



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

---

**DOCUMENTO NÚM.: PRT-DGH-COR-001**



# CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

## REPÚBLICA DOMINICANA

### DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y CARRERA JUDICIAL

#### Protocolo de Actuación contra la Violencia, Discriminación y Acoso del Poder Judicial

Documento núm.: PRT-DGH-COR-001

**NOVIEMBRE-2022**

## CONTENIDO

|      |   |    |
|------|---|----|
| 1.   | OBJETIVO .....  | 7  |
| 2.   | ALCANCE .....   | 7  |
| 3.   | DEFINICIONES .....  | 8  |
| 4.   | ÁREAS INVOLUCRADAS Y RESPONSABLES .....   | 11 |
| 5.   | JUSTIFICACIÓN .....   | 11 |
| 6.   | PROTOCOLO DE ACTUACIÓN .....  | 12 |
| 6.1. | Comisión de Prevención y Atención en Casos de Acoso Sexual y Laboral .....                                | 12 |
| 6.2. | Funciones de la Comisión de Prevención y Atención en Casos de Acoso Sexual y Laboral .....                | 13 |
| 6.3. | Medidas de prevención .....   | 14 |
| 6.4. | Presentación de quejas sobre violencia, discriminación, acoso sexual y laboral en el Poder Judicial ..... | 15 |
| 6.5. | Falsas denuncias .....  | 17 |
| 6.6. | Procedimiento Disciplinario .....   | 18 |
| 6.7. | Seguimiento y monitoreo .....   | 19 |
| 7.   | ANEXO .....   | 19 |
| 7.1. | Marco Normativo .....   | 19 |

## 1. OBJETIVO

Propiciar un entorno social y laboral saludable, libre de hostigamiento, discriminación, acoso sexual y 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 los integrantes del Poder Judicial dominicano, en materia de violencia, discriminación, acoso sexual y laboral, estableciendo pautas para identificar y evitar estas conductas.
2. Potenciar las funciones que le corresponden a las diferentes dependencias del Poder Judicial en materia de prevención de violencia, discriminación, acoso sexual y laboral.
3. Promover una cultura de respeto a las personas, que coadyuve a la prevención de malos tratos, discriminación, conductas de acoso sexual y acoso laboral en el entorno del trabajo transformando el entorno en un ambiente sano y libre de violencia.
4. Disponer de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
5. Propugnar por la seguridad, integridad, dignidad y protección de las personas afectadas.
6. Gestionar las acciones para la protección de las presuntas víctimas en todo momento.
7. Coadyuvar en la eliminación del acoso, la discriminación combatiendo estos comportamientos y aplicando las medidas disciplinarias pertinentes.

## 2. ALCANCE

Este protocolo será aplicable a jueces, juezas, servidores/as judiciales del Poder Judicial, y personas colaboradoras que guarden una relación de sujeción con el Poder Judicial, los cuales para los fines de

este protocolo se entenderán como servidores/as judiciales o servidores/as judiciales administrativos.

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 atender sus quejas, en el ámbito de este protocolo.

### 3. DEFINICIONES

- 3.1 Acoso:** práctica ejercida en las relaciones personales consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente<sup>1</sup>.
- 3.2 Acoso cibernético o ciberacoso:** consiste en utilizar la tecnología para amenazar, avergonzar o intimidar a una persona. Esto incluye amenazas, textos groseros, agresivos o despectivos enviados por las redes sociales y plataformas de conectividad social, comentarios o mensajes dados en internet u otra red social. Además, consiste en el acceso no autorizado por los medios legales de la correspondencia privada y medios de transmisión de mensajes de carácter personal de jueces/zas y servidores/as administrativos judiciales.
- 3.3 Acoso emocional o psicológico:** mantenimiento persistente e intencional de pautas de maltrato psicológico que se concretan en determinadas acciones, como por ejemplo, atemorizar, aterrorizar, amenazar, explotar, rechazar, aislar, ignorar, humillar o ridiculizar a una persona con la finalidad de afectar sus sentimientos y comportamiento<sup>2</sup>.
- 3.4 Acoso jerárquico o vertical:** implica un chantaje sexual o laboral, donde se obliga a un empleado o una empleada a elegir someterse a los requerimientos sexuales que se solicitan o resultar perjudicado/a 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

---

<sup>1</sup> Definición de la Real Academia Española.

<sup>2</sup> González de Rivero, José Luis. "El acoso psicológico y sus dinámicas: las claves del mobbing".

distinguir entre el ascendente (de empleados/as a jefes/as) o descendente (de jefes/as a empleados/as).

El acoso vertical ascendente es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos de trabajadores o trabajadoras confabulados/as para hostigar al/la supervisor/a.

Acoso vertical descendente es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, su supervisor/a.

