trabajadoras lactantes, cuidando su salud y bienestar dentro del servicio de justicia. El éxito de esta práctica se evalúa a través de una encuesta de retroalimentación, accesible fácilmente mediante un código QR en cada lactario, lo que permite recoger opiniones y seguir mejorando.

Beneficios inesperados

Además de los objetivos planteados, la práctica trajo beneficios inesperados: reforzó la posición y visibilidad de la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad,

y promovió un intercambio constante con otras oficinas y áreas de la institución. También permitió identificar prácticas negativas previas que limitaban los derechos de las trabajadoras, y facilitó un contacto directo y personalizado con las personas usuarias.

Desafíos y Soluciones

Entre los desafíos que enfrentó la práctica estuvo la distancia entre edificios, que se resolvió mediante canales de comunicación directa con las personas usuarias, como WhatsApp y correo electrónico, junto con la encuesta de retroalimentación y la designación de una persona encargada en cada edificio, además de relevamientos periódicos. Se detectó resistencia inicial de algunos sectores, que se superó sosteniendo la práctica y reafirmando que el uso del lactario complementa la reducción horaria legal. En general, la iniciativa contó con buena recepción tanto a nivel institucional como por parte del personal.

Sostenibilidad y Replicabilidad

Para asegurar la sostenibilidad de la práctica, es clave mantener una comunicación constante y un intercambio fluido de información con el área de Recursos Humanos, además de garantizar el mantenimiento de las salas con recursos materiales como limpieza, conservación y mobiliario adecuado. Para replicar esta experiencia, se recomienda realizar un diagnóstico sobre la cantidad de personas con licencia o reducción horaria por lactancia, identificar espacios ociosos que puedan adaptarse, y diseñar un proyecto sólido basado en normativas vigentes y en los beneficios laborales e institucionales que aporta.

Aprendizajes y Recomendaciones

Este proyecto mostró que es posible mejorar la satisfacción laboral al facilitar la combinación entre trabajo y maternidad, creando un entorno favorable para que quienes amamantan puedan ejercer ese derecho. Como recomendación clave, se vuelve a insistir en la importancia de realizar un diagnóstico previo, identificar

los espacios disponibles y fundamentar el proyecto para asegurar su éxito.

Documentación

La práctica cuenta con un informe elevado a la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, un “Manual de Procedimiento para el Uso de Lactarios” —disponible en línea— y diversos anexos que incluyen información sobre la ubicación de las salas, formularios y cartelería. Todo este material está disponible para ser compartido con quienes deseen conocer la experiencia o replicarla en otros contextos.

Impacto Interinstitucional

La práctica contribuye a eliminar sesgos sexistas y barreras de género en el ámbito laboral, e impulsa la incorporación de la perspectiva de género en la planificación institucional. Su impacto ya se refleja en cambios positivos concretos, especialmente en lo referido a la compatibilidad entre lactancia y trabajo. Varias personas ya se han inscripto para utilizar los lactarios, lo que muestra su necesidad y buena recepción.



INFORME

MISIONES

Poder Judicial de la provincia de
Misiones

“Sistema de digitalización en tiempo real de denuncias de violencia familiar y de género” integración entre el Poder Judicial y la Dirección de Asuntos de Familia y Género de la Policía de la provincia de Misiones

Implementación del Sistema de Digitalización en Tiempo Real de Denuncias de Violencia Familiar y de Género – Integración SIGED (Poder Judicial) y DAFG (Policía de Misiones)

Descripción General de la Práctica

La provincia de Misiones desarrolló una innovadora herramienta tecnológica que interconecta en tiempo real los sistemas del Poder Judicial (SIGED) y de la Policía provincial (DAFG) para registrar y remitir denuncias por violencia familiar y de género. Gracias a este mecanismo, apenas se formula una denuncia en sede policial, la misma queda automáticamente radicada en el juzgado competente, evitando duplicaciones de trámites y relatos reiterados por parte de la víctima. La práctica se consolidó a partir de la firma de un convenio interinstitucional en 2022 y la aprobación de un protocolo técnico-operativo en 2023.

Objetivos Principales de la Práctica

En este marco, la iniciativa se propone:

- Garantizar una respuesta judicial eficaz, rápida y respetuosa de los derechos de las mujeres en situación de violencia.
- Evitar la revictimización, mediante la eliminación de declaraciones múltiples o trámites redundantes.
- Centralizar y unificar la información, de manera que pueda ser utilizada tanto para el seguimiento de casos como para la construcción de políticas públicas.
- Fortalecer el cumplimiento de los estándares internacionales en la materia, especialmente los emanados del MESECVI y de la Convención de Belém do Pará.

Además se aborda la falta de integración de datos, el monitoreo de medidas de protección y la generación de estadísticas fiables para medir riesgos de reiteración o escalada de violencia.

Población Destinataria

La práctica beneficia principalmente a mujeres y personas en situación de violencia de género en toda la provincia de Misiones. De igual forma, alcanza a personal policial y judicial involucrado en la recepción, procesamiento y seguimiento de denuncias.

