




CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

REPÚBLICA DOMINICANA

BORRADOR

COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO


**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA,
DISCRIMINACIÓN Y ACOSO DEL PODER JUDICIAL**

	Protocolo de actuación en casos de violencia, discriminación y acoso sexual y/o laboral del Poder Judicial		Documento Núm.: AAA-BBB-CCC-000
			Versión: 00
Preparado por: Gerencia de Equidad y Poblaciones Vulnerables	Revisado por: Dirección de Justicia Inclusiva	Aprobado por: Comisión para la Igualdad de Género	Fecha Emisión: 00/00/0000
Área Responsable: Dirección General de Administración y Carrera Judicial			

MM-AAAA


TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO
2. OBJETIVOS
3. ALCANCE
4. GLOSARIO
5. AREAS INVOLUCRADAS Y RESPONSABLES
6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
 - a. Comisión de Prevención y Atención en Casos de Acoso Sexual y/o Laboral
 - b. Funciones de la Comisión de Prevención y Atención en Casos de Acoso Sexual y/o Laboral
 - c. Medidas de prevención
 - d. Presentación de quejas sobre violencia, discriminación, acoso sexual y/o laboral en el Poder Judicial
 - e. Falsas denuncias
 - f. Procedimiento disciplinario
 - g. Seguimiento y Monitoreo
7. APROBACIONES


	Protocolo de actuación en casos de violencia, discriminación y acoso sexual y/o laboral del Poder Judicial		Documento Núm.: AAA-BBB-CCC-000
			Versión: 00
Preparado por: Gerencia de Equidad y Poblaciones Vulnerables	Revisado por: Dirección de Justicia Inclusiva	Aprobado por: Comisión para la Igualdad de Género	Fecha Emisión: 00/00/0000
Área Responsable: Dirección General de Administración y Carrera Judicial			

1. MARCO NORMATIVO

1. Constitución de la República Dominicana del 13 de junio de 2015.
2. Código Penal Dominicano del 20 de agosto de 1884.
3. Código de Trabajo de la República Dominicana del 29 de mayo de 1992.
4. Ley 24-97 sobre Violencia Intrafamiliar que introduce modificaciones al Código Penal. G. O. No. 9946, del 31 de enero de 1997.
5. Ley núm. 327-98 sobre Carrera Judicial, del 11 de agosto de 1998 y su Reglamento de Aplicación.
6. Ley No. 41-08 sobre Función Pública y crea la Secretaría de Estado de Administración Pública, del 16 de enero de 2008.
7. Ley núm. 28-11, Orgánica del Consejo del Poder Judicial, de fecha 20 de enero de 2011.
8. Ley General de Juventud núm. 49-00.
9. Ley núm. 247-12, Orgánica de la Administración Pública, del 14 de agosto de 2012.
10. Ley núm. 5-13, Orgánica sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad, promulgada el 15 de enero del año 2013.
11. Ley núm. 107-13 sobre los Derechos de las Personas en sus relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo, de fecha 6 de agosto de 2013.
12. Declaración Universal de los Derechos Humanos, del año 1948.
13. Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre, año 1948.
14. Convenio de la OIT 111 contra la discriminación en el empleo, año 1964.
15. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, año 1966.
16. Declaración para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, año 1967.
17. Convención Americana de Derechos Humanos -Pacto de San José- año 1969.
18. Pacto sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, año 1977.
19. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), año 1979.
20. Recomendación General No. 19 del Comité de la CEDAW del año 1992.
21. Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, año 1993.
22. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- Convención Belém do Pará- año 1994.
23. Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Inhumanos o Degradantes, año 1994.
24. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada en la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), en fecha 7 de junio de 1999; ratificada por el Estado Dominicano el 12 de agosto de 2006.

