



N.S. N° 4410.

Asunción, 6 de octubre de 2022.

Señor

Abg. Luis Giménez, Director

Dirección de Comunicaciones

La Secretaria General de la Corte Suprema de Justicia, Abg. Ximena Martínez Seifart, se dirige a Usted, con el objeto de comunicarle que por Acordada N° 1669, de fecha 5 de octubre de 2022, la Corte Suprema de Justicia resolvió:

“...QUE APRUEBA EL MECANISMO DE ACTUACIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIA LABORAL EN EL PODER JUDICIAL

En la ciudad de Asunción, Capital de la República del Paraguay, a los cinco días del mes de octubre del año dos mil veintidós, siendo las once horas, estando reunidos en la Sala de Acuerdos de la Corte Suprema de Justicia, el Excmo. Señor Presidente Dr. Antonio Fretes, y los Excmos. Señores Ministros Doctores Alberto Joaquín Martínez Simón, Manuel De Jesús Ramírez Candia, César Antonio Garay, Luis María Benítez Riera, Eugenio Jiménez Rolón, María Carolina Llanes Ocampos, César Manuel Diéssel Junghanns y Víctor Ríos Ojeda, ante mí, la Secretaria autorizante;

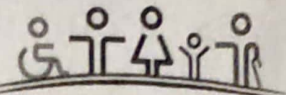
DIJERON:

Que, la Constitución de la República, en su Preámbulo, reconoce la dignidad humana, que constituye la base del compromiso estatal de protección a toda persona en su integridad física y psíquica (art. 4); las garantías de protección en su libertad y en su seguridad (art. 9); el respeto del debido proceso (art. 17); a la igualdad (arts. 46, 47 y 48); la protección integral de las personas en la tercera edad (art. 57); la garantía del pleno disfrute de sus derechos a las personas con discapacidades (art. 58); el derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas (art. 86); la proscripción de toda forma de discriminación entre trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión y preferencias políticas (art. 88); la igualdad de derechos y obligaciones laborales para hombres y mujeres trabajadoras (art. 89); el principio de igualdad salarial (art. 92). La garantía constitucional de igualdad asegura, para todos los habitantes del país, el reconocimiento de las desigualdades subjetivas a la hora de aplicar la ley, exigiendo del Estado acciones tendientes a eliminar los factores que, en la práctica, propician y mantienen las discriminaciones.

Que, la República del Paraguay ha ratificado normas de derecho internacional de protección a los derechos humanos, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), ratificada por Ley N° 1215/86; la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, ratificado por Ley N° 01/89; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado por Ley N° 05/92; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), ratificada por Ley N° 605/95; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador, ratificado por ley N° 1040/97; la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,

Abg. Ximena Martínez Seifart
Secretaria General





ratificada por Ley N° 3540/2008; instrumentos normativos que establecen compromisos internacionales relativos a la protección de los habitantes de la República en sus derechos fundamentales.

Que, los Convenios OIT ratificados por Paraguay, garantizan condiciones justas e igualitarias en el trato, y protección contra distintas formas de discriminación; siendo relevantes las disposiciones del Convenio Número 030, sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas); Convenio Número 106, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas); el Convenio Número 100, sobre igualdad de remuneración; el Convenio Número 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación); el Convenio Número 117, sobre política social (normas y objetivos básicos); el Convenio Número 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares; y el Convenio Número 159 sobre la readaptación profesional y el empleo.

Que, la ley N° 5777/16, de “Protección Integral a las Mujeres contra toda Forma de Violencia”, en su artículo 6°, reconoce las diferentes formas de violencia perpetrada contra la mujer, muchas de las cuales son susceptibles de darse en el espacio laboral, comprometiendo la acción estatal tendiente a la protección integral a las mujeres contra toda forma de violencia. El artículo 36° de la referida ley dispone “El Poder Judicial, a través del órgano correspondiente, incorporará la perspectiva de igualdad de derechos entre el hombre y la mujer en sus políticas internas y en la administración de justicia, para el conocimiento y juzgamiento de las causas que involucren hechos relacionados con la violencia hacia las mujeres”, definiendo a continuación acciones prácticas a ejecutar para el cumplimiento de los fines de la ley, entre los cuales se encuentra el fortalecimiento del marco procesal para asegurar una protección integral a las víctimas.