Implementación y Actividades Desarrolladas

Para su puesta en marcha se llevaron adelante diversas acciones articuladas:

- En primer lugar, se diseñó un formulario digital único con más de 70 indicadores exigidos por el MESECVI.
- Posteriormente, se firmó un convenio interinstitucional y se aprobó un protocolo operativo.
- Seguidamente, el sistema comenzó a implementarse por circunscripción judicial hasta alcanzar la cobertura provincial total en 2024.
- Además, se avanzó en la digitalización en tiempo real de denuncias formuladas en comisarías.
- En paralelo, se capacitó al personal policial y judicial, se incorporaron tableros de control y sistemas de alertas tempranas, y se establecieron protocolos de seguridad informática para la protección de datos personales.

Resultados e Impactos Observados

Los logros alcanzados reflejan la eficacia de la práctica:

- Más de 41.000 denuncias procesadas desde su implementación.
- Tasa de efectividad superior al 99% en la operatividad del sistema.
- Reducción significativa de la revictimización.
- Mejora sustancial en el acceso a la justicia.
- Construcción de estadísticas confiables con perspectiva de género.

- Fortalecimiento de la debida diligencia reforzada por parte del Estado.

Evaluación y Mecanismos de Seguimiento

El sistema cuenta con un monitoreo estadístico permanente de las denuncias registradas. Asimismo, se implementaron tableros de control con indicadores de gestión y emisión de alertas tempranas. Finalmente, se evalúa de forma periódica el uso del sistema en cada circunscripción judicial, lo que permite realizar ajustes y mejoras continuas.

Normativa que respalda la Iniciativa

La práctica se enmarca en un sólido sustento normativo, basado en:

- La Convención de Belém do Pará.
- Las recomendaciones del Mecanismo de Seguimiento de la Convención (MESECVI).
- La Constitución Nacional y los tratados internacionales con jerarquía constitucional (artículo 75 inciso 22).

Recomendaciones para su Replicabilidad

A partir de la experiencia de Misiones, se sugiere:

- Generar acuerdos interinstitucionales entre Poder Judicial y fuerzas de seguridad.
- Diseñar formularios únicos compatibles con estándares internacionales.
- Implementar sistemas informáticos interoperables.
- Capacitar a equipos técnicos y operadores institucionales.
- Garantizar la protección de datos sensibles.
- Acompañar la implementación con monitoreo y ajustes técnicos permanentes.



INFORME

RÍO NEGRO

Oficina de Derechos Humanos y Género
del Poder Judicial de la provincia de Río
Negro



Inclusión de contenidos obligatorios sobre Derechos Humanos y Perspectiva de Género como requisito de ingreso y ascenso en el Poder Judicial de la provincia de Río Negro

Descripción de la Práctica

Esta iniciativa, implementada por el Poder Judicial de Río Negro, garantiza la formación en derechos humanos con perspectiva de género como requisito para todos los concursos de ingreso y ascenso, incluidos los del Consejo de la Magistratura. Surge con el objetivo de fortalecer las políticas institucionales en la materia, asegurando que todo el personal judicial cuente con conocimientos actualizados y obligatorios en derechos humanos y género.

La práctica incluye el desarrollo, sistematización y actualización de contenidos de estudio y pautas de evaluación con perspectiva de género, así como el registro estadístico correspondiente.

Objetivos Principales de la Práctica

- Impulsar políticas institucionales en derechos humanos y género.
- Incorporar contenidos mínimos obligatorios en todos los concursos de ingreso y ascenso.
- Garantizar la evaluación de estos contenidos a través de herramientas pedagógicas accesibles y adaptadas.

Implementación y Recursos

El programa se diseñó en aproximadamente tres meses, desde la planificación hasta su aprobación mediante Acordada 20/2022. La implementación incluyó:

- Diseño y sistematización de bibliografía adaptada a cada tipo de concurso.
- Elaboración de un banco de preguntas con modalidad múltiple choice.
- Incorporación de contenidos en el Campus Virtual del área Concursos.

- Evaluación automatizada para todos los escalafones y modalidades de ingreso, excepto en el Consejo de la Magistratura, donde la evaluación es personal y está a cargo de tribunales examinadores y consejeros.

Los recursos fueron provistos por distintas áreas del Poder Judicial (STJ, Procuración General, Secretaría de Gestión y Acceso a Justicia, Gestión Humana y Oficina de DDHH y Género), utilizando materiales ya disponibles, sin requerir presupuesto adicional.

Las personas destinatarias son quienes concursan para ingresar o ascender en la estructura judicial, incluidos los procesos de magistratura.

Resultados y Evaluación

Entre abril de 2023 y julio de 2025, 1.054 personas fueron evaluadas y aprobaron, representando el 40 % del personal judicial. El impacto cualitativo incluyó un efecto multiplicador sobre otras políticas institucionales de derechos humanos y género, lo que compensó la disminución en la participación en los cursos virtuales obligatorios.

La evaluación combina indicadores cuantitativos (cantidad de personas evaluadas y aprobadas) y cualitativos (impacto en la cultura organizacional y mejoras en la participación formativa).