	Protocolo de actuación en casos de violencia, discriminación y acoso sexual y/o laboral del Poder Judicial		Documento Núm.: AAA-BBB-CCC-000
			Versión: 00
Preparado por: Gerencia de Equidad y Poblaciones Vulnerables	Revisado por: Dirección de Justicia Inclusiva	Aprobado por: Comisión para la Igualdad de Género	Fecha Emisión: 00/00/0000
Área Responsable: Dirección General de Administración y Carrera Judicial			

25. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, adoptada por nuestro país en el año 2006.
26. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, Resolución No. 458-08 del 30 de octubre de 2008.
27. 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, Cumbre Judicial Iberoamericana, suscrita por el Poder Judicial dominicano en el año 2008, actualizadas en abril del año 2018.
28. Cartilla Informativa sobre la Protección de Personas Refugiadas y Solicitantes de Asilo LGBTI en la República Dominicana, elaborada por el Sistema de Naciones Unidas en la República Dominicana, diciembre del año 2020.
29. Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre los derechos laborales y la prevención y sanción de la violencia y el acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo:
 - Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, núm. 190 y su Recomendación núm. 206 del año 2019
 - Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, aborda el acoso sexual en el trabajo.
30. Plan Estratégico del Poder Judicial, Visión Justicia 20|24, aprobado mediante el Acta núm. 47/2019 del Consejo del Poder Judicial, de fecha 17 de diciembre de 2019.
31. Código de Comportamiento Ético del Poder Judicial del año 2010.
32. Resolución núm. 25-2018, que aprueba el Reglamento Disciplinario aplicable a los Jueces del Poder Judicial.
33. Resolución de la Suprema Corte de Justicia núm. 3041-2007, de fecha 01 de noviembre de 2007, que aprueba la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial de República Dominicana.
34. Resolución núm. 2751-2010 sobre Reglamento para la aplicación de la Política para la Igualdad de Género del Poder Judicial, del 21 de octubre de 2010.
35. Resolución núm. 18/2016 del 12 de octubre de 2016 que aprueba el Protocolo de la Comisión y Subcomisiones para la Igualdad de Género del Poder Judicial.
36. Resolución del Consejo del Poder Judicial núm. 30-2016 del 8 de agosto del año 2016 que aprueba la Política de Igualdad para las Personas con Discapacidad del Poder Judicial de República Dominicana.
37. Resolución Núm. 22/2018 que aprueba el Reglamento de Carrera Administrativa Judicial.
38. Resolución núm. 017-2020, que modifica la Resolución núm. 25-2018 y que aprueba el Reglamento Disciplinario aplicable a Jueces y Juezas del Poder Judicial.
39. Resoluciones de las Naciones Unidas - Orientación sexual e identidad de género. Consejo de derechos humanos:
 - Protección contra la violencia y la discriminación basadas en la orientación sexual y la identidad de género (adoptado el 30 de junio de 2016)

	Protocolo de actuación en casos de violencia, discriminación y acoso sexual y/o laboral del Poder Judicial		Documento Núm.: AAA-BBB-CCC-000
			Versión: 00
Preparado por: Gerencia de Equidad y Poblaciones Vulnerables	Revisado por: Dirección de Justicia Inclusiva	Aprobado por: Comisión para la Igualdad de Género	Fecha Emisión: 00/00/0000
Área Responsable: Dirección General de Administración y Carrera Judicial			

- Resolución del Consejo de Derechos Humanos- Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género (adoptada el 17 de junio de 2011)
- Resolución del Consejo de Derechos Humanos-Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género (adoptada el 26 de septiembre de 2014).

2. OBJETIVOS


El objetivo de esta norma es propiciar un entorno social y laboral saludable, libre de hostigamiento, discriminación y acoso sexual y/o laboral, mediante la aplicación de medidas preventivas, así como responder de manera efectiva en los casos que lleguen a producirse. Además, procura:

1. Informar, formar y sensibilizar a integrantes del Poder Judicial dominicano, en materia de violencia, discriminación, acoso sexual y/o laboral, estableciendo pautas para identificar dichas situaciones, así como prevenir que se produzcan.
2. Identificar las funciones que le corresponden a las diferentes dependencias del Poder Judicial en materia de prevención de violencia, discriminación y acoso sexual y/o laboral.
3. Promover una cultura de respeto a las personas, que coadyuve a la prevención en el entorno laboral de ejercer malos tratos, discriminación, conductas de acoso sexual y acoso laboral, teniendo el deber de prevenirlos y combatirlos, transformando el entorno en un ambiente sano y libre de violencia.
4. Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
5. Propugnar por la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.
6. Gestionar las medidas para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas; acabar con el acoso, la discriminación y, en su caso, aplicar las medidas disciplinarias pertinentes.