Que, la Ley N° 1160/97 del Código Penal, en su artículo 133°, numeral 1), define el Acoso Sexual en los siguientes términos: “El que con fines sexuales hostigara a otra persona, abusando de la autoridad o influencia que le confieren sus funciones, será castigado con pena de libertad de hasta dos años”.

Que, por Acordada N° 633/10, se resolvió ratificar el contenido de las “100 Reglas de Brasilia” sobre acceso a la Justicia de las personas en condiciones de vulnerabilidad, incluyendo en su normativa interna el repertorio de reglas elaborada por la Cumbre Judicial Iberoamericana, para la defensa efectiva de los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad. Asimismo, las Acordadas N° 657/10 y N° 609/10, establecieron las directrices de la Política Institucional de Transversalidad de Género del Poder Judicial, constituyéndose en herramientas de desarrollo de una política integral de género para el Poder Judicial.

Que, la Acordada N° 1597/21, entre las conductas que constituyen faltas, tanto para la magistratura, como para el personal permanente o contratado, ha definido, en los artículos 16°, 17°, 20°, y 21°, conductas que podrían ser vinculadas al concepto de Violencia Laboral, ya sea en formas de acoso laboral, mobbing y/o acoso sexual, por lo que no existe obstáculo para la recepción de denuncias e investigación de casos de este tipo en la instancia disciplinaria institucional.

Que, la presente “**Acordada que aprueba el Mecanismo de Actuación para Casos de Violencia Laboral en el Poder Judicial**”, establece directrices orientadoras de actuación práctica para la atención y prevención de hechos o situaciones de violencia laboral en los espacios de trabajo del Poder Judicial. Establece los medios para el diagnóstico de la

Abg. Ximena Martínez Sella
Secretaría General



violencia laboral, que permitan el seguimiento y monitoreo del fenómeno y la evaluación periódica de los hechos de violencia laboral en la Institución. Dispone instancias responsables de desarrollar y ejecutar planes de prevención de estas conductas en los espacios laborales, con el objetivo de lograr cambios culturales para la construcción de nuevos paradigmas, centrados en el buen trato y el respeto entre las personas que desarrollan cotidianamente sus tareas en el Poder Judicial. Además, fortalece la estructura de la Dirección General de Recursos Humanos del Poder Judicial, para proveer espacios especializados de atención y orientación confidencial a las víctimas de estos hechos, así como para disponer de procedimientos ágiles que aseguren la inmediata protección a las personas que padecen este tipo de situaciones, con el objetivo de interrumpir la violencia y evitar nuevos riesgos, asegurando la celeridad y el efectivo cumplimiento del principio de debida diligencia.

Que, en el marco del sistema disciplinario se plantean estrategias para fortalecer la eficiencia y la eficacia en los procedimientos disciplinarios que son llevados adelante ante este tipo de hechos. En el plano de la atención integral al fenómeno, promueve la cooperación entre las áreas técnicas institucionales que participan de las políticas, la atención o la investigación de hechos o situaciones relacionadas a este tipo de conductas.

Que, el fenómeno de la violencia laboral, atenta contra la dignidad humana de los trabajadores y las trabajadoras que comparten un espacio común de trabajo, provocando daños sobre su integridad física y psíquica, configurando una violación a sus derechos humanos, conculcando su libertad y su derecho a condiciones seguras, dignas y justas de trabajo.

