

**SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE RÍO NEGRO**  
**RESOLUCIÓN N° 219/2022**

**Viedma, 13 de abril de 2022.**

**VISTO:** la Acordada 21/19, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Sra. Jueza del Superior Tribunal de Justicia, Dra. Liliana Piccinini, en su calidad de representante institucional de la Oficina de Derechos Humanos y Género, remitió el Plan Anual "Acceso a Justicia en clave de Derechos Humanos y Género" y el "Plan de Capacitación", de dicho organismo.

Que el Plan contiene, en particular, aquellas acciones tendientes a "prevenir y erradicar la discriminación de cualquier índole, tanto hacia el interior del Poder Judicial como en las relaciones que establezcan sus operadoras y operadores, procurando que el acceso a justicia sea en condiciones de igualdad para todas las personas en general y de los grupos en situación de vulnerabilidad en particular" (Conf. inciso m), artículo 4° de la Acordada 21/19).

Que en ese marco se llevan a cabo, entre otras actividades, capacitaciones con programas de sensibilización vinculados a la perspectiva de Derechos Humanos y Género en el Poder Judicial que pretenden generar y promover articulaciones dentro y fuera de la Institución con el fin de permitir nuevos procesos de aprendizaje, sobre todo, de modificación de prácticas culturales que puedan tener como consecuencia una vulneración de derechos.

Que en Acuerdo Institucional N° 3/22 se aprobó el "Plan Anual" y su "Plan de Capacitación".

Por ello, en uso de las facultades establecidas en los incisos a) y j) del artículo 43 de la Ley 5190,

**EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA**

**RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan Anual "Acceso a Justicia en clave de Derechos Humanos y Género" y su Plan de Capacitación, correspondiente al año judicial 2022, cuyos contenidos forman parte de la presente como Anexo I.

**Artículo 2°.-** Registrar, comunicar, notificar y oportunamente archivar.

**Firmantes:**

**BAROTTO – Presidente STJ - PICCININI - Jueza STJ – CECI – Juez STJ – CRIADO –  
Jueza STJ – APCARIÁN – Juez STJ.**

**MUCCI - Secretaria de Gestión y Acceso a Justicia STJ.**

## **Anexo I – Resolución N° 219/2022**

### **Oficina de Derechos Humanos y Género del Poder Judicial de Río Negro**

#### **Plan anual 2022**

#### **I. Introducción**

A continuación, se presenta el Plan Anual “Acceso a Justicia en clave de Derechos Humanos y Género” que desarrolla una de las funciones de la Oficina de Derechos Humanos y Género –en adelante, ODDHHyG-: la de “realizar acciones para prevenir y erradicar la discriminación de cualquier índole, tanto hacia el interior del Poder Judicial como en las relaciones que establezcan sus operadoras y operadores, procurando que el acceso a justicia sea en condiciones de igualdad para todas las personas en general y de los grupos en situación de vulnerabilidad” en particular (Acordada 21/2019 STJ, artículo 4, inciso “m”).

#### **II. Marco institucional**

El Poder Judicial de la provincia de Río Negro se encuentra organizado en Cuatro Circunscripciones Judiciales cuyas dependencias funcionan a lo largo de toda la provincia.

Dentro de la órbita del Poder Judicial de Río Negro funciona la ODDHHyG, un organismo que tiene, como uno de sus principales objetivos, el de promover “el acceso a justicia de los grupos poblacionales más vulnerados” (Acordada N° 21/2019 STJ). En ese afán, su trabajo se centra en la incorporación de la perspectiva de género y del respeto por los Derechos Humanos en todas las acciones del Poder Judicial a partir de medidas, políticas públicas, programas y acciones concretas. Siguiendo con esa lógica, resulta trascendental que su trabajo no sea realizado en soledad, sino que pondere la articulación de sus propios órganos o áreas con otros organismos de la propia institución judicial, como así también con otras instituciones -del Estado municipal, provincial y nacional-, organismos y con la sociedad civil en general a los fines de promover la participación y el diálogo.

#### **III. Una justicia con perspectiva de Género en clave de Derechos Humanos**

La problemática de violencias y discriminación que padecen las personas en situación de vulnerabilidad ha sido reconocida por la República Argentina en gran cantidad de cuerpos normativos, tanto a partir de la incorporación –en 1994- de diversos instrumentos sobre

Derechos Humanos con rango constitucional –enumerados en el artículo 75 inciso 22 CN- como así también a partir de la sanción de leyes -nacionales y provinciales- que han venido a saldar una deuda histórica.

A nivel internacional se destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer<sup>1</sup> y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer (*Belem Do Pará*)<sup>2</sup>. A nivel nacional, contamos con leyes como la Ley Nacional N° 26.485 para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer –a la que nuestra provincia adhirió mediante la Ley N° 4650-.

