

PROTOCOLO NACIONAL PARA ABORDAR SITUACIONES DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL



PROTOCOLO NACIONAL PARA ABORDAR

SITUACIONES DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL



Julio 2022

*Estamos incorporando un nuevo derecho,
el derecho a una vida libre de violencias*

Palabras preliminares

Este Protocolo es una herramienta que expresa este tiempo histórico. Es una producción colectiva a partir de las experiencias concretas, la organización, la lucha y el debate de compañeras en todo el país.

Se trata de un punto de llegada respecto de un proceso de largo aliento que han impulsado mujeres y diversidades en nuestra organización al calor del movimiento feminista de Argentina, donde hemos protagonizado hitos fundamentales. El “Ni Una Menos”, el “No Nos Callamos Más” y la Marea Verde Sindical, que supo construir los Paros Feministas y los 8M, pusieron en agenda las violencias y generaron las condiciones necesarias para que pudiéramos establecer el compromiso institucional de reconocer la violencia por motivos de género como problema y tomar medidas concretas ante conductas que ya no se toleran.

Este protocolo establece un procedimiento de abordaje de situaciones de violencia de género y discriminación por orientación sexual y/o identidad de género, con un enfoque que pone el acento en la prevención a partir de identificar y hacer visibles formas de violencia normalizadas, en las que se expresan relaciones de desigualdad.

Es importante destacar que es una norma de alcance nacional, asumiendo la complejidad pero también la importancia de unificar criterios y establecer lineamientos generales desde la perspectiva de Derechos Humanos, Género y Diversidad en todo el país.

Nos propusimos el desafío de consensuar un Protocolo Nacional a la medida de los derechos de las mujeres y diversidades, garantizando un piso y un marco en relación a criterios de abordaje, normas y propuestas. Sabemos que este protocolo es un desafío y una apuesta pedagógica porque necesitamos dirigentes y dirigentas que expresen este tiempo, en el que la defensa de la clase trabajadora también implica asumir el compromiso de terminar con las desigualdades en términos de género.

Por eso entendemos que su implementación debe incluir un proceso de formación que involucre a todos los niveles de conducción, porque son los

ámbitos de dirección donde luego se tomarán definiciones políticas y para eso deberán, al menos, conocer qué dice la perspectiva de género que hoy se plasma en un corpus normativo. En un ámbito altamente masculinizado como es el sindicato, característica que -tal como se expresa en el Convenio 190 de la OIT- se constituye en factor de riesgo, es estratégico seguir trabajando en la formación, con capacitaciones en género y diversidad.

Vale aclarar que un protocolo no resuelve todos los problemas ni transforma la realidad, por eso insistimos en que es una herramienta. Es el acuerdo sobre un procedimiento cuya aplicación depende del debate político y también de las decisiones políticas al momento de abordar las problemáticas que se presentan, poniendo en valor que antes estas cosas pasaban y se naturalizaban, o quedaban ocultas. Un acuerdo necesario y posible, en este contexto político, que nos permite visibilizar esas violencias y poner límites que vayan transformando nuestros espacios sindicales.

Durante estos años, nos encontramos debatiendo qué respuestas necesitamos que permitan a los denunciados responsabilizarse por sus conductas y que resulten reparatorias para el conjunto. Creemos que dentro de esas acciones reparatorias se encuentran instancias de formación o de reflexión, para poder de-construir prácticas que ya no se toleran. Y también, sanciones, cuando la gravedad de las conductas lo requieran. Por todo esto, el objetivo primordial de este Protocolo es la prevención, en consonancia con la Micaela Sindical y el Convenio 190 de OIT, sin eludir la necesidad de delimitar sanciones cuando las conductas denunciadas constituyan faltas graves.

Entendemos que el punitivismo no es el paradigma para transformar la sociedad. Sin embargo, que no necesariamente resulte reparatorio no justifica dejar mensajes de impunidad: tenemos que crear instancias colectivas que generen propuestas y respuestas en las que intervengan compañeros varones que den la discusión y acompañen. El mensaje tiene que ser que esas actitudes no van a estar apañadas en nuestra organización.