Que, las consecuencias de este fenómeno repercuten, además, en el cotidiano quehacer institucional, no sólo por el bajo rendimiento laboral, la baja autoestima o el ausentismo que aparece en las víctimas directas de los hechos violentos; sino por romper, en la vivencia cotidiana de los propios trabajadores del sistema de justicia, la confianza en el cumplimiento irrestricto de la Constitución y el sistema normativo que están obligados a custodiar. La realidad de los daños personales e institucionales descritos impone la necesidad de construir herramientas que permitan evaluar, exponer y hacer frente a la violencia laboral dentro del Poder Judicial, para asegurar, a que quienes trabajan en la institución, ambientes laborales seguros y libres de violencia.

Que, la Corte Suprema de Justicia no debe permitir situaciones o hechos de violencia laboral ni horizontal ni vertical, asumiendo acciones prácticas para la erradicación total de tales conductas al interior de la Institución. Se establece como prioridad la prevención de este tipo de comportamiento y se reafirma el compromiso de generar las condiciones de atención y orientación confidencial, integral y especializada a las personas que sean afectadas por tales conductas indebidas; así como tomar las medidas de protección para la inmediata interrupción de las situaciones de violencia y permitir la restitución de los derechos vulnerados por las situaciones de violencia en los espacios de trabajo.

Por tanto, en virtud del art. 29, inc. a) de la Ley N° 879/81, "Código de Organización Judicial" y art. 3° de la Ley N° 609/95, "Que Organiza la Corte Suprema de Justicia",

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

A C U E R D A:

**CAPÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

Ximena Martínez Seifart
Secretaría General





ART. 1º: Ámbito de aplicación.

La presente Acordada comprende hechos de violencia laboral que puedan darse entre Magistrados/as, personal permanente o contratado, comisionados interinstitucionales, practicantes o pasantes, auxiliares de justicia y personal de servicios tercerizados que cumplen funciones en las diferentes dependencias del Poder Judicial.

Los hechos de violencia laboral pueden darse de forma horizontal o entre compañeros del mismo rango o entre personal del Poder Judicial y auxiliares de justicia; descendente, del personal de rango superior hacia uno o varios de sus subordinados; y ascendente, es decir, de parte de personal subordinado hacia personas que ocupen un cargo de rango jerárquico superior.

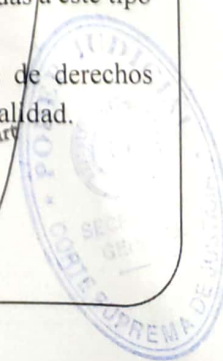
Incluye las conductas que se dan en el espacio físico dentro de las dependencias del Poder Judicial o fuera del referido espacio físico, a través de medios telefónicos, telemáticos, virtuales o de otro tipo, siempre que guarden relación con la función y/o actividad laboral.

ART. 2º: Objetivos.

La presente Acordada tiene como objetivo general establecer una guía de acción práctica para la atención, protección, prevención y sanción para casos de violencia laboral en los espacios de trabajo del Poder Judicial.

Como objetivos específicos pretende:

- Establecer un mecanismo para el diagnóstico de la violencia laboral en el Poder Judicial, que permita el seguimiento y monitoreo del fenómeno y la evaluación periódica sobre hechos de violencia laboral en el Poder Judicial.
- Desarrollar y ejecutar planes de prevención de estas conductas, a través de intervenciones en los espacios laborales y capacitaciones sobre la problemática, a fin de lograr cambios culturales para la construcción de nuevos paradigmas, centrados en el buen trato y el respeto entre las personas que desarrollan cotidianamente sus tareas en el Poder Judicial.
- Proveer espacios especializados de atención y orientación confidencial a las víctimas de estos hechos de violencia.
- Establecer procedimientos ágiles para asegurar la inmediata protección a las personas que padecen este tipo de situaciones, con el objetivo de interrumpir la violencia y precautelar su integridad ante nuevos riesgos.
- Fortalecer el sistema disciplinario para mejorar la eficiencia y la eficacia en los procedimientos que llevan adelante ante este tipo de hechos.
- Promover la cooperación entre las áreas técnicas institucionales que participen de las políticas, la atención o la investigación de hechos o situaciones relacionadas a este tipo de conductas.
- Integrar en los procesos diagnósticos y de intervención los enfoques de derechos humanos, integralidad, intersectorialidad, interseccionalidad e interculturalidad.