Desafíos y Soluciones

Uno de los principales retos fue lograr consensos institucionales para incluir estos contenidos en todos los concursos. Sin embargo, el respaldo institucional del Superior Tribunal de Justicia desde el inicio del proyecto, sumado al trabajo articulado entre áreas y la adhesión del Consejo de la Magistratura resultaron clave para la aplicación uniforme.

Se formalizaron procedimientos, se incorporaron criterios de actualización permanente y se promovió una sensibilización interna para garantizar la aceptación y sostenibilidad de la práctica.

Sostenibilidad y Replicabilidad

La práctica se sostiene gracias a su respaldo normativo como política institucional estratégica (Acordada 20/2022) y a la actualización constante de los contenidos.

Para replicarla, se recomienda:

- Promover consensos institucionales previos.
- Adaptar los contenidos a cada escalafón.
- Usar lenguaje claro y recursos pedagógicos accesibles.

Aprendizajes y Recomendaciones

- El trabajo intra-institucional fortaleció la implementación.
- Se demostró que es una política robusta, creativa y de bajo costo.
- Es esencial establecer contenidos mínimos normativos, adaptarlos según el cargo y complementarlos con materiales claros y bibliografía razonable.

Documentación y Material de Apoyo

- Acordadas: 20/2022, 01/2019 y 06/2023.
- Ejemplos de concursos (profesional y administrativo) y materiales de estudio disponibles en el campus virtual



INFORME

SALTA

Oficina de Género del Poder Judicial
de la provincia de Salta



"Registro Provincial de Femicidios de Salta", implementado por la Oficina de Género de la Corte de Justicia de la provincia de Salta

Objetivos Principales de la Práctica

Atender la obligación jurídica de producir datos oficiales a nivel provincial sobre femicidios y muertes violentas, o de causa dudosa, de mujeres, presuntamente vinculadas a situaciones de violencia de género. De esta manera se subsana la falta de información local sistematizada existente, y se cumple con los compromisos internacionales asumidos por el Estado argentino sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y la obligación de recopilar estadísticas (artículo 8, inciso h, de la Convención de Belém do Pará).

Específicos

- Brindar información actualizada sobre femicidios y muertes violentas o dudosas de mujeres ocurridas en la provincia de Salta.
- Relevar y realizar un seguimiento periódico de las causas judiciales vinculadas, desde su inicio hasta su resolución.
- Generar datos cuantitativos sobre estos procesos.

Implementación y Recursos

El registro, implementado en el año 2018, reúne información sobre casos de femicidios y muertes violentas o de causa dudosa de mujeres ocurridos en la provincia de Salta, siguiendo los criterios definidos por el Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina (RNFJA), tanto en su definición como en los indicios que permiten identificar este tipo de hechos. Las fuentes de información utilizadas incluyen, como fuente principal, las causas judiciales tramitadas en los Juzgados de Garantía del Distrito Judicial del Centro y del interior provincial (Tartagal, Orán, Sur-Metán, Sur-Anta y Cafayate). Como fuentes secundarias se consulta la página oficial del Ministerio Público Fiscal de Salta y diversos medios de comunicación.

La información recolectada se valida en conjunto con el Observatorio de Violencia contra las Mujeres de Salta. Además, se realiza un seguimiento periódico de los casos con el objetivo de mostrar la evolución de los procesos judiciales. La práctica fue implementada con recursos propios del Poder Judicial de Salta. La Oficina de Género coordina un trabajo colaborativo con funcionarios y funcionarias de los Juzgados de Garantía, Tribunales de Juicio, Oficinas Judiciales, Tribunal de Impugnación, Mesa Distribuidora Penal y la Secretaría de Corte de Actuación.

En el interior de la provincia, participan también las delegadas de la Oficina de Género junto a personal de los juzgados correspondientes. Además, desde lo técnico cuenta con asistencia informática para garantizar el acceso público a los datos a través de la página oficial de la Oficina de Género.

El diseño y ejecución del Registro se llevó a cabo durante el primer semestre de 2018. En esta etapa se trabajó en la elaboración metodológica, la definición del formato y la planificación de su publicación. Asimismo, se coordina con la magistratura y con todos los actores involucrados reuniones de trabajo para asegurar la calidad y precisión de los datos.

Resultados y Evaluación

El Registro permite contar con datos oficiales actualizados en tiempo real sobre femicidios y muertes violentas o de causa dudosa de mujeres en la provincia de Salta.

Asimismo, muestra un cuadro de situación sobre el estado del trámite de cada causa judicial por año y se ha constituido en un punto de referencia para organismos que ejecutan políticas públicas, organismos de monitoreo, medios de comunicación, sociedad civil y espacios académicos.

Sostenibilidad y Replicabilidad

Para sostener el Registro, es clave contar con personal dedicado al relevamiento y la actualización permanente de los datos.

La práctica es replicable en otros poderes judiciales, siempre que se garantice el acceso a fuentes judiciales, la validación de la información y la articulación con actores clave.

Se considera una práctica valiosa ya que muestra el volumen de causas, la dimensión del fenómeno y los tiempos y resultados de los procesos judiciales.