- 3.5 Acoso horizontal:** aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de supervisor/a respecto a esta o estas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente, como, por ejemplo, un/a trabajador/a que hostiga a otro/a empleado/a del mismo nivel.
- 3.6 Acoso laboral:** toda conducta, comportamiento o incidente que constituya agresión u hostigamiento reiterado, directo o indirecto, ejercida por el/la empleador/a o supervisor/a directa(o), o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio, y que tenga como finalidad o resultado para él o las personas afectadas, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que pueda amenazar o perjudicar su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Un espacio laboral caracterizado por intimidaciones, ridiculización, insultos u otros actos obscenos que generan un ambiente hostil y humillante puede afectar a trabajadoras y trabajadores que forman parte de este.
- 3.7 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”<sup>3</sup>.

- 3.8 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, posicionándolas en un plano de inferioridad. 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<sup>4</sup>.
- 3.9 Acoso sexual:** constituye acoso sexual toda orden, amenaza, constreñimiento u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual, realizado por una persona (hombre o mujer) que abusa de la autoridad que le confiere sus funciones<sup>5</sup>.
- 3.10 Discriminación:** constituye discriminación toda distinción o trato desigual 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 víctimas.
- 3.11 Violencia:** uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo<sup>6</sup>.
- 3.12 Violencia 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<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> Sentencia núm.11, Suprema Corte de Justicia. De fecha 18 de marzo de 2015.

<sup>4</sup> Informe 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.

<sup>5</sup> Ley núm. 24-97, artículo 333-2, que introduce modificaciones al Código Penal, al Código de Procedimiento Criminal y al Código para la Protección de NNA.

<sup>6</sup> Definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

<sup>7</sup> ART. 309.1 de la Ley núm. 24-97.

- 3.13 Violencia de género:** se refiere a cualquier acto perpetrado contra una persona basada en normas de género y relaciones de poder desiguales<sup>8</sup>.
- 3.14 Violencia en el lugar de trabajo:** toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma<sup>9</sup>.
- 3.15 Violencia y acoso:** 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<sup>10</sup>.

## 4. 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.

## 5. JUSTIFICACIÓN

Desde el Poder Judicial se hace necesario actualizar el mecanismo para el abordaje, que estandarice las actuaciones, medidas de prevención y método de presentación de quejas, así como el procedimiento disciplinario y forma de dar seguimiento, a las denuncias realizadas por violencia, discriminación y acoso en sus distintas formas.

---

<sup>8</sup> Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados. Recuperado de: <https://help.unhcr.org/dominicanrepublic/temas-de-interes-para-el-acnur/violencia-de-genero/>

<sup>9</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2003.

<sup>10</sup> Artículo 1 del Convenio 190.



En la República Dominicana esta problemática en cierta medida es afianzada por temas culturales y mayormente apunta como víctimas a las mujeres, sin embargo, el acoso sexual no es un problema que afecta exclusivamente a las mujeres, ya que se pueden visualizar remanentes de este comportamiento en todas las esferas de la sociedad, por lo que de igual forma hombres pueden ser objetos de dichas prácticas, o incluso puede ocurrir entre personas de un mismo sexo.

No obstante, las investigaciones que se han realizado a nivel mundial demuestran que las mujeres, en especial en su calidad de trabajadoras, son quienes han sufrido este problema en mayor proporción.

## **6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN**

1. Este protocolo asume como parte de su contenido de manera íntegra el Código de Comportamiento Ético del Poder Judicial, código actualizado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia en su sesión núm. 19-2021, de fecha 7 de octubre del año 2021, en lo referente a la reglamentación del procedimiento disciplinario, toda normativa que rija procedimientos disciplinarios seguidos a los(as) jueces(zas), servidores(as) judiciales administrativos y oficiales de la justicia.

### **6.1. Comisión de Prevención y Atención en Casos de Acoso Sexual y 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 Laboral, la cual tendrá a su cargo establecer medidas integrales que contribuyan a la concientización, atención y erradicación de las conductas de violencia, discriminación, acoso sexual y 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.

## **6.2. Funciones de la Comisión de Prevención y Atención en Casos de Acoso Sexual y Laboral**

1. 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.
2. Velar 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 laboral.
3. Promover 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.
4. Proteger los derechos de las partes involucradas, conforme el principio de igualdad y no discriminación, aplicando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.
5. Impulsar cualquier medida que esté dentro de su facultad y que a juicio de esta Comisión pueda garantizar el restablecimiento del clima laboral.
6. Actuar de manera oficiosa, denunciando la conducta acosadora, o discriminatoria o de violencia de las que tenga conocimiento.

### 6.3. 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 laboral, las cuales no son limitativas, a saber:

1. Prohibición expresa de la violencia, discriminación y del acoso sexual y laboral, según definición establecida anteriormente. Los tipos de acoso y discriminación y las correspondientes sanciones serán informados, y publicados de manera apropiada a todo el personal judicial y administrativo.
2. Realización de acciones dirigidas a la concientización, atención y erradicación de las conductas de violencia, discriminación, acoso sexual y acoso laboral, conforme las normas y procedimientos establecidos en este instrumento.
3. Difusión de este Protocolo a lo interno y externo del Poder Judicial a través de todos los medios y canales con los que cuenta.
4. 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.
5. Inducción por parte de la Dirección de Gestión Humana a todas las personas de nuevo ingreso sobre este protocolo, el acoso, la violencia, la discriminación y las consecuencias sobre este tipo de prácticas.
6. Realizar cualquier actividad necesaria para dar apertura a 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.
7. Fomentar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, con énfasis en la prevención de la discriminación y del acoso sexual y acoso laboral.