Además de ello, esta preocupación ha sido recientemente recogida en el Sistema Internacional de protección de los Derechos Humanos y difundida a partir de Informes, Declaraciones y Recomendaciones, cuestión que ha convergido en instar a los Estados a promover políticas de protección de tales derechos.

Sin perjuicio de lo anterior, el progreso alcanzado en términos de legislación que garantiza cierto nivel de igualdad para las personas no resulta suficiente si las y los operadores de justicia “carecen de entrenamiento y capacitación [pues se entorpecen] los esfuerzos gubernamentales para erradicar la violencia y discriminación.”

Como ya se ha mencionado, formar parte de un grupo en situación de vulnerabilidad es aún hoy –lamentablemente motivo de discriminación, violencias y expulsión. La actuación de las instituciones judiciales, en cuanto al Acceso a Justicia de las personas en situación de vulnerabilidad ha sido *observada* por diversos organismos del Derecho Internacional de los DDHH. La evaluación de que ciertas causas y situaciones colocan a personas y grupos de personas en situación de vulnerabilidad se convirtió en una temática de debate internacional en el seno de los organismos de Derechos Humanos. Asimismo, que esa situación de vulnerabilidad comporta una restricción para acceder a la justicia y reclamar el efectivo goce de sus derechos.

En tal sentido, la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana adopta las Reglas de Brasilia sobre el Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad como principios y recomendaciones destinados a los organismos públicos de los Estados con el objetivo de revertir las desigualdades o disminuir su impacto sobre las poblaciones vulneradas.

---

<sup>1</sup> Ley Nacional N° 23.179.

<sup>2</sup> Ley Nacional N° 24.632.

#### **IV. Objetivos generales**

- Promover la igualdad en el Acceso a Justicia.
- Transversalizar la perspectiva de Género y Derechos Humanos en el quehacer judicial.
- Contribuir al reconocimiento y desnaturalización de situaciones de discriminación y violencias, fomentando ambientes de trabajo plurales.

#### **V. Objetivos específicos**

- Identificar las barreras que limitan y/o impiden el Acceso a Justicia.
- Garantizar los Ajustes Razonables que requieran las personas con discapacidad.
- Generar espacios de diálogo como una herramienta más que contribuya a erradicar la violencia en sí misma y que abonen a trabajar en el reconocimiento, reflexión y “desnaturalización” de situaciones de desigualdad o discriminación por razones de género.
- Identificar roles de género y estereotipos socialmente construidos.
- Visibilizar los prejuicios patriarcales que sustentan las desigualdades de género.
- Reconocer el sesgo patriarcal del lenguaje cotidiano y trabajar para desterrarlo.
- Ponderar el trabajo en red, interinstitucional e interdisciplinario con criterios de eficiencia y optimización de recursos.
- Llevar a cabo la orientación, asistencia técnica, elaboración de guías y protocolos de intervención y registración de datos.

#### **VI. Ejes de trabajo**

La inclusión de la perspectiva de Derechos Humanos y Género en el ámbito de la Justicia no es azarosa, sino que es un compromiso asumido por los Estados parte al suscribir tratados dirigidos a promover la igualdad en el ejercicio de los Derechos Humanos.

En este contexto, los ejes de trabajo del presente Plan se centran en la discriminación y violencias en razón del género.

Para ello, se trabajará en la eliminación de barreras y estereotipos de género respecto de las personas en situación de vulnerabilidad enunciadas en las Reglas de Brasilia, ello con el

fin de la promoción de políticas públicas que garanticen el acceso a la justicia de estas personas, sino también al trabajo cotidiano de todas las personas que trabajan en el Poder Judicial y quienes intervienen de una u otra forma en su funcionamiento. Conforme tales Reglas, podrán constituir causas de vulnerabilidad, entre otras, las siguientes: la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas, a otras diversidades étnicas – culturales, entre ellas las personas afrodescendientes, así como la victimización, la migración, la condición de refugio y el desplazamiento interno, la pobreza, el género, la orientación sexual e identidad de género y la privación de libertad.

## VII. Líneas de acción metodológica

El trabajo interdisciplinario, el proceso dialógico y la capacitación como herramientas posibles para la erradicación de las violencias y discriminaciones.

