

# **Protocolo de actuación para el abordaje de casos de las violencias de género en el interior de la organización sindical**

**-Unión de Trabajadores de la Educación-**

## Contenido

FUNDAMENTOS Y OBJETIVO	1
MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL	2
COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN	3

## **FUNDAMENTOS Y OBJETIVO**

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir y erradicar las situaciones de violencia de género que pudieren ocurrir en nuestra organización sindical, como también transformar la subjetividad que se produce en nuestro ámbito sindical, de modo tal de propiciar relacionarnos con respeto e igualdad.

El siguiente protocolo supone la constitución de un ámbito para tramitar situaciones de violencia de género en el ámbito institucional. Su propósito es transformar todas aquellas prácticas discriminatorias según el género, arraigadas a la cultura machista – patriarcal que perviven en nuestra sociedad, que se replican en nuestra organización como parte de la misma, y que imposibilitan desarrollarnos en condiciones de igualdad a varones, mujeres, personas trans, travestis, lesbianas y gays. El enfoque es respetuoso de las garantías constitucionales y no punitivista, y posibilitará un ámbito apropiado para abordar cada caso en su contexto y para que puedan establecerse medidas y dispositivos acordes a cada situación concreta. También preservará el rol del cauce judicial para los casos que lo ameriten por configurar ilícitos, o en casos en que sean necesarias medidas de protección. El protocolo de ningún modo será supletorio de la Justicia, es una herramienta complementaria que funcionará hacia adentro de la organización sindical.

En el marco de un emergente social potente como los Movimientos Transfeministas, con un fuerte cuestionamiento a los micromachismos y a las prácticas ancladas en la cultura patriarcal que ubican a las mujeres y a las identidades LGTTBIQ+ en un lugar de subordinación, es fundamental que las organizaciones comprometidas con su época, impulsen Protocolos de erradicación de la violencia de género que asuman que las prácticas discriminatorias no suceden únicamente puertas afuera de las organizaciones,

sino que puedan observar y desnaturalizar la violencia de género que se ejerce puertas adentro de la misma, y que se comprometan a transformarla.

En el marco del “Compromiso sindical para la erradicación de la violencia de género” de la CTA, la Comisión Directiva de la Unión de Trabajadores de la Educación aprueba y envía para posterior ratificación por el primer Congreso Extraordinario que se celebre en la Unión, este Protocolo que a continuación se desarrolla:

## **MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL**

El protocolo se enmarca en los siguientes tratados internacionales y normas nacionales: La Convención de Belem Do Pará; La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); y la Ley Nacional de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26.485); . Asimismo se declaran las referencias que enmarcan el presente: el Protocolo de Prevención y Acción en casos de discriminación, acoso y violencia por razones de género contra mujeres y personas LGBT+ por parte de afiliados de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) y el Protocolo marco de Prevención y Acción para las organizaciones sindicales en casos de discriminación, acoso y Violencia por Razones de género contra las mujeres y personas LGBT+ en el ámbito laboral.

Los principios rectores del presente protocolo se regirán por la ley 26.485 de “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”.

En función de ello, se entenderá por violencia:

*ARTICULO 4o — Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres 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 o patrimonial, como así también su seguridad personal.*

*Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.*

*Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a mujeres y/o disidentes sexuales en desventaja con respecto al varón.*

Según la Ley 26.485, la violencia puede presentarse de diversos tipos:

*ARTICULO 5o — Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:*

*1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.*

*2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.*

*3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.*

*4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:*

*a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;*

*b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;*

*c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;*

*d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.*

*5.- Simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.*

*6.- Política: La 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.*

## **COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN**

Teniendo en cuenta los fundamentos del presente Protocolo, y considerando la existencia de procedimientos legales que asisten a las mujeres y disidencias sexuales en su derecho a una vida libre de discriminación y violencia, el sindicato intervendrá en situaciones del ámbito público o privado que involucren como parte ejecutora de violencia de género a afiliados, delegados e integrantes de la comisión directiva y demás autoridades electivas y representativas de la UTE, y empleados de la institución a pedido de cualquier mujer o disidencia sexual.

Para aquellos casos donde la situación de violencia de género relatada por una víctima integrante de la organización involucre a una o más personas no pertenecientes a ésta, el sindicato dispondrá de los medios de asistencia para asesorar, acompañar y asistir a la víctima.

