



Acordada: 00000648/16

En San Miguel de Tucumán, a 24 de Mayo de dos mil dieciseis, reunidos los señores Jueces de la Excma. Corte Suprema de Justicia que suscriben, y VISTO:

Las actuaciones de Superintendencia N° 1425/16 y las Acordadas N° 669/11, 236/12, 277/13, 1183/13; y

CONSIDERANDO:

Que se propone a éste Tribunal realizar un relevamiento mediante encuestas anónimas y autoadministradas que permitan hacer un diagnóstico de la situación acerca del cumplimiento del artículo 29 incs. 2, 3 y 6 de la ley N° 5473 (de aplicación en virtud de Acordada N° 302/92), incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial, atención a letrados y ciudadanos y sobre el trato adecuado y acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad (Arts. 3, 8, 12 y 13 de la Convención de DPCD), en las unidades jurisdiccionales del Centro Judicial Capital, conforme modelo adjunto en Anexo. Para su implementación esta Corte considera pertinente un trabajo en conjunto entre la Oficina de Gestión Judicial, la Oficina de la Mujer, Dpto. Psicología Laboral de la Dirección de Recursos Humanos, Mesa de Atención al ciudadano y Cuerpo de Peritos Médicos Oficiales.

Asimismo, los resultados de las encuestas serán elevados a este Tribunal junto con el plan de trabajo a implementar en cada unidad según los aspectos a mejorar que se hayan detectado (clima laboral, comunicación y atención al público, cuestiones de género, etc).

Cuando de los resultados surjan problemáticas o conflictos relacionales que incidan en la prestación del servicio de justicia y/o conflictos interpersonales, se dará intervención al Departamento de Psicología Laboral de la Dirección de Recursos Humanos - Acordada N° 513/2012-.

Por ello, en virtud a las facultades conferidas por el art. 13 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, encontrándose de licencia el señor Vocal Dr. Antonio Daniel Estofán y en comisión la señora Vocal Dra. Claudia Beatriz Sbdar;

ACORDARON:

I)- APROBAR la realización de encuestas de diagnóstico y relevamiento del cumplimiento del artículo 29 incs. 2, 3 y 6 de la ley N° 5473 (de aplicación en virtud de Acordada N° 302/92), incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial, atención a letrados y ciudadanos y sobre el trato y accesibilidad comunicacional a personas con discapacidad en las unidades jurisdiccionales del Centro Judicial Capital, conforme el modelo adjuntado en Anexo.

II)- ESTABLECER que por Resolución de Presidencia de la CSJT se podrán agregar, modificar o suprimir datos del modelo aprobado en Anexo de conformidad con las necesidades de medición que se estimen convenientes.

III)- DISPONER su implementación a través de un trabajo en conjunto entre la Oficina de Gestión Judicial, la Oficina de la Mujer, Dpto. Psicología Laboral de la Dirección de Recursos Humanos, Mesa de Atención al ciudadano y Cuerpo de Peritos Médicos Oficiales.

IV)- ESTABLECER que los resultados de las encuestas sean elevados a la Excma. Corte Suprema de Justicia junto el plan de trabajo a implementar en cada unidad.

V)- NOTIFICAR del contenido de la presente a la Oficina de Gestión Judicial, Oficina de la Mujer, Departamento de Psicología Laboral (Recursos Humanos), Mesa de Atención al Ciudadano y Cuerpo de Peritos Médicos Oficiales.

Con lo que terminó, firmándose por ante mí, doy fe.

Antonio Gandur

René Mario Goane Daniel Oscar Posse

Ante mí:
gc María Gabriela Blanco

ANEXO
ENCUESTA DIAGNOSTICO CAMPO DE LAS PERSONAS

Fecha:.....

Unidad:.....

Turno: Matutino Vespertino (marque con X lo que corresponda)

En el marco de la ejecución de la Acordada ____/____, se está implementando en las diferentes Unidades (Cámaras/Juzgados/Fiscalías/Defensorías) una encuesta anónima y autoadministrada para relevar el clima laboral, como así también el grado de conocimiento y cumplimiento de la perspectiva de género, la relación con el público (ciudadanos, letrados y grupos vulnerables) y la accesibilidad comunicacional a personas con discapacidad (esta última se debe completar en el anexo).