Muchos de estos debates fueron insumo para la reforma del Estatuto de nuestra organización, que constituyó una oportunidad para plasmar este nuevo paradigma de ampliación de derechos para mujeres y la comunidad LGTBTTIQ+. Asumiendo que promover un nuevo modelo sindical y profundizar la democracia involucra también despatriarcalizar nuestras estructuras y los circuitos de toma

de decisiones, hacer lugar a denuncias sobre conductas inaceptables, y hacer visibles formas más sutiles que constituyen formas de violencia política.

Es posible que el protocolo incomode porque nombra las violencias, viene a cuestionar la cultura política y nuestras prácticas con una propuesta de abordaje que pone énfasis en la Violencia Política por motivos de género, tal como se incorporó en la modificación de la Ley N° 26.485 en el 2019¹. El Protocolo nos llama a formular la pregunta sobre lo que siempre fue así y sobre qué acciones que producimos y reproducimos son violencias, sobre las formas habituales en que se resuelven tensiones, ganan discusiones, establecen liderazgos, entre otras cuestiones. Pero también es una propuesta para encauzar el conflicto, generar un procedimiento estandarizado con principios de protección de derechos para las personas involucradas. Debe incorporar la perspectiva de Diversidad, estableciendo entre sus conductas alcanzadas la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género tal como se enmarca en la Ley de Identidad de Género 26.743.

Con su aprobación comenzará el tiempo de su implementación en cada provincia, donde seguramente se replicarán debates y tensiones que se ponen en juego: el desafío de garantizar las autonomías regionales, qué garantías se ponen en tensión cuando pretendemos avanzar con denuncias por violencia de género, cuál es el rol de un Protocolo Nacional, la necesidad de generar consensos que fortalezcan esta herramienta y el mandato imperioso de generar procesos transparentes asumiendo, sin ingenuidad, la complejidad de abordar denuncias en ámbitos políticos donde las relaciones de poder son inherentes a la vida cotidiana de la organización. En este sentido ratificamos la necesidad de establecer una cláusula de revisión, porque sabemos que encauzar procedimientos justos es parte de un proceso de construcción.

1 • Artículo 4°- Modifíquese la ley 26.485, incorporando al artículo 6°, el siguiente inciso: h) Violencia pública-política contra las mujeres: aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.

Será indispensable que la colectiva de mujeres y diversidades sindicales de cada territorio hagan suyo el Protocolo, que los espacios donde participan estén jerarquizados y que los compañeros y compañeras asuman el desafío desde el lugar de responsabilidad política que ocupan, para generar las acciones y los recursos necesarios para la implementación de esta herramienta.

No intervenir vuelve a normalizar conductas que ya logramos tipificar como formas de violencia de género. No podemos dejar de mencionar el enorme costo político que representa para las dirigentas este proceso si es asumido sin el compromiso del conjunto y cuan re-victimizante resultan la inacción y la impunidad. La falta de respuesta política opera como dispositivo de disciplinamiento, debilita la participación de las mujeres y diversidades, y genera que muchas compañeras abandonen la actividad sindical. Este mecanismo produce y reproduce la violencia política por motivos de género.

Texto construido con el aporte de las compañeras que integraron la Mesa Federal de Mujeres y Diversidades durante los años 2019 -2022

Resolución Consejo Directivo Nacional Nro 028/22

VISTO:

La reforma del Estatuto Social aprobada por el 53° Congreso Extraordinario, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) ratificada por Argentina (ley 23179), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) ratificada por Argentina (ley 24.632), el Convenio OIT sobre la Violencia y el Acoso Nro. 190 ratificado por Argentina (ley 27.580), y las leyes de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales (ley 24.685), el derecho a la identidad de género (ley 26.473), la ley contra actos discriminatorios (23.592), los principios de Yogyakarta, y el bloque federal de constitucionalidad relativo a la materia;

Y CONSIDERANDO:

Que nuestra sociedad transita por altos niveles de violencia, producto de la subordinación de las políticas gubernamentales al sistema capitalista que generan profundas brechas de desigualdad, exclusión y marginación de grandes sectores de nuestra población.