Este protocolo, como modo consensuado de accionar, promueve el abordaje de las situaciones de violencia mediante determinadas acciones institucionales tendientes a la desnaturalización de la violencia de género y a la resolución de conflictos. Se accionará con base en los siguientes criterios generales:

- **No poner en duda el relato, propiciar una escucha atenta y con respeto:** quien se acerque para expresar que ha vivido una situación de violencia de género deberá ser escuchada con atención, contención y sumo respeto. Es importante que las personas de la organización a las cuales la persona recurra en primera instancia, no cuestionen ni pongan en duda que los hechos hayan sucedido como los relata la compañera que ha vivenciado una situación de violencia; este protocolo promueve la escucha atenta, respetuosa y cálida de lo que la persona narra como una situación de violencia.
- **Neutralidad y ecuanimidad:** Mediante este Protocolo se define el accionar ante situaciones de violencia de género, guiado por un principio de neutralidad y ecuanimidad, de modo que las modalidades de abordaje en cada caso concreto garanticen los derechos de quien denuncia como del presunto agresor.

- **Confidencialidad:** Este protocolo establece como premisa fundamental en el modo de proceder del conjunto de la organización sindical, la confidencialidad del contenido de los relatos, así como la identidad de las personas involucradas. De ninguna manera, y bajo ninguna modalidad, el hecho puede ser objeto de publicaciones, rumores, comunicados, que entorpezcan el tratamiento en el ámbito encargado de ello, hasta tanto éste no se expida oficialmente al respecto. Esto es fundamental para el correcto abordaje y tratamiento de la situación de violencia.
- **No re victimización:** Este protocolo promueve la no reiteración de la situación en la que la víctima relata los hechos ocurridos. Para eso es fundamental la derivación inmediata al ámbito de aplicación correspondiente, de modo tal que la persona relate la situación en el lugar pertinente, evitando reiteraciones innecesarias que no son aconsejables para su proceso personal.
- **Celeridad del procedimiento:** Como parte de un tratamiento efectivo del abordaje de la situación, el procedimiento no debe dilatarse en el tiempo. Esto implica la derivación del tratamiento de la denuncia al ámbito de intervención correspondiente en el plazo de 48 horas. Esto promoverá que la denunciante se sienta contenida y respaldada por el compromiso de la organización sindical en la resolución del caso.
- **Reparación:** Poniendo en el centro de la puesta en práctica del presente Protocolo el cambio de las subjetividades patriarcales y machistas, y, al mismo tiempo reafirmando la voluntad colectiva de no reemplazar la instancia judicial en caso de corresponder, las acciones desplegadas pondrán énfasis en la reparación para la víctima en el marco de la escucha y la contención, no obstante otras medidas no punitivistas que puedan eventualmente ser propuestas a o propuestas por el agresor.
- **Publicidad:** la existencia de esta herramienta, así como su contenido serán difundidas en la organización sindical mediante una campaña que ponga en conocimiento de todos y todas este protocolo y sus principios de acción.

### **Ámbito institucional para el abordaje de las violencias**

Mediante el presente Protocolo se establece la creación de una Comisión de Abordaje de las Violencias (CAV) que abordará las denuncias y sus resoluciones.

La Comisión de Abordaje de las Violencias (CAV), en adelante la CAV será un órgano conformado por la/el Secretaria/o General, la Secretaria de Géneros e Igualdad de Oportunidades, la/el Secretaria/o Gremial y dos integrantes de la Comisión Directiva a definir por la misma. La participación de cada una de las secretarías mencionadas garantizará la transversalidad de las perspectivas tanto de género y de derechos, como político-sindical en la resolución de los conflictos que deba abordar la CAV. A su vez, debe ser un ámbito con mayoría mujeres o en paridad con integrantes varones.

La CAV podrá recurrir, en caso que estime corresponder, a profesionales externos, organizaciones especializadas o equipos interdisciplinarios externos, que asistirán a la CAV con carácter consultivo y no vinculante.

Se dispondrá de una dirección de correo electrónico como canal confidencial de ingreso para receptar consultas o denuncias de violencia de género. Dicha dirección se pondrá en conocimiento público para toda la organización, en especial de aquellos compañeros que sostengan las guardias de atención, quienes facilitarán la misma ante el pedido de cualquier persona que lo solicite. Ante el ingreso de una denuncia de una situación de violencia de género que involucre a un integrante de la organización sindical, por un medio que no sea la dirección de mail mencionada, la misma será comunicada de inmediato a la CAV. La CAV podrá recurrir a profesionales, si lo considera necesario, para gestionar los pasos del protocolo que a continuación se detallan:

- se podrá solicitar ampliación o aclaración de los términos de la denuncia.
- La CAV convocará a quien denuncia en primer lugar para escuchar su descripción de los hechos y derechos presuntamente afectados.
- Se labrará un acta en papel con todo el detalle posible, de modo de no volver a requerir el testimonio de la víctima, evitando así la evocación de la experiencia.
- Convocar al involucrado a tomar conocimiento del contenido del acta de denuncia y escuchar su relato en tanto se considere pertinente.