Por clima laboral entendemos al conjunto de percepciones que tiene el personal, sobre las características que determinan un ambiente de trabajo y que influyen sobre el comportamiento laboral. También es importante destacar que en virtud del inciso 6 del artículo 29 de la ley 5473 –aplicable en virtud de Acordada N° 302/92- es deber de los agentes públicos conducirse con diligencia, tacto y cortesía, factores que inciden sobre el clima laboral.

Cuando hablamos de género hacemos referencia a una forma de relación que es construida social y culturalmente entre hombres y mujeres a partir de una serie de estereotipos que ambos, hombres y mujeres, portamos sobre lo que se supone que es ser mujer o varón en diferentes sociedades.

Se considera persona con discapacidad (PCD) aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Las PCD presentan obstáculos físicos y sociales que le dificultan educarse, desplazarse, trabajar, integrarse y ser aceptados.

La encuesta se compone de 27 afirmaciones frente a las cuales se debe contestar marcando con una cruz en la escala que va de SIEMPRE a NUNCA, según la frecuencia con la que a su parecer la situación de la afirmación se da en su unidad judicial. Si para lo que se afirma cree que ocurre más veces o menos veces, puede utilizar las valoraciones intermedias que se consignan en cada caso.

Por último, le pedimos que en cada respuesta que consigne, lo haga razonando sobre cómo es la situación que se plantea en cada afirmación en su lugar y/o turno de trabajo, sin tener en cuenta el resto de las oficinas que componen el Poder Judicial, salvo que se aclare lo contrario.

1- En esta unidad tenemos a nuestro alcance canales de comunicación necesarios (por ejemplo: pizarra de novedades, carpetas compartidas, reuniones de trabajo, o cuadernos de notificaciones, etc.) que nos mantiene debidamente informados/as acerca de lo que sucede.

Siempre

Casi

siempre

Algunas

veces

Casi

nunca

Nunca

2 - Tenemos en claro el organigrama | Entendemos por organigrama a la representación gráfica de la estructura de la unidad, en la cual se muestran las relaciones entre sus diferentes partes y la función de cada una de ellas, así como de las personas que trabajan en las mismas. de la unidad judicial, es decir, sabemos cuáles son las secciones básicas que la componen, para qué están, quiénes son sus componentes principales, y quiénes dependen de quién.

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

3 - En nuestra Unidad hay un orden en los expedientes que permite identificarlos y encontrarlos rápidamente.

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

4 - En el turno en el cual trabajo, en caso que tengamos muchas tareas que hacer en nuestra jornada laboral, tenemos en claro las prioridades y por cuál empezar. □

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

5 - En el turno en el cual trabajamos recibimos información clara para poder brindarle al ciudadano.

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

6 - En el turno en el cual trabajamos tenemos en claro cuál es nuestra tarea con total precisión y cuál es la importancia de ésta para el servicio de justicia.

Siempre
Casi siempre
Algunas veces

Casi
nunca
Nunca

7 - En el turno en el cual trabajamos, todos/as guardamos la discreción correspondiente, con respecto a los hechos e informaciones sobre los que adquirimos conocimiento en el ejercicio de nuestras funciones.

Siempre
Casi
siempre
Algunas
veces
Casi nunca
Nunca

8 - La mayoría de los que trabajamos en esta Unidad estamos dispuestos a colaborar en los cambios que se requieren.

Siempre
Casi
siempre
Algunas
veces
Casi nunca
Nunca

9 - Se percibe que cada uno/a de los que trabajan en este turno hace su tarea con dedicación, cuidando su resultado, y los elementos que utiliza para ello.

Siempre
Casi
siempre
Algunas
veces
Casi nunca
Nunca

10 - Todas las personas que forman parte de la unidad tienen en claro que el compromiso entendemos al compromiso como el cumplimiento del trabajador con sus obligaciones, o con aquello que se ha propuesto o que le ha sido encomendado. implica un deber contraído, una promesa para con el equipo y su propósito, y actúan en consecuencia.