En dicho contexto, las mujeres son las mayormente afectadas por diversas formas de violencia y discriminación. Ello, además, es debido a históricos factores culturales, religiosos, económicos, sociales y políticos que determinan una relación de superioridad del varón respecto a la mujer los que forman parte del andamiaje patriarcal sobre el que se asienta el capitalismo.

La violencia hacia las mujeres, inherente al sistema de dominación patriarcal, afecta derechos humanos fundamentales de las mujeres, impidiendo el goce de sus derechos en libertad y equidad.

En el entendimiento que la naturalización, y la banalización de las múltiples formas de agresión a las mujeres -incluso dentro de nuestra organización sindical- constituyen formas de destrucción de la solidaridad y la empatía, valores sin los cuales resultan irrealizables los logros de los objetivos y propósitos plasmados desde la creación de nuestro sindicato.

Toda vez que no es posible resolver la desigualdad de género sin modificar la desigualdad de clase, pero tampoco se pueden cambiar las desigualdades de la clase trabajadora sin resolver las desigualdades de género, reafirmamos que los derechos de las mujeres constituyen reivindicaciones centrales y prioritarias de nuestra organización, que deben ser respetados en primer lugar en el seno de nuestra organización sindical y proyectarse al resto de nuestra sociedad.

Que en tanto la cultura patriarcal se encuentra arraigada en nuestras sociedades y en nosotros/as mismos/as, no siendo ajenas las entidades sindicales, resulta fundamental establecer instancias de formación, de toma de conciencia individual y colectiva, de escucha, diálogo y resolución que impidan la reproducción de violencia hacia las mujeres en el seno de nuestra organización, en su doble rol de mujeres trabajadoras y representantes sindicales.

En este sentido, es imprescindible generar mayores procesos de democratización que modifiquen las relaciones desiguales de poder existentes, para lo que es necesario transformar la estructura de nuestra organización en su vida cotidiana hasta alcanzar niveles de equidad entre pares, entre varones, mujeres y diversidades, elaborando herramientas de gestión que estandaricen los procedimientos de actuación en el seno de ATE.

En el entendimiento que estamos incorporando un nuevo derecho, el derecho a una vida libre de violencias, en uso de las atribuciones conferidas por el art. 28 inc. i), k), o) y r) del Estatuto Social;

Por ello, este CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL RESUELVE:

ART. 1) Aprobar el Protocolo Nacional para abordar situaciones de violencia por motivos de género y orientación sexual que como Anexo forma parte de la presente.

Art. 2) Comunicar la adopción del presente Protocolo a todos los Consejos Directivos Provinciales y Seccionales;

PROTOCOLO NACIONAL PARA ABORDAR SITUACIONES DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

ARTÍCULO 1 - OBJETIVO

Este protocolo tiene por objeto prevenir, intervenir, acompañar, reparar y sancionar conductas enmarcadas en las definiciones de violencia por motivos de género.

Es una herramienta para promover prácticas que eliminen la discriminación y la violencia fundadas en razones de género, identidad de género u orientación sexual que permitan desarrollar la actividad política/gremial en un mundo del trabajo y sindical libre de violencia y acoso de conformidad con lo establecido en las leyes 26485, 26743, Convenio 190 y en las que en el futuro de dicten con este fin tal como queda expresado en el artículo 3 inc. c y artículo 9 inc. g del Estatuto Social de ATE.

Establece un marco de actuación institucional, un procedimiento ante consultas y denuncias para prevenir, intervenir y erradicar la violencia por motivos de género, así como de acoso sexual y/o discriminación por identidad de género y/u orientación sexual, que se susciten en cualquier ámbito de nuestra organización en tanto son consideradas por la normativa vigente como prácticas y comportamientos, o las amenazas de tales comportamientos y prácticas inaceptables, que causan, o son susceptibles de causar daño, “actos susceptibles de acarrear graves perjuicios a la asociación sindical” causales de “haber provocado desórdenes graves en su seno”.

Desde un enfoque preventivo propicia la capacitación en género y diversidad sexual y la creación de un Observatorio Nacional que permita conocer el problema para promover acciones preventivas.