Las personas circulamos de una institución a otra y en todas ellas operamos con cierto sistema de valores, creencias e ideologías que influyen en las demás personas. Ello, cuando lo hacemos desde una posición en representación del Estado, puede resultar en garantizar derechos o, por el contrario, en no hacerlo. Al respecto, la CIDH<sup>3</sup> ha dicho que “los sesgos y prejuicios que están presentes en el manejo de estos casos convierten las investigaciones en ineficaces”, lo cual “fomenta altos índices de impunidad” (párrafo 487) y que “la sensibilización y las capacitaciones juegan un papel clave en la prevención de la violencia” (párrafo 457). En particular, destaca que “jueces y juezas deben recibir entrenamiento continuo sobre temas de diversidad sexual y de género” resultando “esencial que estas capacitaciones no se limiten a jueces y juezas sino que también abarquen a empleados y empleadas en todos los niveles del sistema de administración de justicia” (párrafo 474). En la misma línea, es igualmente necesario revisar los mecanismos existentes a los fines de la recolección de datos, ya que luego serán el soporte que permitirá delinear y ejecutar políticas públicas que den respuestas a los problemas existentes. Tal circunstancia ha sido reconocida y ponderada por la CIDH al señalar que “la información desagregada se convierte en un factor clave” (párrafo 406).

---

<sup>3</sup> CIDH (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*. OEA/Ser.L/V/II. Rev.2.Doc. 36.

En razón de lo antes expuesto, que las instituciones públicas estatales cuenten con una mirada abierta al trabajo interdisciplinario, a la apertura al diálogo y a procesos de capacitación permanente, deviene necesariamente en el fortalecimiento del sistema democrático.

### **VIII. Principios inspiradores del Plan Anual**

1. Cooperación y colaboración entre operadoras y operadores de la institución judicial, de las administraciones públicas de todos los niveles de gobierno y del Poder Judicial con otras organizaciones y con la sociedad civil.
2. Optimización de recursos institucionales.
3. Perspectiva crítica sobre el accionar de las instituciones estatales.
4. Transversalización de las políticas institucionales.
5. Diseño de una planificación anual sustentada en líneas de acción mensurables (cuantificables y evaluables) y flexibles (con posibilidad de ser mejoradas y reestructuradas).

<b>PLAN INSTITUCIONAL ANUAL</b>		
<b>PROPUESTAS</b>	<b>PERSONAS INTERVINIENTES</b>	<b>ACTIVIDADES INTERMEDIAS</b>
<b>Capacitación interna. Formación de formadoras y formadores.</b>	Equipo ODDHHyG.	Planificación y diseño de actividades institucionales.
		Acompañamiento, seguimiento y formación permanente.
		Coordinación de acciones.
		Estudio de la planificación institucional.
		Revisión de material bibliográfico –folletos, guías- para detectar y eliminar referencias que canalicen discursos de odio.
		Análisis comparativo respecto de eventos precedentes (fortalezas y debilidades).
<b>Capacitación del personal de Poder Judicial de Río Negro</b>	Operadoras y operadores del Poder Judicial de Río Negro, sin distinción de fueros, circunscripciones ni escalafones.	Sensibilización y capacitación (conversatorios, talleres, conferencias). Foros de debate. Identificación de necesidades en la materia. Lectura y análisis de material teórico, jurisprudencia y doctrina. Revisión de la normativa aplicable. Revisión de procedimientos implementados.
	Magistradas, magistrados, funcionarias y funcionarios, Defensoras/es, Fiscales/es.	Intercambio de roles. Análisis de los discursos mediáticos. Producción de documentos.



	<p>Cuerpos Técnicos Auxiliares (Equipos Técnicos Interdisciplinarios, Cuerpo Médico Forense).</p> <p>Dirección de Comunicación del Superior Tribunal de Justicia y del Ministerio Público.</p> <p>Mesas de Entradas, Oficinas de Atención a las Personas y Oficinas de Atención a la Víctima.</p> <p>CIMARC.</p>	
<b>Articulación con otras instituciones estatales (municipales, provinciales y nacionales).</b>	Municipios.	Planificación y difusión de actividades.
		Recolección y sistematización de datos.
	Comisiones de Fomento.	Sensibilización y capacitación.
		Intercambio de experiencias con las Áreas de Derechos Humanos y/o Género.
	Otros.	Diseño e implementación de campañas informativas y educativas.
		Creación de espacios de consulta y cooperación.

	Diseño de estrategias de atención.
Poder Ejecutivo provincial.	Planificación y difusión de actividades.
Poder Legislativo provincial.	Intercambio de experiencias con las Áreas de Derechos Humanos y/o Género.
Defensoría del Pueblo	Recolección y sistematización de datos.
Otros.	Participación en el Observatorio de Género (Ley Nacional N° 26.485, Ley Provincial N° 4845).
	Diseño e implementación de campañas informativas y educativas.
	Diseño de estrategias de atención.
Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades.	Sensibilización y capacitación.
	Firma de Convenios de cooperación.
	Articulación de actividades.
Universidad Nacional de Río Negro.	Diseño y difusión de campañas informativas y educativas.
	Incentivación de la investigación y transversalización en el estudio en materia de diversidades sexuales en PI.
Universidad Nacional del	Diseño de estrategias de atención.