Aprendizajes y Recomendaciones

La práctica fortaleció la cultura estadística dentro del Poder Judicial de Salta y visibilizó el valor de la información como herramienta para el monitoreo y diseño de políticas públicas. También consolidó valores democráticos vinculados al acceso a la información pública.

Documentación

Los registros anuales y el primer informe de seguimiento (2017–2023) están disponibles en la página oficial de la Oficina de Género de la Corte de Justicia de Salta.

Impacto Interinstitucional

Este Registro facilita el relevamiento de datos para el RNFJA y el Observatorio de seguimiento de causas.

Reafirma el compromiso del Estado con la producción de estadísticas oficiales y ha contribuido a visibilizar la dimensión letal de la violencia de género, promoviendo mayor sensibilidad institucional en el tratamiento judicial de estos casos.



INFORME

SAN JUAN

Oficina de la Mujer del Poder Judicial
de la provincia de San Juan



Taller "Aprendiendo a querer-nos", Oficina de la Mujer de la Corte de Justicia de la provincia de San Juan

Objetivos Principales de la Práctica

El principal objetivo es prevenir y disminuir la violencia en las adolescencias. Para ello, se busca coadyuvar al cambio de conductas en las relaciones de noviazgo, promoviendo vínculos igualitarios, de buen trato y sin violencia. Además, se acompaña a adolescentes en la construcción de proyectos de vida alejados de estereotipos y mandatos tradicionales de género. También se procura identificar aspectos críticos de la violencia de género y en el noviazgo, así como conocer formas de relacionarse basadas en el respeto a los derechos humanos y el buen trato. Por otro lado, se genera un espacio para reflexionar sobre problemáticas actuales que atraviesan las adolescencias, como la salud mental y las relaciones sanas. Finalmente, se sensibiliza y promueve la reflexión con las adolescencias sobre la importancia del autocuidado y el respeto mutuo.

Implementación y Recursos

Esta práctica se implementó en noviembre de 2021. Las autoridades escolares se comunican con la oficina para solicitar la realización del taller. Una vez autorizado por la Presidencia de la Corte, se coordina fecha y hora, además de atender las necesidades específicas de quienes asisten.

El taller se desarrolla en una jornada de dos horas, que es interactiva y dinámica, buscando fomentar la libre expresión de quienes estudian. En cuanto a la participación institucional, la Dra. Adriana García Nieto, Ministra de la Corte de Justicia, asiste a la apertura para dialogar con el grupo y responder dudas. En departamentos alejados, participa la autoridad del Juzgado de Paz correspondiente, a cargo de explicar su función.

Respecto a los recursos humanos, el equipo está conformado por tres personas: dos encargadas de dictar el taller y una más para apoyo técnico y contención. Los recursos materiales y financieros provienen de la Corte de Justicia.

En cuanto a los plazos, una vez autorizado, el taller se ejecuta de manera inmediata. Las personas involucradas en la implementación incluyen a magistradas, licenciadas en Psicología del consejo consultivo de la oficina y personal del equipo operativo. Para este caso específico, no se establecieron alianzas con otras instituciones.

Resultados y Evaluación

Se registró un aumento en las solicitudes para realizar los talleres, así como una buena recepción e impacto en quienes participaron, según los comentarios del personal docente.

Por otro lado, adolescentes se acercaron a gabinetes escolares, preceptorías o Juzgados de Paz para expresar situaciones de violencia y solicitar ayuda.

Si bien no se realiza una evaluación formal ni se recopilan datos estadísticos, se cuenta con devoluciones cualitativas muy positivas.

Si bien la actividad se pensó inicialmente como una propuesta puntual para el 25 de noviembre de 2021, su repercusión fue tan positiva que continúa desarrollándose durante el ciclo escolar cada año.

Desafíos y Soluciones

El principal desafío identificado fue la demora en la autorización por parte del Ministerio de Educación para ingresar a las escuelas.

Sostenibilidad y Replicabilidad

Para sostener la práctica, es fundamental recibir y autorizar oportunamente los pedidos de taller.

El taller original sobre noviazgos violentos se adaptó incorporando contenidos como salud mental, bullying y otros temas relevantes según el contexto social.

Como recomendación para replicar, se sugiere utilizar un lenguaje simple y claro, contar con personal empático y con escucha activa, y asegurar la presencia del gabinete técnico o de docentes que acompañen y brinden contención.

Aprendizajes y Recomendaciones

Quienes participan, adolescentes en su mayoría, necesitan espacios donde poder ser escuchados. Por eso, resulta clave el trabajo en red y la articulación entre distintas áreas para brindar una respuesta integral y efectiva. Se aconseja implementar la práctica por ser enriquecedora y beneficiosa para las adolescencias, además de acercar el Poder Judicial a la comunidad, favoreciendo así el acceso a justicia. El enfoque principal está puesto en la prevención.

Documentación

Aunque no se cuenta con documentación formal como manuales o guías, la práctica está respaldada y disponible para compartir. Además, se ofrecen enlaces a notas de prensa que reflejan las jornadas realizadas y su impacto.