ART. 3º: Prohibición de represalias.

Ninguna persona víctima de violencia laboral, denunciante o testigo podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo, como consecuencia de su denuncia o testimonio. En caso de coacción o represalias a víctimas, denunciantes o testigos, se procederá conforme a la normativa disciplinaria vigente, considerando las conductas coactivas como falta grave.

**CAPÍTULO SEGUNDO
DEFINICIONES**

ART. 4º: Tipos de violencia laboral.

Para esta Acordada, se consideran violencia laboral los siguientes tipos de violencia:

- a) **Acoso Laboral:** se entiende como acoso laboral toda conducta, repetida y mantenida en el tiempo, que constituya agresión, humillación, intimidación, aislamiento u hostigamiento reiterados, tendientes a menoscabar la dignidad personal y/o profesional de la persona agredida.
- b) **Mobbing:** A los efectos de este Acordada, se define como Mobbing aquellas formas de acoso laboral, en los términos del apartado anterior, en los que la motivación de las conductas lesivas está dirigida a que la víctima abandone o renuncie al trabajo.
- c) **Acoso Sexual:** Sin perjuicio de la conducta tipificada en el artículo 133 del Código Penal, Ley N° 1160/97, se considera acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima y le genera un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando sus condiciones de trabajo y poniendo en peligro su salud y su empleo.

Las definiciones contenidas en el presente artículo, son sin perjuicio de la protección establecida para la mujer en la Ley N° 5777/16, "De Protección Integral a las Mujeres contra toda Forma de Violencia", que define la violencia laboral en su Artículo 6º.

ART. 5º: Casos que no se configuran como violencia laboral.

Los siguientes casos no configuran violencia laboral:

- a) **Conflictos laborales:** Son las dificultades en las relaciones interpersonales; las conductas ocasionales o accidentales que resultan de una crispación puntual y diferencias que se crean por reclamos relativos a las condiciones laborales (Roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales puntuales).
- b) **Exigencias de la organización:** Consisten en cambio de puesto de trabajo, de sector o de horario, sea por periodos de mayor exigencia, cuando aumenta el volumen de trabajo o hay retrasos en los mismos, siempre que se respeten la dignidad de la persona y la legislación.
- c) **Estrés laboral:** El estrés es una respuesta del organismo en su proceso de adaptación y ajuste a las presiones externas e internas para hacer frente a situaciones nuevas.

Abg. Ximena Martínez Seifart
Secretaría General





que presentan un nivel de exigencia superior. En el trabajo nos remite a las presiones profesionales que pueden estar originadas por una excesiva carga de trabajo o un elevado nivel de responsabilidad.

- d) Síndrome de agotamiento profesional (Burn Out): Consiste en la evolución del estrés laboral hacia un estado de estrés crónico, es la última fase del estrés. Se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, presentado con mayor frecuencia en los puestos de trabajo relacionados con atención a terceros. Los síntomas son muy similares a los asociados con el estrés laboral, pero aumentados en intensidad.

CAPÍTULO TERCERO

DIVISIÓN DE ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA LABORAL

ART. 6º: Creación de la “División Atención a Casos de Violencia Laboral”.

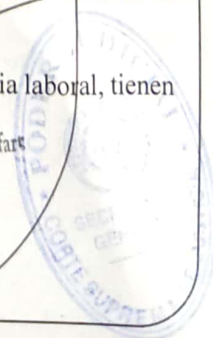
Disponer la creación de la “División Atención a Casos de Violencia Laboral”, dentro de la estructura del Departamento de Bienestar del Personal, dependiente de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, de la Dirección General de Recursos Humanos. La División estará integrada por un equipo especializado de profesionales del área de psicología, asignados inicialmente, a través de traslados o comisionamientos de funcionarios de la nómina del Poder Judicial.

ART. 7º: Espacio de atención y orientación especializada.