8. 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.
9. 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.
10. Realizar estudios y 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.
11. Dar a conocer a lo interno y externo del Poder Judicial información relativa a las áreas encargadas de recibir las denuncias, las vías y medios de contacto.
12. Asegurarse, a través de programas de capacitación y sensibilización, que las personas encargadas de atender los casos cuenten con las competencias necesarias para desempeñarse correctamente en la función, que deberán conocer este protocolo, las políticas institucionales y el Código de Comportamiento Ético del Poder Judicial.

#### **6.4. Presentación de quejas sobre violencia, discriminación, acoso sexual y 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 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 se considere objeto de cualquiera de los tipos de violencia, discriminación, acoso sexual y 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, 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 este tipo de conductas y comportamientos de 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.

Paso a paso del proceso:

1. Cualquier juez/a, servidor/a judicial administrativo/a y oficiales públicos de la institución o persona usuaria externa realiza la denuncia;
  - 1.1. 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 o laboral;
    - b) Identificación de la persona contra quien se presenta la queja por violencia, discriminación, acoso sexual o laboral;
    - c) Breve descripción de los hechos denunciados.
  - 1.2. La denuncia podrá ser anónima.
2. Inspectoría General recibe la denuncia de manera verbal, escrita, presencial o por cualquier medio que establezca el Poder Judicial, garantizándose la privacidad;
3. La denuncia es evaluada por la Inspectoría General a fin de determinar su pertinencia, procediendo, en caso positivo, a comisionar a un/a inspector/a judicial para realizar la investigación correspondiente;
4. 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 solicitar la adopción de medidas cautelares que se entiendan pertinentes, de conformidad a lo dispuesto por este protocolo, sin ser limitativa:

- a) Solicitar el traslado provisional de la presunta persona denunciada cuando su presencia pueda causar mayor agravio a la presunta víctima;
  - b) Solicitar la suspensión provisional de la persona acosadora cuando existan antecedentes para presumir que la discriminación, acoso 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.
5. Durante la investigación, para la realización de entrevistas, 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 víctima 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 o laboral, y las medidas que recomienda como consecuencia de su condición;
  6. Luego de constatar la existencia de este tipo de conductas, se procederá con la remisión de los resultados a las autoridades correspondientes (Comisión Disciplinaria o Consejo del Poder Judicial) para continuar con el procedimiento de lugar.

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

La Inspectoría General del Consejo del Poder Judicial habrá de comunicar los resultados de las investigaciones al denunciante si este ha sido identificado.

## **6.5. 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.

## **6.6. 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 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.

Si el hecho pudiere constituir también un delito, Inspectoría General enviará inmediatamente la información pertinente y las pruebas de las que dispusiere al Ministerio Público para la correspondiente

investigación penal, de conformidad con lo establecido en el artículo 264 del Código Procesal Penal y el artículo 9, párrafo, de 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.

La Inspectoría General del Consejo del Poder Judicial habrá de comunicar a las partes la decisión definitiva del Consejo del Poder Judicial.

### **6.7. Seguimiento y monitoreo**

La Comisión de Prevención y Atención en Casos de Acoso Sexual y 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. ANEXO**

### **7.1. 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 núm. 24-97, que introduce modificaciones al Código Penal y al Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. G. O. núm. 9945, del 28 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 núm. 41-08, sobre Función Pública y crea la Secretaría de Estado de Administración Pública, del 16 de enero de 2008. Actualmente Ministerio de Administración Pública.
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, de fecha 26 de julio de 2001.
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, del año 1948.
14. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, del año 1966.
15. Declaración para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, del año 1967.
16. Convención Americana de Derechos Humanos -Pacto de San José-, del año 1969.
17. Pacto sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del año 1977.
18. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), del año 1979.
19. Recomendación General núm. 19 del Comité de la cedaw del año 1992.
20. Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, del año 1993.
21. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- Convención Belém do Pará-, del año 1994.
22. Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Inhumanos o Degradantes, del año 1994.

23. 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.
24. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, Resolución núm. 458-08, del 30 de octubre de 2008. Cien 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.
25. 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.
26. 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:
27. 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.
28. Código de Comportamiento Ético del Poder Judicial del año 2010.
29. Resolución núm. 25-2018, que aprueba el Reglamento Disciplinario aplicable a los Jueces del Poder Judicial.
30. Resolución de la Suprema Corte de Justicia núm. 3041-2007, de fecha 1º de noviembre de 2007, que aprueba la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial de República Dominicana.
31. 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.
32. 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.

33. 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.
34. Resolución núm. 22/2018, que aprueba el Reglamento de Carrera Administrativa Judicial.
35. Resolución núm. 017-2020, que modifica la Resolución núm. 25-2018, que aprueba el Reglamento Disciplinario aplicable a Jueces y Juezas del Poder Judicial.
36. 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).
  - 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).