ARTÍCULO 2 - ÁMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento establecido en el presente Protocolo regirá para el conjunto de las personas afiliadas a la organización, incluidas aquellas que ejerzan cargos electivos, de representación y/o designaciones, que requieran asistencia ante actos de violencia, discriminación o acoso por razones de género que se produzcan en el ámbito de la asociación o bajo su órbita de actuación, provenientes de otras personas integrantes de la misma.

Asimismo, regirá para las personas que presten tareas para la Asociación que requieran asistencia ante actos de violencia, discriminación o acoso por razones de género, provenientes de personas afiliadas a la organización, incluidas aquellas que ejerzan cargos electivos, de representación y/o designaciones integrantes de la misma.

Se aplicará ante cualquier conducta, comportamiento o acción que importe un acto de violencia de género¹ sin importar el lugar donde se cometa el acto de violencia entendiéndose que la situación descrita puede llevarse a cabo por cualquier medio: personalmente, llamadas telefónicas, mensajes de texto, mensajes por redes sociales, correos electrónicos indeseables y persistentes, etc.

Este procedimiento incluye situaciones de discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

El presente Protocolo tiene alcance nacional y a partir de su aprobación por el Consejo Directivo Nacional rige en todo el territorio del país en y en todos los ámbitos, órganos y niveles de la Asociación Trabajadores del Estado, quedando sin efecto los protocolos que hayan sido creados hasta la fecha en el nivel local de conformidad con lo dispuesto por el art. 27 inc. t) del Estatuto Social.

El Secretariado Nacional promoverá la aplicación del Protocolo respetando los niveles de actuación locales, quienes podrán conformar sus propios Equipos Interdisciplinarios.

1 • Se entenderá la “Violencia de Género” según las conductas descritas en la Ley Nacional de Violencia contra la Mujer No 26.485, y alcanzará personas LGTTBIQ+: Lesbianas, Gays, Travestis, Trans, Bisexuales, Intersex, Queer.

ARTÍCULO 3 - CONDUCTAS ALCANZADAS

Discriminación por motivos de género y aquellas que se enmarcan en la expresión “violencia por razón de género” que designa la violencia y acoso que van dirigidos contra personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Se genera por razón del sexo o género en particular; incluye al acoso sexual y entorno de trabajo hostil.

Quedan comprendidos de manera enunciativa, de ningún modo taxativa y sin perjuicio de otras configuraciones de la violencia:

Los hechos que configuren violencia tal como se definen en la Ley 26.485 toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, política o patrimonial, como así también su seguridad personal. Se adopta esta definición para las situaciones de violencia y discriminación por orientación sexual y/o identidad de género de las personas LGBTIQ+.

El Convenio 190 de la OIT art. 1 que establece que: la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa 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 acoso por razón de género.

Los hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica “Delitos contra la integridad sexual” cap.II, Título III del Cod. Penal argentino.

Hechos de violencia sexual que configuren formas de acoso sexual: Se entiende por acoso sexual todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

ARTÍCULO 4 – PRINCIPIOS Y DERECHOS GENERALES

Asesoramiento Integral: Con perspectiva de género, con la necesaria transversalidad y reconociendo las asimetrías de poder existentes en las organizaciones.

Voluntariedad (consentimiento informado): Se deberá resguardar en todo momento la voluntad de la persona denunciante en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente. Se la acompañará a realizar todas las acciones pertinentes que considere necesarias.

Contención y Acompañamiento: Asistencia durante todo el proceso, garantizando seguridad, confidencialidad, bienestar y continuidad en el sindicato.

Derivación y Articulación en aquellos casos que amerite, y bajo el consentimiento de la persona que consulta se realizarán articulaciones y/o derivaciones con organismos específicos del Estado Municipal, Provincial o Nacional.

Confidencialidad: Durante todo el procedimiento, se resguardarán los datos de la persona denunciante y el contenido de la denuncia realizada, en cuyo caso se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como responsable de los hechos denunciados. Será exclusiva potestad de la persona denunciante decidir -en el transcurso del procedimiento- ejercer su derecho a visibilizar el contenido de la denuncia realizada y sus datos personales.

No Revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante. Se escuchará a la persona que efectúe la denuncia con respeto, sin juzgamiento, sin menoscabar su dignidad ni entrometerse en el relato, en un espacio cerrado que respete su privacidad.

Diligencia y Celeridad: La investigación y resolución de la denuncia presentada deberán ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento, ante cada situación, pueda ser completado en el menor tiempo posible.

No Discriminación: Pudiendo acceder al sistema de protección que ofrece este protocolo sin distinción, exclusión, restricción o preferencia por motivos de género, identidad y/o orientación sexual.

Debido Proceso: Se garantizará el principio de inocencia y la garantía del debido proceso a la persona denunciada durante todo el proceso.

ARTÍCULO 5 – EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

Este protocolo promueve la creación de equipos interdisciplinarios provinciales ad hoc o permanentes, cuando así lo dispongan los CDP, que tendrán a su cargo evaluar los hechos que motivan la denuncia, recoger los elementos probatorios, notificar a la persona denunciada y dar lugar al descargo respecto de las conductas que se les adjudican para, una vez recabada toda la información, emitir un dictamen y elevarlo a la respectiva Comisión Directiva. Asimismo, el Secretariado del CDN nombrará un Equipo Interdisciplinario Nacional.

Este E.I. Nacional estará a disposición para intervenir ante el requerimiento de los CDP, y/o ante denuncias que no tengan cómo ser canalizadas por falta de equipos intervinientes. Tendrá a su cargo la formación y acompañamiento de equipos provinciales y articulará con los ya existentes, buscando establecer pautas comunes. También podrá actuar como órgano de alzada.

Todos los Equipos Interdisciplinarios estarán compuestos por personas que puedan acreditar idoneidad y formación pertinente a las funciones requeridas, compuesto por profesionales que acrediten idoneidad, trayectoria y formación en perspectiva de género y diversidad, debiendo priorizarse y respetarse que el mismo sea integrado por mayoría de mujeres y/o miembros de la comunidad LGBTQ+.

La función de estos será realizar entrevistas con una escucha activa que cuando llega una denuncia que requiere la activación del protocolo de actuación, deberá confeccionar informes, realizar recomendaciones para el acompañamiento, articular con profesionales de la salud y equipos jurídicos para garantizar la protección de la persona denunciante si fuera necesario.

Asimismo, el E.I. Nacional tendrá a su cargo la realización de informes preliminares, estadísticas e investigaciones, recomendaciones para la prevención en el marco del Observatorio que elaborará un informe anual. También podrá realizar el acompañamiento en las situaciones de Violencia Laboral por razón de género, en los alcances que propone el Convenio 190 que llegan al CDN como consulta y/o pedido de actuación acordando con quienes participan de las estrategias gremiales y/o jurídicas que se decidan en cada caso, pudiendo realizar propuestas de acciones de prevención y capacitación.

ARTÍCULO 6 – DENUNCIA. PROCEDIMIENTO

a) Denuncias:

Las denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona que se considere víctima de discriminación, acoso o violencia de género en el ámbito de la organización. Se pondrá en conocimiento de la organización por cualquier medio. También podrá realizarla aquella persona que tome conocimiento directo de estas situaciones, en cuyo caso deberá ser ratificada personalmente por la persona afectada.

Todas las denuncias que ingresen formalmente, por el medio que fuere, deberán remitirse al correo institucional protocolo.vg@ateargentina.org.ar, de modo que se pueda iniciar el proceso de activación del Protocolo.

b) Activación del Protocolo y Plazos:

Cuando se reciba una denuncia por cualquier medio, la misma se redireccionará con la mayor celeridad posible al correo institucional creado para recibir institucionalmente las denuncias.

A partir de que ingrese la denuncia formalmente al correo creado a tal fin ésta será remitida al Equipo Interdisciplinario (E.I.) correspondiente en un plazo no mayor a 48 horas.