3. ALCANCE

Este protocolo será aplicable a jueces, juezas, servidores/as judiciales administrativos/as integrantes del Poder Judicial, y personas colaboradoras que guarden una relación de sujeción con el Poder Judicial.

Así mismo, tendrá aplicación para las personas usuarias del servicio de administración de justicia y de la gestión administrativa del Poder Judicial como instrumento para proteger sus derechos, en el ámbito de este protocolo.

	Protocolo de actuación en casos de violencia, discriminación y acoso sexual y/o laboral del Poder Judicial		Documento Núm.: AAA-BBB-CCC-000
			Versión: 00
Preparado por: Gerencia de Equidad y Poblaciones Vulnerables	Revisado por: Dirección de Justicia Inclusiva	Aprobado por: Comisión para la Igualdad de Género	Fecha Emisión: 00/00/0000
Área Responsable: Dirección General de Administración y Carrera Judicial			

4. GLOSARIO.

Acoso cibernético o Ciberacoso: Consiste en utilizar la tecnología para amenazar, avergonzar, intimidar o criticar a otra persona. Esto incluye amenazas en línea, textos groseros, agresivos o despectivos enviados por las redes sociales y/o plataformas de conectividad social, comentarios publicados en internet o mensajes. Además, el acceso no autorizado por los medios legales de la correspondencia privada y medios de transmisión de mensajes de carácter personal de los jueces/zas y servidores/as administrativos judiciales.

Acoso jerárquico o vertical: Implica un chantaje sexual y/o laboral, donde se obliga a un empleado o una empleada a elegir someterse a los requerimientos sexuales que se solicitan o resultar perjudicados/as de los beneficios o condiciones de trabajo. Quien acosa se encuentra en una categoría profesional o nivel jerárquico superior o inferior al de la víctima. En función de ello, se puede distinguir entre mobbing ascendente (de empleados/as a jefes/as) o descendente (de jefes/as a empleados/as).

Acoso laboral: Consiste en actos o comportamientos discriminatorios o vejatorios protagonizados en el tiempo, con intencionalidad, llevados a cabo en el ámbito de trabajo dependiente, por parte de la autoridad empleadora o sus representantes hacia la empleomanía o viceversa de manera vertical, o bien por parte de otros/as compañeros/as de manera horizontal, y que se caracteriza por una persecución o violencia psicológica con fines degradantes, humillantes, aislantes que atentan con la dignidad, la persona misma del/la trabajador/a y la estabilidad laboral.¹


Acoso moral: De acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia, salas reunidas, “son los actos o comportamientos discriminatorios o vejatorios protagonizados en el tiempo, con intencionalidad, llevados a cabo en el ámbito de trabajo dependiente, por parte del empresario o sus subordinados o bien por parte de otros compañeros y que se caracteriza por una persecución o violencia psicológica con fines degradantes, humillantes, aislantes, que atentan contra la dignidad, la persona misma del trabajador y la estabilidad laboral”.