Impacto Interinstitucional

La práctica contribuye al objetivo general de las oficinas de la mujer de capacitar en perspectiva de género y prevenir violencias.

Ante la escasez de instituciones que abordan esta temática, la oficina es solicitada para brindar el taller, destacándose por su compromiso y por la forma en que logra conectar con las adolescencias.



INFORME

SANTA CRUZ

Oficina de Género del Poder Judicial
de la provincia de Santa Cruz



“Guías de dependencias y servicios ante situaciones de violencia” en el Poder Judicial de la provincia de Santa Cruz

El documento describe la creación e implementación de "Guías de dependencias y servicios ante situaciones de violencia de género y/o doméstica" por la Oficina de Género del Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz.

Objetivos Principales de la Práctica

- Fomentar el conocimiento sobre los servicios locales y las funciones específicas de cada dependencia en situaciones de violencia de género y/o doméstica, facilitando el conocimiento del sistema judicial y administrativo por parte de las personas afectadas.
- Promover el acceso a la información de los servicios, funciones específicas y datos de contacto de las dependencias (judiciales, policiales, ejecutivas provinciales y municipales) que intervienen en estas situaciones en cada localidad.
- Indirectamente, facilitar el acceso a la justicia de las personas afectadas por la violencia.

Implementación y Recursos

La práctica se implementa desde mayo de 2024. Para facilitar su difusión, se elaboraron guías en formato papel y digital que incluyen una descripción de funciones y los datos de contacto de todas las dependencias relevantes según localidad.

La distribución se realizó mediante folletos y afiches impresos, enviados a cada una de las dependencias para su exhibición pública. Estos materiales cuentan con un código QR que redirige a la versión digital en PDF, alojada en una carpeta pública de Google Drive accesible a través de un enlace corto personalizado (ofigen.co/GUIAS). Esta modalidad digital permite mantener la información actualizada de forma constante. Para el diseño, verificación de datos, gestión de imprenta y envío del material participaron dos integrantes de la Oficina de

Género.

Se utilizaron diversos recursos: materiales y logísticos, como la imprenta del Poder Judicial, choferes y notificadores judiciales para la distribución; y tecnológicos, entre ellos Google Drive para almacenamiento digital, servicios de acortador de enlaces y generación de códigos QR. En definitiva, la práctica se implementó con recursos financieros propios del Poder Judicial de la provincia de Santa Cruz.

Plazos

La iniciativa comenzó en mayo de 2024. En esta primera etapa se diseñaron las guías, se verificaron los datos de contacto, se gestionó la impresión y se organizó la distribución del material. Para octubre de 2024, todas las dependencias confirmaron la recepción y exhibición del material impreso.

Pasos Específicos

- Relevamiento de las dependencias por localidad.
- Descripción de los servicios y funciones de cada una.
- Verificación y actualización de los datos de contacto.
- Diseño gráfico y estructural de las guías.
- Almacenamiento digital de los archivos y generación de enlace corto y código QR.
- Solicitud de impresión.
- Envío y distribución del material impreso.

Actores y Alianzas

Todas las dependencias incluidas en las guías participaron activamente en el proceso, aportando información sobre sus funciones y servicios, y colaborando con la exhibición del material en sus respectivas sedes.

Resultados y Evaluación

La difusión digital puede evaluarse a través de métricas de clics en el enlace y

estadísticas de acceso a la carpeta pública.

Un beneficio no previsto fue que la iniciativa fomentó que cada dependencia revisara y comunicara de forma más clara sus servicios. Además, facilitó que los operadores conocieran los recursos disponibles en otras localidades, mejorando, de esta forma, las derivaciones.

Desafíos y Sostenibilidad

Uno de los principales desafíos para garantizar la sostenibilidad de la práctica es mantener actualizada la información contenida en las guías (incorporación de nuevas dependencias, modificaciones en nombres o contactos). Para ello, es necesario implementar mecanismos de verificación periódica. En cuanto a la adaptabilidad, el contenido fue ajustado a las particularidades de cada localidad, teniendo en cuenta los recursos disponibles. Una recomendación clave para replicar esta experiencia es asegurarse de que los datos de contacto incluidos correspondan a las vías de comunicación efectivamente operativas.

Aprendizajes y Recomendaciones

Se reafirma la necesidad de contar con datos de contacto actualizados ya que esto impacta directamente en la accesibilidad de los servicios para la población.

Documentación

Todas las guías organizadas por localidad están disponibles en formato digital, almacenadas en una carpeta pública de Google Drive. Son accesibles a través del enlace personalizado ofigen.co/GUIAS o mediante el código QR incluido en el material impreso.

Impacto Interinstitucional

Se estima que la identificación de las funciones específicas de cada dependencia promueve a mejorar las derivaciones entre organismos. Esto redundará en

respuestas más adecuadas cuando una persona afectada acude a solicitar acompañamiento o atención.