El E.I. tendrá un plazo de 7 días para expedirse acerca de la admisibilidad de la denuncia, emitiendo una opinión respecto de si se encuadra en el ámbito y las conductas alcanzadas por el presente Protocolo. Esta opinión será enviada a la Secretaría de Género y Diversidad, la que en un plazo de cinco días deberá resolver si la denuncia es admitida.

Una vez admitida la denuncia, la misma deberá enviarse al E.I. del CDP que corresponda, en el que caso de que hayan sido creados. Si no existiera, el CDP podrá conformar un E.I. ad hoc. Si no lo hace, actuará el E.I. nacional.

El E.I. se pondrá en contacto con quién denuncia para que pueda ratificar y ampliar sus dichos en el marco de una entrevista que respete los principios de no revictimización y garantía de derechos para generar como primera medida un consentimiento informado².

2 • Consentimiento Informado: informar a la víctima en qué consiste el procedimiento para que decida si quiere activar el mismo. Se le deben explicar las medidas que se sugieran para que pueda decidir prestar conformidad.

En dicha reunión se le explicará, a la persona que denuncia, el procedimiento, se le dará orientación, se le harán saber los principios rectores del procedimiento, en un lenguaje claro y comprensible. Se le solicitarán los datos de posibles testigos de los hechos denunciados, y se le hará saber que puede aportar elementos que faciliten la intervención, prueba y resolución. De ahora en adelante las personas involucradas serán mencionadas por sus iniciales para garantizar la confidencialidad.

El E.I. realizará una valoración preliminar del riesgo³, y si lo hubiere, podrá proponer medidas urgentes tendientes a la protección de la persona que denuncia⁴ elevando dicha recomendación en forma urgente a la Sec. de Género y Diversidad que deberá ponerlo en conocimiento del Secretariado de manera inmediata.

Si las circunstancias lo ameritaran se procederá al traslado temporal o permanente de la persona denunciada a otro espacio. En caso que la persona denunciada ocupe un cargo electivo y/o lugar de poder donde se infiere que puede obstaculizar el curso del procedimiento y/o generar algún riesgo para la víctima será pertinente pedir una separación transitoria de su cargo hasta tanto se pueda emitir un dictamen concluyente.

Una vez realizada la reunión con la persona denunciante, el E.I. tendrá a su cargo notificar a la persona denunciada para que, en el plazo de 3 días, pueda dar su descargo dando guarda así al derecho de defensa.

Luego de efectuado el descargo por la persona denunciada, el E.I. recibirá a los/as testigos, si los hubiere, por separado y guardando estricta confidencialidad de sus datos., y reunirá todos los elementos que considere útiles para la resolución de la situación, como documentos de todo tipo (fotografías, mensajes, correos

3 • En una entrevista inicial de escucha activa deberá ponderarse el riesgo de acuerdo a pautas estandarizadas.

4 • Cuando una persona que atraviesa una situación de violencia por razones de género decide efectuar una denuncia -dependiendo de la gravedad de los hechos y de las condiciones y ámbitos en que se manifiesta dicha violencia-, se genera lo que en el campo de la atención integral a personas víctimas de VG se conoce como “ruta crítica”. Se trata del camino que deberá transitar y las consecuencias y situaciones a las que puede estar expuesta en ese proceso que requerirá medidas de protección, resguardo y acompañamiento.

electrónicos, certificados médicos, psicológicos, etc.). Dentro de un plazo máximo de 15 días, E.I. deberá emitir un dictamen donde se describan los hechos en forma objetiva, se realice un análisis circunstanciado de los hechos denunciados y una ponderación de los mismos con enfoque de género, sugiriendo recomendaciones y medidas tendientes a poner coto a la situación de violencia, discriminación y/o acoso, y deberá remitir el mismo a la Comisión Directiva del CDP o de CDN, según corresponda, para que ese órgano adopte las decisiones y/o sanciones que estime correspondan.

El dictamen deberá mantener estricta confidencialidad respecto de las personas involucradas, debiendo consignarse las iniciales de sus nombres y apellidos.