Siempre
Casi
siempre
Algunas
veces
Casi nunca
Nunca

11 - En este turno hay un equilibrio entre la calidad de lo producido y la rapidez en la ejecución de las tareas.

Siempre
Casi
siempre

Algunas
veces
Casi nunca
Nunca

12 - En este turno, las propuestas que se realizan sobre otras formas de realizar las actividades en el trabajo, se analizan y resuelven de manera inmediata, sin dilaciones.

Siempre
Casi
siempre
Algunas
veces
Casi nunca
Nunca

13 - Cuando alguien de este turno no puede resolver cuestiones laborales, ya sea por falta de tiempo o de conocimientos, sabe que cuenta con la colaboración de sus compañeros/as...

..de su mismo
sector, de los
que tiene más
cerca
Siempre
Casi
siempre
Algunas
veces
Casi
nunca
Nunca

...de cualquier
otro sector de
su unidad
judicial
Siempre
Casi
siempre
Algunas
veces
Casi
nunca
Nunca

14 - En el turno en el cual trabajamos, se dispone de momentos para opinar (por ejemplo reuniones) acerca de cómo planificar y ejecutar mejor las tareas.

Siempre
Casi
siempre
Algunas
veces
Casi nunca
Nunca

15 - Existe una comunicación suficientemente buena y respetuosa entre los miembros del equipo de trabajo.

Siempre

Casi

siempre

Algunas

veces

Casi nunca

Nunca

16 - En nuestro turno de trabajo, se nota que todos/as los/as integrantes actuamos como un equipo, sin pujas ni conflictos graves, y con intenciones que coinciden y favorecen al servicio que brinda el Poder Judicial.

Siempre

Casi

siempre

Algunas

veces

Casi nunca

Nunca

17 - En el turno en el cual trabajo, me siento un/a colaborador/a valorado/a como responsable, ya sea por el trato que recibo del resto de los miembros, porque tengo en mis manos tareas y responsabilidades importantes, y porque escuchan mis opiniones e ideas.

Siempre

Casi

siempre

Algunas

veces

Casi nunca

Nunca

18 - En los que trabajamos en este turno, se observa que todos/as los/as empleados/as obedecen las órdenes que provienen de un superior jerárquico competente y que tenga por objeto la realización de actos de servicio que correspondan a su función.

Siempre

Casi

siempre

Algunas

veces

Casi nunca

Nunca

19 - Las iniciativas de mejora que surgen desde los empleados/as son escuchadas y tenidas en cuenta por quienes ejercen cargos superiores.

Siempre

Casi

siempre

Algunas

veces

Casi nunca

Nunca

20 - En este turno recibimos por parte de nuestros referentes³³Entendemos por referente/s al personal que dentro de la unidad judicial posee atributos de dirección (por ej: Magistrado/a,

funcionarios/as, jefes/as, responsables, etc). indicaciones sobre que en el desempeño de su función los abogados serán asimilados a los magistrados, en cuanto atañe al respeto y consideración que debe guardársele.

Siempre

Casi

siempre

Algunas

veces

Casi nunca

Nunca

21 - Todos los/as integrantes sentimos que en esta unidad judicial se tiene una preocupación real por capacitar, y se consulta regularmente sobre lo que se necesita aprender.

Siempre

Casi

siempre

Algunas

veces

Casi nunca

Nunca

22 - En el turno en el cual trabajo, recibo tantas muestras de reconocimiento⁴⁴Se entiende por reconocimiento a la acción de distinguir a un colaborador, o grupo de ellos, por sobre los demás, como consecuencia de su desempeño laboral sobresaliente. por aquello que logro, o que logramos con el equipo, que observaciones por los errores cometidos.

Siempre

Casi

siempre

Algunas

veces

Casi nunca

Nunca

23 - En este turno de trabajo se observa que existe un trato igualitario en cuestiones de género entre las personas que allí trabajan.