Acoso sexual: Constituye acoso sexual toda orden, solicitud, amenaza, constreñimiento, contacto físico, conductas verbales o físicas, formas y medios visuales y electrónicos, epítetos, insultos, declaraciones despectivas y calumnias, agresiones e interferencias físicas con el desarrollo normal del trabajo, afiches, dibujos, insinuaciones basadas en características personales particulares u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual, realizado por una persona que abusa de la autoridad que le confieren sus funciones.²

Acoso sexista: El acoso sexista difiere del acoso sexual en cuanto a que se materializa a través de la reiteración de conductas que formulan un desprecio hacia las personas en razón de su género,

¹Sentencia núm.11 del 18 de marzo de 2015

²Ley 24-97, artículo 332-2, que introduce modificaciones al Código Penal, al Código de Procedimiento Criminal y al Código para la Protección de NNA

	Protocolo de actuación en casos de violencia, discriminación y acoso sexual y/o laboral del Poder Judicial		Documento Núm.: AAA-BBB-CCC-000
			Versión: 00
Preparado por: Gerencia de Equidad y Poblaciones Vulnerables	Revisado por: Dirección de Justicia Inclusiva	Aprobado por: Comisión para la Igualdad de Género	Fecha Emisión: 00/00/0000
Área Responsable: Dirección General de Administración y Carrera Judicial			

posicionándolas en un plano de inferioridad y/o cosificación. En rigor, en ese sentido, se trata de prácticas al interior de la relación de trabajo que se estructuran sobre una jerarquización entre los sexos.³

Se expresa de diferentes maneras, pudiendo materializarse a través de conductas verbales, pero también de actos corporales. Así, por ejemplo, gestos, comentarios, expresiones o chistes desde una lógica que da por sentado que la persona en razón a su género está en una situación de inferioridad y falta de autonomía respecto a la otra persona. O bien conductas que sitúen a la persona debido a su género en una situación cosificante, como algo que puede ser apresado, un objeto de deseo, adoptando la persona un rol pasivo, de tolerancia o silencio.

Acoso sexual ambiental: Se caracteriza por conductas de carácter obsceno, que buscan o producen un entorno hostil o intimidatorio en el espacio del trabajo. En este caso, la configuración de la conducta no está asociada a una promesa o amenaza de consecuencias favorables o desfavorables en las condiciones de trabajo, o a un acercamiento indeseado con pretensiones lascivas, sino que, a un espacio laboral caracterizado por intimidaciones, ridiculización, insultos u otros actos obscenos que generan un ambiente hostil y humillante que puede afectar a trabajadoras y trabajadores que forman parte de este.⁴


Burnout: es el “síndrome del desgaste profesional o del quemado”. Este se traduce en un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y puede alterar la personalidad o autoestima de la persona trabajadora.

Discriminación: En el presente protocolo constituye discriminación toda distinción realizada debido al origen, la edad, el sexo, la opción sexual, la situación de familia, el estado de salud, discapacidades, costumbres, opiniones políticas, pertenencia a una etnia, una nación, una raza o una religión, que afecte la condición social, moral, psicológica, profesional, política o de otra índole de las personas afectadas.

Hostigamiento sexual laboral: Esta forma de acoso sexual puede incluir el chantaje o el acercamiento sexual indeseado. Se incluyen amenazas sexuales o sobornos que condicionan el empleo o son utilizados como base para las decisiones laborales como la obtención de determinadas ventajas, para mantener las que ya se disfrutaban, o para evitar una situación desventajosa.

³Informe Acoso sexual y sexista en el trabajo: Revisión desde la doctrina y la jurisprudencia. Realizado por el Poder Judicial de Santiago de Chile el 30 de diciembre de 2020.

⁴Informe Acoso sexual y sexista en el trabajo: Revisión desde la doctrina y la jurisprudencia. Realizado por el Poder Judicial de Santiago de Chile el 30 de diciembre de 2020.

	Protocolo de actuación en casos de violencia, discriminación y acoso sexual y/o laboral del Poder Judicial		Documento Núm.: AAA-BBB-CCC-000
			Versión: 00
Preparado por: Gerencia de Equidad y Poblaciones Vulnerables	Revisado por: Dirección de Justicia Inclusiva	Aprobado por: Comisión para la Igualdad de Género	Fecha Emisión: 00/00/0000
Área Responsable: Dirección General de Administración y Carrera Judicial			

Violencia y acoso: Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. ⁵

Violencia de género o contra la mujer: Constituye violencia contra la mujer, toda acción o conducta pública o privada, debido a su género, que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, mediante el empleo de fuerza física o violencia psicológica, verbal, intimidación o persecución.⁶... todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico (sic) para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción... abarca el acoso y la intimidación sexual en el trabajo”.