A todo evento se deja establecido que los plazos se computarán en días corridos.

c) Acciones Previstas: (para la etapa que se abre habiendo resuelto que la denuncia es admitida para su tratamiento en el marco del presente protocolo).

Garantizar el acompañamiento de la persona denunciante, el derecho a descargo de la persona denunciada y la posibilidad de recabar la información y pruebas posibles sobre los hechos denunciados.

Las personas involucradas, denunciante y denunciada, serán informadas de las medidas adoptadas durante todo el proceso.

ARTÍCULO 7 - EVALUACIÓN DE MEDIDAS Y SANCIONES

Las medidas reparatorias y/o sanciones deberán ser evaluadas en su doble dimensión:

- 1. Establecer límites, advertencias y/o consecuencias que obliguen a que cesen las conductas que provocaron el daño y se propongan medidas reparatorias ante una denuncia individual impulsada por una persona hacia otra/s.

- 2. Plantear respuestas y acciones institucionales que reparen.

Se entiende que las situaciones de violencia por motivos de género dañan al conjunto de la organización y que las acciones u omisiones constituyen una respuesta política, un mensaje y un antecedente sobre las conductas que se toleran y las que no.

La violencia por motivos de género vulnera derechos, no solo a la persona que sufre la situación de violencia sino al colectivo de personas que representa dado que es la desigualdad estructural por motivos de género la que produce y reproduce discriminación y violencias que luego son asumidas como procesos individuales. Es fundamental establecer la responsabilidad de su tratamiento enmarcado en el paradigma de protección de derechos de las mujeres y personas de la comunidad LGTBBQ+ para evitar revictimizar y reproducir patrones, permitiendo que las actuaciones aporten a transformar positivamente esta desigualdad.

ARTÍCULO 8 -SANCIONES

Las posibles sanciones son aquellas previstas en el Estatuto Social, debiendo ser comunicada por los procedimientos estatutarios establecidos a tal fin, haciendo constar en forma pormenorizada la conducta sancionada y que la misma se adopta como consecuencia del procedimiento previsto en el presente protocolo.

ARTÍCULO 9 - REPARACIÓN DEL DAÑO

Se procurará la reparación del daño causado, entendiendo que ello incluye la participación de la persona responsable infractora en capacitaciones vinculadas a la temática, el pedido público de disculpas, el compromiso y las acciones que pudieran expresar la revisión de conductas o cualquier otra acción que tienda a recomponer en sus derechos a la persona afectada.

Entre las medidas que el E.I puede sugerir para que sean consideradas se mencionan las siguientes:

- Indicación a la persona responsable de los hechos que realice un tratamiento de rehabilitación acorde al comportamiento y a los hechos, con indicación de la institución donde se realizará y con constancia de finalización.
- Indicación a la persona responsable de los hechos que realice una formación específica sobre violencia por motivos de género que acredite no menos de 40 horas de cursada y alguna forma de evaluación.
- Indicar a la persona responsable de los hechos que puede realizar un ofrecimiento de reparación del daño causado. Dicho ofrecimiento no significa confesión ni reconocimiento de la responsabilidad civil correspondiente.

- Realizar recomendaciones para que las conductas que causan daño cesen entendiendo que aspectos de la cultura organizacional promueven y reproducen violencias por motivo de género.
- Apartamiento preventivo cuando la gravedad de los hechos lo justifique y haga necesario para el resguardo de la integridad de la víctima, sin que esto constituya una medida de sanción.
- Otras medidas que pudieran ser evaluadas como conducentes a efectos de poner coto a este tipo de situaciones.

Las medidas adoptadas deberán ser idóneas, razonables y proporcionales. Podrán ser modificadas, suspendidas y/o ampliadas durante el proceso, cuando se acrediten nuevos elementos a considerar. Su adopción no implica pronunciamiento sobre la veracidad de la denuncia ni la responsabilidad de la persona denunciada.

ARTÍCULO 10 - OBSERVATORIO

Se creará un Observatorio Nacional, el que elaborará una base de datos que permita conocer el problema para intervenir, tanto en relación con denuncias de violencia por razones de género internas como a las denuncias sobre Violencia Laboral por motivos de género que lleguen al sindicato para su acompañamiento.