- A partir de la información recolectada en las instancias antedichas, la CAV hará una evaluación del riesgo para la víctima. Los criterios que guiarán esta evaluación se centrarán en establecer si la víctima corre algún peligro en el resguardo de su integridad física y psíquica, si el o los hechos denunciados constituyen ilícitos o causas previstas en el Estatuto de la Entidad en su CAPITULO III, o la posible reacción adversa del involucrado ante la activación del presente Protocolo.
- En caso de evaluar que el riesgo para la víctima lo amerita, arbitrará los medios para que el/los hechos sean puestos en conocimiento de la justicia sin perjuicio de la denuncia judicial correspondiente a la víctima, entendiendo que el abordaje que pueda realizar la organización no sule de ningún modo el abordaje en la Justicia. En los casos que se trate de causas previstas en el Estatuto de la Entidad en su CAPÍTULO III se dará conocimiento a la Junta de Disciplina.
- En los casos en que se evalúe que el nivel de riesgo no requiere la intervención judicial, la CAV definirá el abordaje del conflicto en un plazo razonable, el cual determinará fundado en la complejidad del caso. Este abordaje estará integrado por herramientas y vías de resolución y reparación que se encaminen hacia la transformación de las subjetividades, no tendientes a sanciones punitivas.
- Ya sea que la situación derive en una denuncia judicial o no, y salvo que una instancia judicial determine explícitamente una medida de exclusión de acercamiento por parte del agresor, la CAV arbitrará las medidas tendientes a garantizar que tanto la víctima como el agresor gocen de sus derechos sindicales, y al mismo tiempo no compartan espacios sociales que puedan evocar a la víctima una situación traumática o ponerla en riesgo de nuevos ataques. Esta tarea se concibe como una medida no punitivista que garantice la tramitación del conflicto en condiciones que permitan una convivencia reparadora para cada una de las partes.
- Se contendrá a la víctima de modo tal que continúe participando de la organización, ya que es sabido que, en muchos casos, las situaciones de violencia expulsan a las víctimas de las organizaciones de las cuales forman parte.

- En caso que la CAV haya recurrido a profesionales externos, organizaciones especializadas o equipos interdisciplinarios, los mismos elaborarán un informe general de la situación de carácter consultivo y no vinculante,, detallando el abordaje y la intervención en el plazo razonable previamente establecido, que será enviado a la CAV a fin de que tome las resoluciones, realice un seguimiento posterior hasta que considere que haya cesado la situación que dio origen a la intervención.
- Luego que la CAV haya decidido una manera de tratamiento y abordaje de la situación de violencia y comunicado a denunciante y denunciado su resolución, deberá convocar a reunión de Comisión Directiva y comunicar el informe elaborado al conjunto de esta.
- Posteriormente a comunicar en dicho ámbito la resolución deberá establecer una comunicación oficial al conjunto de la organización sindical de carácter interno. El comunicado oficial interno deberá poner en palabras la modalidad consensuada para el abordaje de la situación, y notificará a los integrantes de la organización acerca del tratamiento del mismo, de modo tal de evitar canales de comunicación informales.
- El incumplimiento de las resoluciones de la CAV en los casos sometidos a este protocolo constituirán violaciones estatutarias graves en los términos del capítulo III artículo 19 inciso a) del Estatuto de la UTE.
- La CAV sistematizará la información que surja de cada una de sus intervenciones de modo de poder evaluar periódicamente el accionar del sindicato como organismo comprometido con la desnaturalización de la discriminación y la violencia contra las mujeres y lxs disidentes sexuales.
- Tanto la CAV como la Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades, como el conjunto de la organización sindical debe propiciar espacios de prevención de la violencia contra las mujeres y la comunidad LGTTBIQ, así como también la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal a todas las iniciativas que realice. Para ello es central el trabajo de sistematización que haga el la CAV de todas sus intervenciones, detallando el tipo de situaciones denunciadas, así como los dispositivos desplegados en cada caso, sus plazos y resultados concretos. Esta sistematización será una

herramienta privilegiada a la hora de diseñar propuestas de prevención y sensibilización de los y las militantes de nuestra organización.

- La incorporación de la perspectiva de género de manera transversal al conjunto de la organización sindical será la manera más efectiva de erradicar situaciones de violencia en el seno de la organización, y comprometer a la misma en la lucha por la igualdad de oportunidades y la no discriminación.