INFORME

SANTIAGO DEL ESTERO

Oficina de Protección a las Víctimas
de Violencia Familiar y de la Mujer de
la provincia de Santiago del Estero



Jornadas "Violencias (s): Abordaje Integral - Acceso a Justicia" en el Poder Judicial de la provincia de Santiago del Estero

El documento describe las Jornadas "Violencias (s): Abordaje Integral - Acceso a Justicia", organizadas por la Oficina de Protección a la Víctima de Violencia Familiar y de la Mujer (OVFyM) del Poder Judicial de Santiago del Estero, en colaboración con el Equipo Técnico de Asistencia a la Violencia (ETAV) y la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica de Santiago del Estero (UCSE).

Objetivos Principales de la Práctica

La iniciativa tuvo como objetivo acercar a estudiantes de Psicología de la UCSE y carreras afines a las buenas prácticas que desarrolla el servicio de justicia en el abordaje de personas que sufren o ejercen violencia(s), promoviendo también la incorporación de saberes sobre género y su tratamiento desde el Poder Judicial. Además, se propuso reflexionar sobre la construcción de masculinidades desde una mirada socio-histórica, describir el proceso de re-educación dirigido a quienes ejercen violencia y generar un espacio abierto al intercambio y la reflexión.

Implementación y Recursos

La implementación tuvo lugar en agosto y septiembre de 2024, en el marco de un convenio entre la Oficina de Violencia Familiar y de Género (OVFyM) y la Facultad de Ciencias de la Salud (Psicología) de la UCSE. Las jornadas fueron elaboradas y diseñadas por la OVFyM y el Equipo Técnico de Atención a la Violencia (ETAV), conjuntamente.

Se articuló con el Centro Único de Capacitación del Poder Judicial para la inscripción, difusión y certificación, y con el Área de Prensa y Protocolo. Además, se realizaron reuniones previas con autoridades de la UCSE para coordinar detalles. El desarrollo incluyó tres encuentros: una apertura con bienvenida de autoridades del STJ y presentación sobre modalidades de intervención en violencia de género, acceso a justicia y medidas cautelares; una segunda sesión

centrada en la construcción de masculinidades y procesos de reeducación; y un encuentro teórico-práctico que abordó la Ley 26.485, tipos y modalidades de violencia, con análisis de contenidos audiovisuales y espacio para intercambio y cierre.

Todo se implementó con recursos propios del Poder Judicial, con planificación en junio, elevación al STJ y ejecución entre agosto y septiembre de 2024.

Resultados y Evaluación

Las jornadas contaron con una amplia concurrencia y gran interés por parte de las personas participantes, quienes se involucraron activamente en espacios de preguntas y reflexión. La encuesta de opinión anónima realizada al final, mostró que las jornadas cumplieron con las expectativas y abrió la puerta a la posibilidad de futuros encuentros. Además, quienes participaron expresaron su deseo de seguir recibiendo talleres relacionados con temáticas de género.

Desafíos y Sostenibilidad

La planificación consideró el calendario educativo para facilitar la asistencia de las personas participantes. En cuanto a la sostenibilidad, la práctica se mantiene gracias al convenio vigente entre ambas instituciones, la buena disposición y compromiso de sus equipos, y la renovación constante de quienes cursan, lo que asegura la continuidad del proyecto.

Replicabilidad

La práctica fue diseñada para este contexto específico, pero puede replicarse adaptándola a las personas destinatarias y al contexto.

Se destaca el impulso del STJ hacia la perspectiva de género y la creación de organismos como la Oficina de Violencia Familiar y de Género (OVFyM), los Juzgados de Género y el Equipo Técnico de Atención a la Violencia (ETAV).

Aprendizajes y Recomendaciones

Se resalta la importancia de un trabajo articulado y comprometido entre oficinas, como la OVFyM y el ETAV, así como la buena recepción por parte de la UCSE. Es fundamental valorar el desarrollo de conceptos y buenas prácticas de manera integral, que abarca tanto a personas que sufren como a quienes ejercen violencia, con un enfoque en la prevención y su tratamiento desde la justicia. Se recomienda a otras oficinas avanzar con un compromiso similar y una mirada integral, reconociendo que la solución es colectiva.

Documentación

La documentación del proyecto incluye la planificación detallada de las actividades, que sirvió como guía para la organización y ejecución de las jornadas. Además, se incorporó una encuesta de opinión anónima que permitió recoger las impresiones y valoraciones de las personas participantes, aportando información clave para evaluar el impacto y pensar en futuras mejoras.



INFORME

TIERRA DEL FUEGO, ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR

Poder Judicial de la provincia de Tierra del
Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur

Superior Tribunal de Justicia – Oficina de Bienestar Laboral del Poder Judicial de la provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur

Buenas prácticas para la construcción de entornos de trabajo saludables con perspectiva de género en el Poder Judicial de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

Descripción General de la Práctica

Desde 2022, con la creación de la Oficina de Bienestar Laboral (Acordada STJ N.º 25/2022), el Poder Judicial de Tierra del Fuego AIAS implementa un conjunto de acciones orientadas a fortalecer entornos laborales saludables, libres de violencias y con perspectiva de género. En este marco, se promueven estrategias de prevención, atención temprana de conflictos, acompañamiento emocional, adecuación de tareas, instalación de espacios de lactancia, licencias por violencia de género, capacitaciones, entre otras medidas que contribuyen a consolidar un ambiente institucional más equitativo y humano.