		Creación de espacios de consulta y cooperación.
	Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.	Intercambio y actualización de información permanente.
		Participación en diversas actividades (Mesas de Debate, Encuentros Nacionales).
		Elaboración de informes.
	Oficinas de Derechos Humanos, Género y/ o de la Mujer de otras jurisdicciones.	Difusión de actividades.
		Recopilación de datos.
		Diseño de estrategias de atención.
<b>Articulación con diversas organizaciones.</b>	Colegios de Abogadas y Abogados de las cuatro Circunscripciones Judiciales	Recopilación de datos.
		Recepción de inquietudes.
		Difusión de recursos existentes.
		Diseño de estrategias de atención (apoyo, asesoramiento).
	Organizaciones interesadas en la temática –fundaciones, cooperativas, asociaciones civiles, simples asociaciones-.	Creación de espacios de consulta y cooperación.
	Otras.	
<b>Abordaje interdisciplinario, interorganizacional</b>	Dirección.	Análisis previo de las intervenciones requeridas.
	Coordinación	Gestión y participación en Mesas de Articulación.

		Participación en Audiencias de los diversos fueros (Familia, Ejecución Penal, etc.).
		Confección de Actas e Informes.
		Remisión del resultado de las intervenciones (opiniones, sugerencias, etc.).
		Articulación con otras instituciones (Ministerios, Hospitales, ANSES, SENAF, etc.).
		Elaboración de un plan de coordinación.
		Trabajo con Redes
<b>Relaciones con otros organismos de la institución judicial.</b>	Ministerio Público de la Defensa.	Detección de necesidades.
	Ministerio Público Fiscal.	Articulación, intercambio de experiencias, buenas prácticas y cooperación.
	Consejo de la Magistratura.	Intercambio de información permanente.
	Secretaría de Gestión y Acceso a Justicia	
	Otros	

<p>Equipo ODDHHyG. Centro de Planificación Estratégica del Poder Judicial de Río Negro. Área de Estadística del Ministerio Público de Río Negro. Área de Informática del Superior Tribunal de Justicia. Área de Informática del Ministerio Público. Oficina de la Mujer de la CSJN. Otras dependencias del PJRN, del MP y de la CSJN.</p>	<p>Registro de Femicidios de la Justicia Argentina –RNFJA- Corte Suprema de Justicia de la Nación.</p>
	<p>Recopilación de datos de diversas fuentes (medios de comunicación, causas judiciales en trámite, inicio de la etapa de investigación, registros de las fuerzas policiales, agencias del sistema de justicia, agencias que proporcionan asistencia a víctimas, hospitales públicos).</p>
	<p>Sistematización de los datos.</p>
	<p>Asesoramiento en la carga de datos.</p>
	<p>Revisión permanente de variables, criterios y parámetros de registración.</p>
	<p>Remisión de los datos a la Oficina de la Mujer de la CSJN.</p>
	<p>Elaboración de Protocolos.</p>
	<p>Aplicación de estándares internacionales en la materia.</p>
	<p>Aplicación de Guías de Buenas Prácticas.</p>
	<p>Incorporación de indicadores evaluativos (casos investigados o con intervención/casos con decisiones judiciales; casos con sentencia firme/sin sentencia firme; fuero que interviene).</p>
<p>Registro de datos de personas con situaciones de manera desagregada (interseccionalidad).</p>	

		Diseño y elaboración de campañas de difusión de actividades (Protocolos, Estándares, Guías de Buenas Prácticas).
		Diseño y elaboración de campañas de concientización y difusión de los derechos de las diversidades sexuales (Acceso a Justicia).
		Elaboración y difusión de estadísticas (judicialización, estrategias de intervención, etc.).
		Recolección, análisis y procesamiento de datos estadísticos e información sobre el discurso de odio que circula en los medios, de las circunstancias bajo las cuales se manifiesta y del público al que llega o al que se dirige.
	Observatorio de Violencia Laboral	Implementación del Protocolo de prevención y protección frente a la violencia laboral en el ámbito del Poder Judicial de Río Negro.
	Equipos Técnicos Auxiliares	Revisión y actualización del Protocolo.
	Equipo ODDHHyG	Capacitación de personas intervinientes.
		Elaboración y difusión de datos estadísticos e informes anuales.
		Diseño de políticas públicas a los fines de la erradicación de la violencia laboral.
		Elaboración de un espacio de consultas e información.
		Elaboración de campañas de difusión del Protocolo.