La División de Atención a Casos Violencia Laboral será la dependencia encargada de atender a las personas víctimas de cualquiera de las formas de violencia laboral. Esta División establecerá su organización interna, el sistema registro de actuaciones que garanticen la confidencialidad de la información y deberá contar con las herramientas para el abordaje profesional desde la perspectiva de los derechos humanos, igualdad y no discriminación.

Los profesionales de la División de Atención a Casos de Violencia Laboral, ante los casos registrados, tendrán presentes los siguientes principios de intervención:

- a) Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a las personas implicadas.
- b) Información y autonomía de la voluntad de las víctimas: los espacios de atención a víctimas proporcionarán a éstas información, orientación, apoyo y acompañamiento, para fortalecerlas en sus condiciones de tomar decisiones libres e informadas sobre su situación particular.
- c) No revictimización: las personas que sufren situaciones de violencia laboral, tienen





derecho a una atención que no le cause nuevos daños como consecuencia de la intervención.

- d) **Confidencialidad:** Los/as funcionarios/as responsables de la atención de casos tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información a la que han accedido en su intervención. Esta obligación se mantiene aún con posterioridad del cese de la intervención profesional y quien la transgreda será pasible de sanciones disciplinarias. Sólo podrán proporcionar información confidencial obtenida en la atención, ante pedidos provenientes de los procesos de control o disciplinarios relacionados a los hechos, con expresa conformidad de la víctima. Este principio no obsta al relevamiento de datos estadísticos que no contengan datos de identificación de las personas atendidas.
- e) **Prohibición de utilización de medios alternativos de resolución de conflictos:** Se prohíbe aplicar la conciliación, mediación o arbitraje o cualquier otro medio de resolución alternativa de conflictos en hechos de violencia laboral¹.

CAPÍTULO CUARTO MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

ART. 8º: Medidas de protección.

A partir de la evaluación de riesgos realizada en los procesos de atención de las/os profesionales de la División de Atención a Casos de Violencia Laboral, la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, elevará a la Dirección General de Recursos Humanos una recomendación para definir las medidas de protección inmediatas que se consideren necesarias para proteger a las personas de nuevos daños o la continuidad de las situaciones lesivas. En ningún caso se requerirá a las/os profesionales de la División de atención de casos de Violencia Laboral que provean información confidencial sin autorización expresa de las personas atendidas para emitir sus recomendaciones.

En los casos de personal permanente o contratado, la Dirección General de Recursos Humanos podrá disponer, entre las medidas de protección, la reubicación transitoria de la persona en riesgo, con carácter inmediato, a otros espacios laborales de la institución. La medida transitoria dispuesta por la referida Dirección General se mantendrá hasta tanto sea resuelta la medida de reubicación en la instancia competente del Consejo de Superintendencia, para lo cual la Dirección General de Recursos Humanos deberá comunicar inmediatamente de la medida a dicha instancia.

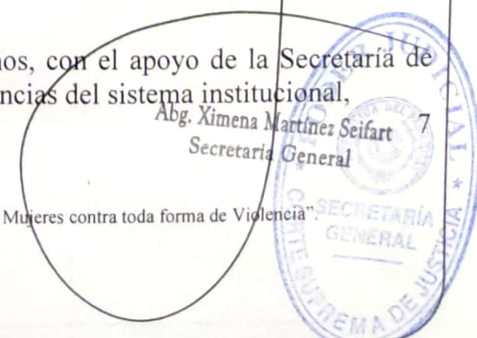
En los casos de Actuarios, Ujieres o personas que ocupan cargos de responsabilidad o Magistratura, la Dirección General de Recursos Humanos no podrá disponer medidas transitorias. En estos casos remitirá, inmediatamente y con carácter urgente, la recomendación de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos al Consejo de Superintendencia, a los efectos de que evalúe la disposición de medidas de protección en el caso particular.

ART. 9º: Medidas preventivas.

La Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, con el apoyo de la Secretaría de Género, la Dirección de Derechos Humanos u otras instancias del sistema institucional,

Abg. Ximena Martínez Seifart
Secretaría General

¹ En concordancia con el art. 44 de la Ley N° 5.777/16, "De Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de Violencia".





dispondrá de medidas preventivas generales o focalizadas dirigidas al funcionariado y la magistratura, para el conocimiento y el manejo de situaciones de violencia laboral. Los procesos focalizados podrán ser dirigidos a unidades laborales determinadas, con acciones de seguimiento que serán diseñadas en cada caso particular y serán obligatorias para todos los integrantes del espacio laboral, sin importar la jerarquía o el cargo. De los procesos de intervención focalizada, y su seguimiento, se elaborará un informe dirigido al Consejo de Superintendencia.

CAPÍTULO QUINTO FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARIO

ART. 10º: Sistema disciplinario.

En la atención de casos que se refieran a hechos, situaciones o conductas a los que se refiere esta Acordada, la Oficina de Quejas y Denuncias, deberá informar, paralelamente al proceso de denuncia, sobre los servicios prestados en la División de atención de casos de Violencia Laboral, dependiente de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos.

La Comisión Ad Hoc para el diagnóstico y propuestas de acción para la intervención y prevención de la violencia laboral en el Poder Judicial elaborará, un plan de formación para las oficinas técnicas dependientes de la Superintendencia de Justicia, con el objetivo de asegurar la atención especializada en los procesos de investigación llevados a cabo en el marco de los procesos disciplinarios por hechos vinculados a esta Acordada.

CAPÍTULO SEXTO COMISIÓN AD HOC PARA EL DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE ACCIÓN PARA LA INTERVENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL PODER JUDICIAL

ART. 11º: Diagnóstico y propuestas de acción para la intervención y prevención de la violencia laboral.

Para establecer una línea de base que permita el seguimiento y monitoreo del fenómeno y la evaluación periódica de esta Acordada y los planes o situaciones y hechos de Violencia Laboral, se conforma una Comisión Ad Hoc para el diagnóstico, seguimiento y monitoreo de la Acordada, y para la elaboración de planes de acción institucionales para la intervención y prevención de estos hechos.

ART. 12º: Creación de la Comisión Ad Hoc.

Créase la Comisión Ad Hoc para el diagnóstico y propuestas de acción para la intervención y prevención de la violencia laboral en el Poder Judicial.

La Comisión tendrá una duración de dos años, prorrogables según sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, contados a partir de la aprobación de esta Acordada, al final del cual deberá presentar un informe a la Corte Suprema de Justicia con las conclusiones del trabajo, que incluirá un diagnóstico de situación sobre violencia laboral y propuestas de modificación a la presente Acordada, conforme a las necesidades surgidas de los procesos de seguimiento y monitoreo del instrumento. La Comisión queda facultada a presentar informes,



cuando en el proceso de seguimiento y monitoreo de la Acordada surjan necesidades que requieran ser resueltas en el corto plazo, pudiendo plantear propuestas de modificación u otras recomendaciones tendientes a mejorar sus condiciones de aplicación.

ART. 13º: Conformación y coordinación de la Comisión.

La comisión estará conformada por representantes de los siguientes espacios institucionales:

- a) Dirección General de Recursos Humanos.
- b) Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos.
- c) Secretaría de Género.
- d) Dirección de Derechos Humanos.

La Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos cumplirá las funciones de coordinación de la Comisión, debiendo disponer el perfil técnico de los representantes a ser asignados para conformarla, acorde a los objetivos de la Comisión. En la primera reunión se dispondrán los aspectos que hacen a su funcionamiento operativo, como responsables de las convocatorias, de registro y archivo, actas y documentos de trabajo y otras gestiones necesarias para su funcionamiento.

La Comisión se reunirá bimestralmente y dirigirá la elaboración del Plan de Trabajo, podrá solicitar el apoyo de otras áreas institucionales o convocarlas a las reuniones, para propiciar la realización de los procesos de trabajo, estudios e investigaciones necesarios para el cumplimiento de sus fines.