Violencia en el lugar de trabajo: toda acción, incidente o comportamiento mediante el cual una persona es agredida, amenazada, ofendida, lesionada o humillada por otra en su trabajo o como consecuencia de este.

5. ÁREAS INVOLUCRADAS Y RESPONSABLES

La implementación del presente protocolo está a cargo de la Dirección General de Administración y Carrera Judicial, a través de la Dirección de Gestión Humana, quienes deben velar por su difusión y aplicación, para lo cual contarán con el apoyo y colaboración de todas las direcciones y dependencias del Poder Judicial.

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.


Este protocolo asume como parte de su contenido de manera íntegra el Código de Comportamiento Ético del Poder Judicial.

a) Comisión de Prevención y Atención en Casos de Acoso Sexual y/o Laboral

A los fines de concretizar las acciones propuestas en este protocolo, se crea la Comisión de Prevención y Atención en casos de Acoso Sexual y/o Laboral, la cual tendrá a su cargo establecer

⁵Artículo 1 del Convenio 190

⁶(LA DEFINICIÓN ESTÁ CONTEMPLADA EN EL ART. 309.1 de la Ley 24-97

	Protocolo de actuación en casos de violencia, discriminación y acoso sexual y/o laboral del Poder Judicial		Documento Núm.: AAA-BBB-CCC-000
			Versión: 00
Preparado por: Gerencia de Equidad y Poblaciones Vulnerables	Revisado por: Dirección de Justicia Inclusiva	Aprobado por: Comisión para la Igualdad de Género	Fecha Emisión: 00/00/0000
Área Responsable: Dirección General de Administración y Carrera Judicial			

medidas integrales que contribuyan a la concientización, atención y erradicación de las conductas de violencia, discriminación, acoso sexual y/o acoso laboral.

Estará integrada por:


- Un/a juez/a de la Comisión para la Igualdad de Género o Subcomisión Departamental de Género, como coordinador(a).
- Un/a funcionario/a de la Dirección General de Administración y Carrera Judicial (DGACJ),
- Un/a funcionario/a de la Dirección de Gestión Humana, como secretaria.

La Dirección General de Administración y Carrera Judicial, la Dirección de Gestión Humana y la Comisión para la Igualdad de Género o Subcomisión Departamental de Género propondrán al Consejo del Poder Judicial los integrantes en esta comisión, atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeña el área o puesto para la gestión propia como parte de la comisión.

Esta comisión se crea como un órgano de carácter estratégico para impulsar medidas preventivas dirigidas a promover conductas adecuadas de jueces, juezas, servidores y servidoras judiciales para la eliminación y prevención de la violencia, discriminación y acoso en el ámbito laboral.

b) Funciones de la Comisión de Prevención y Atención en Casos de Acoso Sexual y/o Laboral

- A. Dar seguimiento y promover la aplicación de medidas preventivas que garanticen el proceso de análisis, evaluación y seguimiento de los casos sometidos a la Inspectoría General.
- B. Promover que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones sobre conductas de violencia, de discriminación, acoso sexual y/o laboral.
- C. Adoptar medidas de protección y orientación en favor de la persona víctima, de conformidad con lo dispuesto en el presente protocolo y otras regulaciones internas relacionadas.
- D. Proteger los derechos de las partes intervinientes, conforme el principio de igualdad y no discriminación, aplicando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.


	Protocolo de actuación en casos de violencia, discriminación y acoso sexual y/o laboral del Poder Judicial		Documento Núm.: AAA-BBB-CCC-000
			Versión: 00
Preparado por: Gerencia de Equidad y Poblaciones Vulnerables	Revisado por: Dirección de Justicia Inclusiva	Aprobado por: Comisión para la Igualdad de Género	Fecha Emisión: 00/00/0000
Área Responsable: Dirección General de Administración y Carrera Judicial			

- E. Impulsar cualquier medida que esté dentro de su facultad y que a juicio de esta Comisión pueda garantizar el restablecimiento del clima laboral.

c) Medidas de prevención.