	Juezas y Jueces Centro de Documentación Jurídica Equipo ODDHHyG Oficina de Doctrina Legal e Información Jurisprudencial	Implementación del Observatorio de Sentencias con Perspectiva de Género. Revisión, análisis y remisión de sentencias. Diseño de instancias de capacitación.
<b>Articulación con la Sociedad Civil.</b>	Equipo ODDHHyG	Diseño e implementación de instancias de capacitación.
	Área de Gestión Humana	
	Dirección de Comunicación Institucional del Poder Judicial de Río Negro.	Difusión de los actos públicos de manera permanente. Implementación de políticas de transversalización de la perspectiva de Derechos Humanos y Género en los concursos de ingreso de personal.
	Dirección de Planificación Estratégica	Diseño y elaboración de campañas de difusión. Trabajo en equipos.
		Convocatoria pública a participar de actividades (capacitaciones, talleres, muestras).
		Relevamiento de inquietudes (encuestas de opinión).

## **IX. Evaluación**

Se valorarán los resultados de las diversas propuestas y, a partir de ellas, de las funciones de la ODDHHyG, a partir de un análisis interpretativo y multidimensional, poniendo el foco en las personas, instituciones y organismos intervinientes.

### **Pautas de evaluación**

- **Evaluación ex-ante:** antes de la concreción de cada tarea, se acordarán especificaciones iniciales de alcance, tiempo, responsables y modalidad de concreción.
- **Evaluación ex-post de proceso:** una vez concretada cada tarea o grupo de tareas, se cotejarán los resultados con las especificaciones iniciales.
- **Evaluación ex-post de impacto:** una vez concluido el desarrollo del Plan Anual. Para ello, se prevé llevar a cabo una investigación evaluativa, cuya finalidad refiere a conocer el nivel de cumplimiento de las funciones de la ODDHHyG.



## Oficina de Derechos Humanos y Género del Poder Judicial de Río Negro

### Plan de Capacitación Anual 2022

#### I. Introducción

Conforme lo prevé la Acordada N° 21/2019 STJ, la Oficina de Derechos Humanos y Género tiene como una de sus funciones promover el acceso a justicia de los grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad e impulsar acciones que permitan contribuir con la erradicación de la discriminación y violencias que tales grupos padecen.

De esta manera, se llevan a cabo diversas instancias de capacitación y sensibilización en servicio, adecuando la modalidad para llegar a la mayor cantidad de personas destinatarias, generando y garantizando una articulación tanto al interior como fuera del Poder Judicial que permita –desde la optimización de los propios recursos- generar nuevos procesos de aprendizaje, sobre todo, de modificación de prácticas culturales que puedan tener como consecuencia una vulneración de derechos.

Por ello, en el marco de los lineamientos establecidos en la citada normativa, la presente propuesta se basa en la implementación de programas de capacitación, sensibilización y formación en temas vinculados a la perspectiva de Derechos Humanos y Género en el Poder Judicial y consta de tres ejes:

- 1. Ciclo de Conferencias en Derechos Humanos y Género.** Instancias virtuales realizadas a lo largo del año.
- 2. Instancias de capacitación presencial y/o virtual<sup>1</sup>** en temáticas específicas tales como violencia laboral y discapacidad en clave de Derechos Humanos y Género.
- 3. Programas de capacitación virtual** por medio de la plataforma de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Instancias de formación virtual bajo el sistema de tutorías a cargo del Equipo de Trabajo de la Oficina.

---

<sup>1</sup> Serán presenciales en la medida en que ello sea posible, en virtud del contexto actual de pandemia. En caso de no poder hacerlo bajo esa modalidad, se recurrirá a la modalidad virtual.

## **II. Marco Normativo**

El compromiso del Poder Judicial de Río Negro de promover la igualdad en virtud de la incorporación de la perspectiva de Derechos Humanos y Género se encuentra en consonancia con lo dispuesto en reiterados instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer en los que se destacan –entre otros- la educación y la capacitación como herramientas fundamentales para la construcción de sociedades más justas, equitativas y democráticas.

## **III. Objetivos generales**

- Capacitar en materia de Derechos Humanos y Género a las operadoras y los operadores de justicia, a las organizaciones e instituciones y a la sociedad en general.
- Contribuir al reconocimiento, reflexión y desnaturalización de roles y estereotipos de género.
- Contribuir en la lucha contra la discriminación y violencias que padecen los grupos en situación de vulnerabilidad.
- Promover la igualdad en el acceso a justicia.

## **IV. Desarrollo**

### **a. Ciclo de Conferencias en Derechos Humanos y Género**

Se realizarán instancias virtuales a lo largo del año que estarán diagramadas en encuentros vía zoom. Las mismas contemplarán las necesidades de capacitación relevadas en los ciclos 2020/2021 y estarán enmarcadas en seis ejes conceptuales: femicidios, lenguaje inclusivo, violencia económica, la perspectiva de género y de infancias en los delitos contra la integridad sexual, violencia laboral y Derecho a la Identidad.