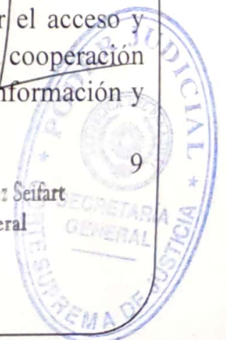
Los representantes asignados a cumplir funciones en la Comisión, lo harán sin perjuicio de las funciones que les corresponde cumplir en los espacios institucionales de los que provienen.

ART. 14º: Funciones de la Comisión Ad Hoc.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Recabar información estadística y de resoluciones o informes de todas las áreas institucionales que participan en procesos de atención e investigación de casos que corresponden a situaciones o hechos caracterizados como violencia laboral, para lo cual podrá solicitar la cooperación de las diferentes instancias institucionales.
- b) Realizar encuestas sobre acoso laboral, mobbing y acoso sexual con personas vinculadas laboralmente al Poder Judicial. Estas encuestas serán anónimas y dirigidas a todo el personal, sin importar el rango o la jerarquía que ocupen en el esquema institucional. Para tales actividades, la Comisión dispondrá, dentro de lo posible, de la utilización de instrumentos tecnológicos para facilitar el acceso y procesamiento de los datos relevados, para lo cual podrán requerir la cooperación de la Dirección de Estadísticas y la Dirección de Tecnología de la Información y las Comunicaciones.

Abg. Ximena Martínez Seifart
Secretaría General





- c) Realizar investigaciones en el área de su competencia, pudiendo requerir la cooperación del Instituto de Investigaciones Jurídicas (IJJ) y de otras áreas institucionales.
- d) Realizar el análisis de la información relevada para la elaboración del diagnóstico y las propuestas de acción institucional a ser plasmadas en el informe final de la Comisión Ad Hoc para el Diagnóstico y propuestas de acción para la Intervención y Prevención de la Violencia Laboral en el Poder Judicial.
- e) Cooperar con las instancias institucionales que participan del proceso de análisis de medidas de mitigación, prevención y protección en estos hechos.

CAPÍTULO SÉPTIMO DISPOSICIONES FINALES

ART. 15º: Difusión de la Acordada.

Las actividades de difusión de la presente Acordada se iniciarán con los funcionarios de mayor rango y Magistrados, que dirigen y administran espacios laborales, quienes tienen la responsabilidad de velar por que situaciones de violencia laboral no se desarrollen o sean abordadas adecuadamente en sus espacios de responsabilidad.

ART. 16º: Procedimiento de revisión y modificación de la Acordada.

En el plazo de dos años, contados a partir de su entrada en vigencia, la presente Acordada será revisada desde la evaluación llevada adelante por la Comisión Ad Hoc para el diagnóstico y propuestas de acción para la intervención y prevención de la violencia laboral. No obstante, la Comisión Ad Hoc podrá emitir, en cualquier momento del periodo de aplicación de la Acordada, las recomendaciones que consideren necesarias para la modificación de sus pautas, la ampliación de servicios o la incorporación de nuevos procedimientos, conforme a los resultados obtenidos y a la necesidad de avanzar y/o desarrollar de manera más amplia la continuidad del proceso iniciado para la erradicación de la violencia laboral en el Poder Judicial.

ART. 17º: Socialización de la Acordada.

Disponer la socialización de esta Acordada, a través de todos los medios de comunicación del Poder Judicial y su publicación en la página web con el objetivo de que los Magistrados, operarios, auxiliares y usuarios de justicia conozcan acabadamente las disposiciones operativas de la misma.

ART. 18º: Entrada en vigencia.

La presente Acordada entrará en vigencia a los sesenta días contados desde su aprobación. La Comisión Ad Hoc para el diagnóstico y propuestas de acción para la intervención y prevención de la violencia laboral en el Poder Judicial será conformada e iniciará sus tareas inmediatamente después de la aprobación de esta Acordada.

ART. 19º: Anotar, registrar y notificar...".

Muy atentamente.

Abg. Ximena Martínez Seifart
Secretaría General