A fin de garantizar una efectiva y eficiente aplicación de este protocolo, el Poder Judicial implementará las siguientes medidas de prevención contra la discriminación, la violencia, el acoso sexual y/o laboral, las cuales no son limitativas, a saber:

- A. Prohibición expresa de la violencia, discriminación y del acoso sexual y/o laboral, según definición establecida anteriormente. Los tipos de acoso y discriminación deberán ser informados, y publicados de manera apropiada a todo el personal judicial y administrativo.
- B. Realización de acciones dirigidas a la concientización, atención y erradicación de las conductas de violencia, discriminación, acoso sexual y/o acoso laboral, conforme las normas y procedimientos establecidos en este instrumento.
- C. Difusión de este Protocolo a lo interno y externo del Poder Judicial a través de todos los medios y canales con los que cuenta.
- D. Sensibilización y capacitación sobre género, este protocolo y sus mecanismos de implementación, a todo el personal judicial y administrativo que forman parte de las dependencias y tribunales del Poder Judicial, a través de la Escuela Nacional de la Judicatura.
- E. Realizar cualquier actividad necesaria para dar apertura a que puedan traer a colación nuevos temas; encaminando al Poder Judicial a reconocer que el acoso y la discriminación no es un problema inerte, sino que se modifica con los mismos comportamientos humanos, por lo que se desarrolla y avanza más allá de la mirada normativa.
- F. Fomentar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, con énfasis en la prevención de la discriminación y del acoso sexual y acoso laboral.


	Protocolo de actuación en casos de violencia, discriminación y acoso sexual y/o laboral del Poder Judicial		Documento Núm.: AAA-BBB-CCC-000
			Versión: 00
Preparado por: Gerencia de Equidad y Poblaciones Vulnerables	Revisado por: Dirección de Justicia Inclusiva	Aprobado por: Comisión para la Igualdad de Género	Fecha Emisión: 00/00/0000
Área Responsable: Dirección General de Administración y Carrera Judicial			

- G. Promover un ambiente sano y respetuoso, libre de discriminación, exclusión o distinción a favor de las personas usuarias del servicio de justicia e integrantes del Poder Judicial.
- H. Promover en funcionarios/as del Poder Judicial que en su actuar cotidiano tengan una conducta ejemplar, tomando en cuenta los principios y valores que promueve el Código de Comportamiento Ético institucional, debiendo evitar y corregir toda situación que traspase los límites de la cordialidad y el respeto.
- I. Realizar estudios y/o encuestas sobre el clima organizacional, estrés laboral, con perspectiva de género de los recursos humanos del Poder Judicial, y ambientes de trabajo dignos y libres de discriminación y de acoso, que permita identificar el estado de ánimo y condiciones de la fuerza laboral, y los principales problemas que se presentan, para determinar acciones necesarias para la solución de estos problemas.
- J. Dar a conocer a lo interno y externo del Poder Judicial información relativa a las áreas encargadas de recibir denuncias, las vías y medios de contacto.
- K. Asegurarse que las personas encargadas de atender los casos cuenten con las competencias necesarias para desempeñarse correctamente en la función, que deberán conocer las políticas institucionales y el Código de Comportamiento Ético del Poder Judicial.

d) Presentación de quejas sobre violencia, discriminación, acoso sexual y/o laboral en el Poder Judicial:

La Inspectoría General es la dependencia encargada de recibir y tramitar las denuncias y quejas presentadas por casos de discriminación, violencia, acoso laboral y/o acoso sexual en el ámbito laboral, de jueces, juezas, servidoras/es judiciales administrativas/os y de las personas usuarias.