Objetivos Principales de la Práctica

La iniciativa se propone:

- Contribuir al bienestar psicológico y la salud ocupacional del personal judicial, integrando la perspectiva de género en todas las acciones.
- Detectar desigualdades estructurales y prevenir situaciones de violencia laboral, ofreciendo respuestas institucionales tempranas y efectivas.
- Fomentar relaciones laborales equitativas, respetuosas y saludables, que favorezcan la inclusión y el desarrollo del personal.

La práctica surge como respuesta a la necesidad de erradicar violencias laborales y de género, visibilizar factores de riesgo psicosocial y atender situaciones problemáticas vinculadas a la maternidad y el puerperio. Asimismo, busca generar un entorno institucional cuidado, respetuoso y equitativo para todas las personas que integran el Poder Judicial.

Población Destinataria

El programa está dirigido a todo el personal del Poder Judicial de Tierra del Fuego AIAS, con especial énfasis en trabajadoras embarazadas, en puerperio, víctimas de violencia de género o que atraviesen situaciones de malestar emocional asociado al ámbito laboral.

Implementación y Actividades Desarrolladas

Para alcanzar sus objetivos, se implementaron diversas acciones complementarias, entre ellas:

- Creación de espacios de escucha activa y acompañamiento emocional.
- Readecuación de tareas para mujeres en etapa de puerperio.
- Instalación de un Espacio de Lactancia.
- Desarrollo del programa integral de salud *+Bien Estar*.
- Inclusión de la violencia de género en los protocolos institucionales.
- Otorgamiento de licencias especiales por violencia de género.
- Incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones psicotécnicas de ingreso.

Resultados e Impactos Observados

Aunque no se presentan estadísticas cuantitativas, se destacan avances institucionales concretos, tales como la formalización de protocolos, la instalación de dispositivos específicos (como lactarios), el desarrollo de un programa integral de salud y la creación de dispositivos de primera escucha y atención temprana. En conjunto, estas medidas visibilizan una transformación institucional hacia entornos de trabajo más humanizados, equitativos y saludables.

Evaluación y Mecanismos de Seguimiento

El seguimiento se realiza mediante la implementación de protocolos, evaluaciones psicológicas individuales en casos de readecuación de tareas y el diseño técnico de programas con criterios de salud laboral. Si bien no se

mencionan indicadores cuantitativos de monitoreo, el proceso refleja un compromiso sostenido con la mejora continua.

Normativa que Respalda la Iniciativa

La práctica se fundamenta en un marco normativo amplio, que incluye:

- Constitución Nacional Argentina (art. 14 bis).
- Constitución Provincial de Tierra del Fuego (arts. 14, 16 y 17).
- Ley 26.485 de Protección Integral contra la Violencia hacia las Mujeres.
- Ley 27.499 (Ley Micaela).
- Ley 27.580 de Ratificación del Convenio 190 de la OIT.
- Leyes Provinciales 1293 y 1588 (adhesión a las leyes nacionales mencionadas).
- Decreto Provincial 2270/2022 (Protocolo contra la violencia y acoso laboral).

Recomendaciones para su Replicabilidad

A partir de la experiencia de Tierra del Fuego AIAS, se recomienda:

- Crear Oficinas de Bienestar Laboral con estructura técnica especializada.
- Incorporar la perspectiva de género en todos los dispositivos de salud laboral y procesos de selección de personal.
- Diseñar protocolos institucionales claros e inclusivos.
- Promover espacios de cuidado, como lactarios, acompañamiento emocional y apoyo durante el puerperio.
- Establecer articulaciones con organismos de salud y políticas de género de nivel provincial y nacional.



INFORME

TUCUMÁN

Oficina de la Mujer de la Corte
Suprema de Justicia de la provincia de
Tucumán



Creación e implementación del "Área de Gestión de Riesgo" por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la provincia de Tucumán

Objetivos Principales de la Práctica

Articular acciones con organismos especializados para el seguimiento de mujeres que sufren violencia de género y cuentan con medidas judiciales de protección.

Responder a las demandas de la magistratura para prevenir y mitigar riesgos para personas afectadas por violencia de género, analizando procesos judiciales con visión integradora.

Específicos

- Prevenir riesgos mayores para las víctimas luego de realizada la denuncia, considerando los múltiples obstáculos que suelen enfrentar —falta de patrocinio jurídico, asistencia o apoyo, el apego al agresor y el incremento del riesgo post-denuncia—. Registrar y realizar un seguimiento sistemático de las medidas de protección dispuestas.
- Analizar los expedientes vinculados a estas medidas y en caso de detectar una situación de alto o altísimo riesgo, coordinar estrategias de intervención integrales y articuladas. Incorporar la información al Sistema SAE (expediente digital).
- Elaborar informes técnicos destinados a la Magistratura.

Implementación y Recursos

El área lleva adelante la gestión de riesgo como etapa posterior a su valoración, con el objetivo de implementar medidas urgentes que permitan minimizar el riesgo detectado.