Siempre

Casi

siempre

Algunas

veces

Casi nunca

Nunca

24 - Se observa que los/as referentes de la Unidad tratan a sus colaboradores/as como personas y no de manera despectiva o subestimándolos. Consigne en la respuesta para cada caso de referente y de turno sobre el cual realiza su valoración.

Magistrado/

a

Siempre

Casi

siempre

Algunas

veces

Casi nunca

Nunca

Secretario/
a
Turno
Matutino
Siempre
Casi
siempre
Algunas
veces
Casi nunca
Nunca

Turno
Vespertin
o
Siempre
Casi
siempre
Algunas
veces
Casi nunca
Nunca

Pro-
secretario/
a
Turno
Matutino
Siempre
Casi
siempre
Algunas
veces
Casi
nunca
Nunca

Turno
Vesperti
no
Siempre
Casi
siempre
Algunas
veces
Casi
nunca
Nunca

25 - En el día a día de quienes trabajamos en este turno, predomina el buen ambiente⁵⁵Entendemos al ambiente laboral como la composición de todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de su unidad (físicas, tecnológicas, humanas, etc) y el trato adecuado en la oficina.

Siempre
Casi
siempre
Algunas
veces
Casi nunca
Nunca

26 - En su unidad se observa que los referentes se conducen con diligencia, tacto y cortesía en sus relaciones entre:

Magistrados/as

con:

el público⁶⁶Entendemos por público al conjunto de personas que concurren al Poder Judicial por motivo de consultas o trámites relacionados con el servicio que brinda.

siempre

casi

siempre

algunas

veces

casi

nunca

nunca

otros

Magistrados

(Cámaras)

siempre

casi

siempre

algunas

veces

casi

nunca

nunca

sus

funcionarios/as

siempre

casi

siempre

algunas

veces

casi

nunca

nunca

sus

empleados/as

siempre

casi

siempre

algunas

veces

casi

nunca

nunca

27 - Usted se siente satisfecho/a trabajando en esta Unidad.

Totalmente

Bastante

Algo

Poco

Nada

¿Alguna sugerencia?.....

.

.....

.....

Muchas gracias.

ANEXO:

ENCUESTA SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (PCD)

Por favor, marque con una X las respuestas correspondientes. En caso de corresponder, puede marcar con más de X en cada respuesta.

¿Forma parte de su equipo de trabajo alguna persona con discapacidad (PCD)?

Si

No

Si su respuesta a la pregunta 1 fue afirmativa, por favor conteste:

Motor

Visceral

Sensitiva

Intelectual

Mental

Varias (multidicapacidad)

¿Forma parte de su grupo familiar alguna PCD

Si

No

Si su respuesta a la pregunta 2 fue afirmativa, por favor conteste:

Motor

Visceral

Sensitiva

Intelectual

Mental

Varias (multidicapacidad)

De acuerdo a la Ley 5806 las PCD pueden tramitar el Certificado Único de Discapacidad, certificado que se tramita en forma voluntaria, gratuita y sin necesidad de gestor. ¿Las personas mencionadas en la pregunta 1 y/o 2 cuentan con este certificado?

Si

No

Desconozco

¿Qué tipos de barreras para las PCD percibe en el lugar donde Ud. se desempeña?
(Tilde las opciones correspondientes):

Arquitectónicas

Comunicacionales/Lingüísticas

Sensitiva

Actitudinales y/o estereotipos

Sociales

Tecnología y elementos de apoyo (TICs)

Equipos de integración (que sirvan de apoyo a la integración de la PCD al ámbito laboral)

Otras:.....
...
.....
....
.....
....

7) ¿Recibió alguna vez dentro del ámbito laboral información acerca de los derechos de las PCD?

Si

No

¿Alguna sugerencia?.....

.....

Muchas gracias.

Si desea recibir asesoramiento sobre leyes tales como Ley 5.806, o como la Ley de Prestaciones Básicas de Salud a PCD, puede concurrir al Cuerpo de Peritos Médicos Oficiales – Oficina de Discapacidad, Lamadrid 484 – Entrepiso – San Miguel de Tucumán - Te. 0381-4248792 - Dra. María José Gandur - Dra. Teresa Ivankow

7491-00000648