Los encuentros se realizarán con la dinámica propuesta en los ciclos virtuales a lo largo de los años 2020/2021, esto implica, en primera instancia, la remisión del material de

lectura previa a la disertación propuesta por cada disertante y, en una instancia posterior al evento, la remisión de la actividad práctica propuesta.

Por último, cabe destacar que se entregarán certificados de participación cumplidos los requisitos que oportunamente se pautarán para cada ocasión.

### **Primer encuentro**

**Fecha: marzo de 2022**

**Tema: Derecho a la Identidad en clave de Género y Derechos Humanos**

**Ejes conceptuales:** el Derecho a la Identidad como Derecho Humano fundamental. El derecho a un nombre propio. Análisis normativo. La Ley de Identidad de Género N° 26.743. Principios rectores. El rol del Poder Judicial.

### **Segundo encuentro**

**Fecha: abril de 2022**

**Tema: Juzgar con Perspectiva de Género**

**Ejes conceptuales:** El mandato constitucional. La desigualdad estructural y las herramientas del Estado para modificarlas. Análisis de la legislación aplicable. Jurisprudencia destacada en la materia.

### **Tercer encuentro**

**Fecha: mayo de 2022**

**Tema: Violencia económica en términos de violencia de género. Reconocimiento normativo y jurisprudencial de las tareas de cuidados**

**Ejes conceptuales:** violencia económica como violencia de género. Compensación Económica. Reconocimiento de las tareas de cuidados en el Código Civil y Comercial. El rol de las y los profesionales del Derecho y de la judicatura. Análisis de la legislación aplicable. Jurisprudencia destacada en la materia.

### **Cuarto encuentro**

**Fecha: junio de 2022**

**Tema: Femicidios, travesticidios y transfemicidios**

**Ejes conceptuales:** Genealogía del término. Perspectiva de género en el sistema internacional de los Derechos Humanos. Desarrollo teórico-político. Legislación argentina. Tratamiento de los crímenes de mujeres cis, trans y travestis. Prevención de las violencias de género: ley y políticas públicas.

**Quinto encuentro**

**Fecha: agosto de 2022**

**Tema: Lenguaje inclusivo**

**Ejes conceptuales:** Los mandatos del lenguaje, las palabras y los géneros. Lenguaje sexista y androcéntrico vs. Lenguaje inclusivo. La lengua como instrumento creador y resignificante en la igualdad o desigualdad de los géneros e identidades. La representación social de la mujer y de las identidades de género no hegemónicas (comunidad LGTBIQ+) en el ámbito público y privado.

**Sexto encuentro**

**Fecha: septiembre de 2022**

**Tema: Masculinidades, género y violencias**

**Ejes conceptuales:** Historia de los estudios de masculinidades. Los feminismos y los estudios sobre la mujer, las mujeres y el género. Las “nuevas masculinidades”. La noción de micromachismos. La masculinidad como un dispositivo de poder. Distinciones conceptuales: género, dominación, hegemonía, poder, vulnerabilidad, conflicto y violencias. Debates sobre la “masculinidad hegemónica”.

**Séptimo encuentro**

**Fecha: octubre de 2022**

**Tema: Violencia laboral**

**Ejes conceptuales:** La violencia laboral en el trabajo. Prevención. Naturalización de la problemática como parte de la cultura de las organizaciones. Nuevas formas de violencia

laboral. Hostigamiento por redes o por ciberespacio. Violencia laboral ascendente, descendente y entre pares. Violencia laboral en razón del género. Legislación. Análisis del Convenio 190 de la OIT. Acordada N° 32/2021 STJ. Protocolo de prevención y protección frente a la violencia laboral en el ámbito del Poder Judicial de Río Negro.

### **Octavo encuentro**

**Fecha: noviembre de 2022**

**Tema: Perspectiva de Género y de Infancias en los delitos contra la integridad sexual**

**Ejes conceptuales:** Perspectiva de Género en los procesos penales. Los delitos contra la integridad sexual de niños, niñas y adolescentes. Marco legal. Grooming. Ciberacoso. Prevención del grooming en línea. Evidencia digital. Obtención y análisis. Análisis normativo y jurisprudencial.

**Metodología:** capacitación/disertación virtual –vía Zoom- destinada a las cuatro Circunscripciones Judiciales. Se procederá a la grabación de las mismas, de manera tal que lo trabajado por las/los diferentes disertantes quede como recurso en la Página Oficial del PJRN para consulta de quienes así lo requieran.