Realizará informes, capacitaciones y mesas de trabajo con las áreas que abordan la Violencia Laboral. Pudiendo realizar mapeos, construir encuestas u otras herramientas de recolección de datos sobre la temática.

Propondrá instancias de capacitación, sensibilización y promoción de derechos.

ARTÍCULO 11 - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO

La Comisión estará integrada por quienes ocupen las Secretarías de Género y Diversidad y la Sec. de DDHH con un funcionamiento periódico, para evaluar la implementación del protocolo, el seguimiento del impacto que las medidas tienen sobre las personas involucradas y sobre la organización, las dificultades y obstáculos de la aplicación del protocolo teniendo a su cargo la responsabilidad de comunicar al secretariado en su conjunto dicho funcionamiento.

ARTÍCULO 12 - REVISIÓN

El presente protocolo deberá ser revisado periódicamente, en un plazo máximo de dos años, o antes en y aprobado en la instancia institucional de conformidad con lo dispuesto en el art. 27 inc. t del Estatuto Social.

ARTÍCULO 13 - AUTONOMÍA DEL PROCEDIMIENTO

La aplicación de este protocolo es autónoma e independiente de la existencia de otros procesos o procedimientos instados ante organismos ajenos al ámbito de la Asociación.

ARTÍCULO 14 - COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Se comunicará por canales formales a todo el país la puesta en vigencia del Protocolo y las conductas alcanzadas, acompañándose de estrategias de difusión.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

- 1) Hasta tanto entren en funcionamiento las Secretarías de Género y Diversidad, todas las funciones que este Protocolo asigna a dicha Secretaría serán llevadas a cabo por el Departamentos de Género y Diversidad.
- 2) Las denuncias admitidas y en trámite, encuadradas en el marco de los protocolos vigentes adoptados por CDPS y/o Seccionales, anteriores a la adopción y aprobación del presente Protocolo, concluirán de acuerdo a lo establecido en aquellos protocolos.

ANEXO

MARCO NORMATIVO APLICABLE

Internacional

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW - 1979).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Belem do Pará” - 1994).

Principios de Yogyakarta (2016): Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

Convenio OIT N° 111 OIT: que refiere al principio de no discriminación y derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, en el empleo y la ocupación.

Resolución N° 2807 del año 2013 y se denomina Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género mediante la cual la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) ha resuelve: “1) Condenar todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGBTIQ+) en el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada.

Convenio N° 190 OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (hasta la adopción del C190 no había en el derecho internacional de los derechos humanos un instrumento específico que abordase la violencia y el acoso en el mundo del trabajo).

Nacional

Constitución Nacional: artículos 14 (derecho al trabajo), 14 bis (condiciones dignas y equitativas de labor, derechos gremiales y derecho a la seguridad social), 16 (igualdad ante la ley), 75 inciso 23 (medidas de acción positiva para promover la igualdad real de oportunidades y de trato de las mujeres).

Ley N° 23.592 (actos discriminatorios): protege a las personas en general (y por ello alcanza lxs trabajadorxs) de prácticas discriminatorias. Siendo el sexo uno de los motivos prohibidos de dichas discriminaciones.

Ley N° 26.485 Que tipifica las violencias física, psicológica, sexual, simbólica, económica o patrimonial.

(Decreto reglamentario 1011/2010): considera violencia laboral contra las mujeres a aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia, como también quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (artículo 6, inciso c). Y al hablar de violencia sexual, refiere al acoso sexual. La incorporación de la Ley N° 27.501 que reconoce la violencia en el espacio público y de la Ley N° 27.533/19 donde típica e incluye a la violencia público-política.

Violencia público-política mediante la Ley N° 27.533, definida como aquella que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones. Fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas. Pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.

Violencia institucional contra las mujeres como aquella realizada por las/es/os funcionarias/es/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a

cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

Ley N°27.580, ratificación por parte de la República Argentina, del Convenio 190 OIT.

Ley N°26.743 de Identidad de Género (2012).

Ley N°27.499 o “Ley Micaela” que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación (2019).