Cualquier/a juez, jueza, servidor (a) judicial administrativo (a) y oficiales públicos de la institución que considere que ha sido sometido (a) a actividades o conductas sobre violencia, discriminación y acoso sexual y/o acoso laboral descritas en este protocolo o que tenga información sobre un caso de esta naturaleza, podrá informar, a través de la Inspectoría General, sobre esta situación de manera verbal, escrita o por cualquier otro medio suministrado previamente por el Poder Judicial para estos fines

	Protocolo de actuación en casos de violencia, discriminación y acoso sexual y/o laboral del Poder Judicial		Documento Núm.: AAA-BBB-CCC-000
			Versión: 00
Preparado por: Gerencia de Equidad y Poblaciones Vulnerables	Revisado por: Dirección de Justicia Inclusiva	Aprobado por: Comisión para la Igualdad de Género	Fecha Emisión: 00/00/0000
Área Responsable: Dirección General de Administración y Carrera Judicial			

(intranet, llamada telefónica, Microsoft Teams, correo electrónico, entre otros), garantizando la privacidad de la información suministrada.

Igualmente, cualquier persona usuaria de los servicios ofrecidos por el Poder Judicial y sus dependencias podrá presentar queja o denuncia sobre conductas y comportamientos por integrantes del Poder Judicial, de manera verbal, escrita o por cualquier otro medio suministrado, a través de la Inspectoría General, quien deberá atender esta situación conforme el procedimiento establecido.

La queja o denuncia deberá contener, siempre dentro de las posibilidades de cada caso en cuestión, los siguientes datos:


- a) Identificación de la presunta víctima de violencia, discriminación, acoso sexual y/o laboral;
- b) Identificación de la persona contra quien se presenta la queja por violencia, discriminación, acoso sexual y/o laboral;
- c) Breve descripción de los hechos denunciados.

En caso de que pueda extraerse de la lectura de la denuncia la existencia de situaciones latentes que puedan afectar la integridad física o moral de la persona denunciante, Inspectoría General podrá disponer medidas cautelares que se entiendan pertinentes, de conformidad a lo dispuesto por este protocolo, sin ser limitativa:

- Solicitar el traslado de la presunta persona denunciada cuando su presencia pueda causar mayor agravio a la presunta víctima;
- Solicitar la suspensión provisional de la persona acosadora cuando existan antecedentes para presumir que la discriminación, acoso y/o violencia continuará, cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad que así lo haga aconsejable, o el traslado de la víctima a petición de esta.

Para la realización de la entrevista, Inspectoría General podrá apoyarse en profesionales de la psicología, disponibles tanto en la Dirección de Gestión Humana como en los Centros de Entrevistas Forenses para Personas en Condición de Vulnerabilidad, Víctimas o Testigos de Delitos del Poder Judicial. Estos órganos realizarán la correspondiente entrevista a la parte denunciante con relación a los hechos informados, debiendo, al término de esta remitir a la Inspectoría General un informe en el que se establezca el estado en el que se encuentra la persona presuntamente afectada con relación a la discriminación o al acoso sexual y/o laboral, y las medidas que recomienda como consecuencia de su condición.

El desistimiento por parte de la víctima no extingue el procedimiento disciplinario y sus consecuencias.

	Protocolo de actuación en casos de violencia, discriminación y acoso sexual y/o laboral del Poder Judicial		Documento Núm.: AAA-BBB-CCC-000
			Versión: 00
Preparado por: Gerencia de Equidad y Poblaciones Vulnerables	Revisado por: Dirección de Justicia Inclusiva	Aprobado por: Comisión para la Igualdad de Género	Fecha Emisión: 00/00/0000
Área Responsable: Dirección General de Administración y Carrera Judicial			

e) Falsas denuncias.


Ningún/a empleado (a) podrá ser objeto de represalias como consecuencia del uso de buena fe de sus derechos (independientemente del resultado alcanzado), o como consecuencia de su cooperación en una investigación iniciada por Inspectoría General, conforme a lo establecido en este protocolo. Sin embargo, cualquier persona que, a sabiendas, presente una reclamación falsa o maliciosa estará sujeta a la acción disciplinaria correspondiente.