**Bibliografía:** es aportada por cada disertante, sin perjuicio de material que esta Oficina considere remitir.

#### **b. Instancias de capacitación interna presencial y/o virtual**

Se realizarán instancias de capacitación presenciales y/o virtuales en temáticas específicas. A lo largo de las mismas se priorizará la sensibilización y capacitación desde la perspectiva de género(s) en clave de Derechos Humanos en la búsqueda de la erradicación de las violencias y discriminaciones.

Sin perjuicio de señalar que la agenda de la Oficina se encuentra abierta a requerimientos específicos que pudieran surgir a lo largo del año y, por lo tanto, supone cierta flexibilidad,

resulta necesario aclarar que, en esta ocasión, su planificación se centrará en dos temáticas específicas.

Por un lado, la **violencia laboral por razones de género**, en atención a la reciente implementación del Protocolo de prevención y protección frente a la violencia laboral en el ámbito del Poder Judicial de Río Negro dispuesta por Acordada N° 32/2021 STJ.

Por otro lado, la **perspectiva en discapacidad**, en atención a la implementación del cupo laboral para personas con discapacidad establecido por Acordada N° 19/2019.

### **Estrategias metodológicas**

La capacitación apunta a producir un cambio que nos movilice a repensar nuestras prácticas, en un mirar también hacia adentro, nuestra historia, nuestras experiencias, en definitiva nuestros actos. De ahí la necesidad de plantear **talleres *in situ*** para trabajar con los diferentes grupos en la problematización de las situaciones naturalizadas de violencias, la reflexión sobre las propias experiencias y el fortalecimiento comunitario para el reconocimiento y la acción de exigibilidad de derechos. A tal fin, se realizarán trabajos en talleres a partir de consignas disparadoras que luego serán puestas en común con el objetivo de compartir las experiencias.

Finalmente, en cada instancia se realizará una evaluación final del curso, conforme los parámetros oportunamente establecidos.

### **▪ Violencia laboral**

En consonancia con la política iniciada por este Poder Judicial con el objetivo de implementar el “Protocolo de prevención y protección frente a la violencia laboral en el ámbito del Poder Judicial de Río Negro”, se prevé dar difusión al mismo en términos de derecho preventivo como así también capacitar a quienes se encuentran interviniendo en él.

### **Ejes conceptuales**

Introducción a la Perspectiva de Género La construcción socio-histórica del patriarcado. Estereotipos. Violencia en el trabajo Tipos de violencias. La experiencia normativa. La violencia laboral hacia las mujeres. Acordada N° 32/2021 STJ.

- **Personas con discapacidad**

En consonancia con la política iniciada por este Poder Judicial con el objetivo de implementar concursos específicos para personas con discapacidad dispuestos por Acordada N° 19/2019 STJ, se dará continuidad a los Talleres sobre “Introducción a la perspectiva de discapacidad en clave de Derechos Humanos. Hacia el cumplimiento del cupo laboral”.

### **Ejes conceptuales**

La perspectiva en discapacidad en clave de Derechos Humanos y Género. Ajustes razonables. Discriminación y violencias. Derecho al trabajo.

### **c. Programas de capacitación virtual**

En cumplimiento de la obligatoriedad establecida en la Acordada N° 1/2019 STJ y con el objetivo es continuar con la incorporación de la perspectiva de género en clave de Derechos Humanos en el Poder Judicial de Río Negro, se prevé dar continuidad, por medio de la plataforma de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a las instancias de formación virtual bajo el sistema de tutorías a cargo del Equipo de Trabajo de esta Oficina.

Es preciso destacar que, durante este año, el nuevo Plan de Capacitación dispuso la incorporación de nuevos ejes que abordan la deconstrucción de los patrones socioculturales que obstaculizan la igualdad real de género, como lo son no sólo la perspectiva de género en la labor judicial, el marco normativo y el acceso a justicia de mujeres y personas LGBTI+, sino también las violencias basadas en el género como problemática social y la debida diligencia como obligación, interseccionalidad y factores indicadores de riesgo.

Actualmente, las mismas se vienen realizando en el marco del Programa de Acceso a Justicia y Género cuya planificación a continuación se detalla. Sin perjuicio de ello, es oportuno mencionar que esta propuesta de capacitación se encuentra en constante actualización, razón por la cual esta Oficina, de manera permanente y en virtud del impulso de la oferta académica de la OM CSJN y del relevamiento de necesidades que se registra luego de cada evento, actualiza sus propias instancias de formación.