Entre las estrategias desarrolladas se incluyen:

- Sistema de mensajería directa con la víctima;

- Articulación con dispositivos institucionales y redes locales;
- Sistema informático de alertas;
- Desarrollo de herramientas estadísticas.
- Aplicación de Tablas de Ponderación de Riesgo;
- Capacitación continua del equipo;
- Comunicación fluida con la Magistratura.

El equipo está conformado por personal idóneo y especializado en distintas disciplinas, como abogacía, psicología y trabajo social.

La iniciativa fue creada con recursos propios de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán (CSJT).

Actualmente, se encuentra en evaluación la necesidad de incorporar nuevos perfiles profesionales, ya que el volumen de trabajo sostenido ha generado una importante sobrecarga en el capital humano existente.

En cuanto a los recursos materiales y financieros, también provienen de la CSJT. Se proyecta el desarrollo de nuevas herramientas e infraestructura que acompañen el crecimiento del área y refuercen su capacidad de respuesta.

Plazos

El proyecto de seguimiento de las medidas cautelares de protección de personas fue elaborado a solicitud de la Magistratura y presentado ante la Corte Suprema de Justicia de Tucumán (CSJT), que dispuso la creación del área mediante la Acordada N.º 893/2023.

La implementación comenzó con la conformación y capacitación del equipo —proceso que aún continúa—, el diseño y desarrollo del sistema informático, su puesta a prueba y las adecuaciones necesarias.

La etapa operativa actual incluye la recepción y registro de medidas, la asignación y seguimiento de casos, así como la articulación tanto interna como externa con otros actores del sistema.

Participan activamente en esta iniciativa equipos de la Oficina de la Mujer (OM), la Oficina de Violencia Doméstica (OVD), la Oficina de Gestión Judicial (OGJ) y la Dirección de Sistemas del Poder Judicial de la Provincia de Tucumán.

Capacitaciones

Se llevaron a cabo instancias formativas iniciales dirigidas al equipo, y se prevén nuevas capacitaciones en función de la evaluación en curso e incorporación de personal.

Alianzas institucionales

La práctica se fortalece mediante la colaboración con instituciones especializadas del Poder Ejecutivo provincial, así como con el Colegio de Jueces Penales, promoviendo un abordaje articulado y eficaz.

Resultados y Evaluación

Se trata de una iniciativa reciente, por lo cual, aún no es posible medir resultados a través de indicadores cualitativos y cuantitativos.

Será necesario contar con un mayor período de implementación para evaluar la efectividad del área. Para ello, se prevé el análisis de informes, estadísticas, encuestas, entrevistas y un sistema de monitoreo continuo que permita ajustar y fortalecer la práctica de manera sostenida.

Sostenibilidad y Replicabilidad

La sostenibilidad del área requiere no solo de capacitación continua, sino también del cuidado integral del equipo que aborda esta problemática. Para fortalecer su funcionamiento, resulta clave formalizar acuerdos con otras instituciones y desarrollar mecanismos de evaluación que permitan identificar necesidades y realizar mejoras de forma oportuna.

Hasta el momento, no se conocen iniciativas similares en otros poderes judiciales del país, lo que convierte esta experiencia en una práctica innovadora y pionera, con alto potencial de inspiración para otros contextos jurisdiccionales.

Aprendizajes y Recomendaciones

El trabajo requiere un alto nivel de compromiso, persistencia, tolerancia a la frustración y un profundo sentido de la responsabilidad.

Para replicar esta experiencia, se considera fundamental contar con un equipo idóneo, especializado y con vocación de servicio; fomentar una comunicación fluida y un buen clima laboral; e implementar estrategias de bienestar que contemplen licencias, permisos, espacios de formación continua y supervisiones técnicas. Además, es clave que quienes ocupan roles de conducción reconozcan el impacto que esta tarea puede tener en la salud psicoemocional del equipo.

Se aconseja prever con anticipación las necesidades de personal, establecer convenios con otras instituciones y contar con el acompañamiento de universidades.

Documentación

La práctica cuenta con un Protocolo de funcionamiento y con la Acordada N.º 893/2023, mediante la cual se dispuso la creación formal del área.

Impacto Interinstitucional

La implementación de esta iniciativa promueve la revisión e incorporación de nuevas prácticas en los procesos judiciales vinculados a la violencia de género.

Además, fomenta una articulación más fluida entre áreas e instituciones, y permite avanzar en el cumplimiento de las recomendaciones del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), particularmente en lo referido al seguimiento de las medidas de protección.

ENTREVISTAS



Dra. Emilia María Valle

Presidenta de la Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las provincias argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Ju. Fe. Jus.)



Dra. Cristina Leiva

Presidenta de la Comisión de Género de Ju. Fe. Jus.



Dr. Horacio Rosatti (PRESIDENTE)

Dr. Carlos Rosenkrantz (VICEPRESIDENTE)

Dr. Ricardo Lorenzetti



RESPONSABLE SECRETARIA LETRADA

María Delia Castañares

RESPONSABLE DEL PROYECTO

Paula Saldarini

EQUIPO DE TRABAJO

Lucio Pandolfo Greco

Lucía Wang

Agostina de Monte