A tales fines la Inspectoría General iniciará la investigación disciplinaria de lugar ante el avistamiento de quejas o denuncias temerarias o falsas, de conformidad con el proceso disciplinario contenido en la Resolución Núm. 22/2018 que deroga la Resolución Núm. 3471-2008 y aprueba un nuevo Reglamento de Carrera Administrativa Judicial (régimen disciplinario de la empleomanía judicial administrativa), la Resolución Núm. 017-2020, que modifica la Resolución Núm. 25-2018, que aprueba el Reglamento Disciplinario Aplicable a Jueces y Juezas del Poder Judicial, y la Ley núm. 327-98 sobre Carrera Judicial, de fecha 11 de agosto de 1998 y su Reglamento de Aplicación.

f) Procedimiento Disciplinario.

Todo lo relativo al procedimiento de investigación de conductas identificadas como violencia, discriminación o acoso, en cualquiera de sus versiones, así como también los trámites relativos al proceso disciplinario serán competencia exclusiva de Inspectoría General, órgano que en caso de constatar la existencia de violencia, discriminación, acoso sexual y/o laboral, procederá con la remisión de los resultados a las autoridades correspondientes para continuar con el procedimiento de lugar, de conformidad a las disposiciones contenidas en los artículos 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67 de la Ley Núm. 327-98 de Carrera Judicial y su Reglamento de Aplicación; artículos 3, 13, 41, 42, 43 y 44 de la Ley Núm. 28-11 que regula el funcionamiento del Consejo del Poder Judicial; 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88 y 89 de la Ley Núm. 41-08 sobre Función Pública, la cual tiene carácter supletorio, específicamente principios y disposiciones fundamentales; artículos 20, y 22 de la Resolución núm. 017-2020, que modifica la Resolución núm. 25-2018 y que aprueba el Reglamento Disciplinario aplicable a Jueces y Juezas del Poder Judicial; artículos 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, y 92 de la Resolución núm. 22/2018 que aprueba el Reglamento de Carrera Administrativa Judicial.

g) Seguimiento y monitoreo.

	Protocolo de actuación en casos de violencia, discriminación y acoso sexual y/o laboral del Poder Judicial		Documento Núm.: AAA-BBB-CCC-000
			Versión: 00
Preparado por: Gerencia de Equidad y Poblaciones Vulnerables	Revisado por: Dirección de Justicia Inclusiva	Aprobado por: Comisión para la Igualdad de Género	Fecha Emisión: 00/00/0000
Área Responsable: Dirección General de Administración y Carrera Judicial			

La Comisión de Prevención y Atención en Casos de Acoso Sexual y/o Laboral, con los datos suministrados por Inspectoría General, deberá llevar un registro por año de las denuncias que se hayan presentado por violencia, discriminación, acoso sexual y acoso laboral, creando una base de datos para el estudio del fenómeno, tomar acciones para su prevención y erradicación, reforzar el plan de capacitación y sensibilización a nivel nacional, aplicando medidas más contundentes.

Las denuncias sobre discriminación, violencia y acoso que llegaren primero a esta Comisión, serán remitidas a la Inspectoría General.

7. APROBACIONES

Preparado por:		
Área	Nombre / Posición	Fecha
[Gerencia de Equidad y Poblaciones Vulnerables]	[División de Familia y Género]	[DD/MM/AAAA]

Revisado por:		
Área	Nombre / Posición	Fecha
[Dirección de Justicia Inclusiva]	[Rosa Iris Linares, Directora]	[DD/MM/AAAA]

Aprobado por:		
Área	Nombre / Posición	Fecha
[Comisión para la Igualdad de Género]	[Nancy Salcedo, coordinadora]	[DD/MM/AAAA]

8. CONTROL DE CAMBIOS

Versión No.	Fecha Efectiva	Tipo de Cambio	Descripción del Cambio	Autor Del Cambio
01	[DD/MM/AAAA]	[Se explica brevemente la razón principal de los cambios introducidos]	[Se explica brevemente los números de actividad donde se haya producido el cambio y principales cambios introducidos]	[Nombre Autor / Área]