### **Cronograma del Taller**

<b>MÓDULO / ACTIVIDAD</b>
Ingreso al aula. Pautas y condiciones de certificación (lectura obligatoria y compromiso de aceptación)
<b>PRIMERA PARTE</b>
<b>Perspectiva de Género en la Justicia</b>
<b>MÓDULO I: Concepto de género</b>
1. Presentaciones
2. Dra Eleonor Faur - video
3. Cuestionario contenido teórico 1 parte 1 - Exposición Dra Faur
4. Dra Diana Maffia - Video
5. Cuestionario contenido teórico 1 parte 2 - Exposición Dra Maffia
6. Práctica 1 - Los estereotipos y sus consecuencias - Test de Privilegio
7. Práctica 1 - Los estereotipos y sus consecuencias - Padlet: Indique su nombre y resultados del Test de Privilegio
8. Práctica 1 - Los estereotipos y sus consecuencias - Test de Privilegio- Foro debate
9. Ver video Friends
<b>MÓDULO II: Normativa</b>
10. Exposición del Dr. Roberto Saba video
11. Cuestionario contenido teórico 2 parte 1 - Exposición Dr. Saba
12. Exposición de la Dra. Liliana Tojo video



13. Cuestionario contenido teórico 2 parte 2- Exposición Dra. Tojo
14. Práctica 2: "Equilibrando las desigualdades" - Lectura del artículo y el caso
15. Práctica 2: "Equilibrando las desigualdades" - Decisión como jueza o juez
16. Práctica 2: "Equilibrando las desigualdades" - Fundamentos sobre la decisión (en el padlet)
17. Práctica 2: "Equilibrando las desigualdades" - Foro de discusión e intercambio

### **MÓDULO III: Género y Lenguaje**

18. Práctica 3: "Los mandatos del lenguaje"- Vocablos y definiciones - Duales aparentes
19. Café 2: Las palabras y los géneros
20. Foro de la Práctica 3: Los mandatos del lenguaje
21. ¿Puede la lengua ser inclusiva? Sustitución de palabras
22. Video de la filóloga Teresa Meana Suarez
23. Cuestionario sobre el contenido teórico de Teresa Meana Suarez

### **CIERRE DE LA PRIMERA PARTE: Perspectiva de Género en la Justicia**

### **SEGUNDA PARTE**

#### **Violencia de género y debida diligencia**

### **MÓDULO IV: Violencia de género**

- 24a. Lectura: Definición, tipos, modalidades y jurisprudencia en violencia de género
- 24b. La violencia de género - Tipos y Modalidades - Aplicación
- 25a. Justificación de las respuestas. Foro
- 25b. El lugar asignado a la mujer en las publicidades Foro

### **MÓDULO V: Violencia doméstica**

- 26a. Violencia doméstica- Foro

- 26b. Tres historias (VIDEO)
- 27. Prejuicios - armamos una lista
- 28. Práctica 1B. La violencia se escucha. Casos
- 29. Exposición del caso
- 30. Obstáculos encontrados- Foro
- 31. Rebobinando (VIDEO)
- 32. Modificaciones de respuesta estatal- Foro
- 33. Foro de discusión e intercambio.

#### **MÓDULO VI: Debida Diligencia**

- 34. Introducción a la debida diligencia
- 35. Contenido teórico - Exposición de Soledad García Muñoz
- 36. Práctica “Abandonados”. Leer noticia
- 37. Práctica “Abandonados”. Consigna
- 38. Foro de intercambio.
- 39. Obstáculos y Estrategias.
- 40. Foro de intercambio

#### **CIERRE DE LA SEGUNDA PARTE:**

#### **Violencia de género y debida diligencia**

#### **TERCERA PARTE**

#### **Sobre identidad de género en la justicia.**

#### **Módulo VII: Introducción a conceptos y perspectivas sobre identidad de género (expresión de género y orientación sexual)**

41. Bibliografía - Módulo VII

42a. Desarrollo de contenidos del módulo

42b. Video - Exposición Dra. Diana Maffía - Incluido en el desarrollo de contenidos del módulo

42c. Cuestionario sobre el video Dra Diana Maffia

43a. Video Maffia / Radi Condiciones de existencia de las personas trans

43b. Cuestionario sobre el video Maffia / Radi Condiciones de existencia de las personas trans

44. Módulo VIII: Aplicación

**MÓDULO VIII: Marco legal nacional e internacional**

45. Bibliografía módulo VIII

46. Desarrollo de contenidos Módulo VIII

47. Diana Maffia (Video)

48. Cuestionario sobre el video Diana Maffia

49. Módulo VIII - Aplicación

**CIERRE DE LA TERCERA PARTE:**

**Sobre identidad de género en la justicia**

**Evaluación final de la capacitación**

50. Foro de cierre

51. Cuestionario de evaluación final

**Encuesta**

**Finalización del taller**

**CIERRE DEL TALLER "ACCESO A JUSTICIA Y GÉNERO"**