

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA**

Propuesta de Ana Clara Moncada – Agosto 2022

A. Fundamentos, objetivos y definiciones

A.1. Antecedentes y fundamentación.....	2
A.2. Marco normativo.....	3
A.3. Objetivos.....	3
A.4. Definiciones.....	4

B. Acciones de promoción, sensibilización, concientización y prevención.....8

C. Procedimiento para el abordaje de situaciones de violencia de género

C.1. Principios.....	9
C.2. Ámbito de aplicación y personas implicadas	10
C.3. Recepción, abordaje y procedimiento ante denuncias de violencia de género, acoso laboral y sexual, y discriminación por razón del género	
C.3. a) Órganos de aplicación.....	11
C.3. b) Procedimientos de intervención.....	12
C.3. c) Medidas disciplinarias/ sanciones/ resoluciones.....	12
C.3 d) Contacto entre persona denunciante y persona denunciada.....	13
C.3. e) Revisión del protocolo.....	13

A. FUNDAMENTOS, OBJETIVOS Y DEFINICIONES

A.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN

Las denuncias públicas y los datos estadísticos evidencian las dificultades de las mujeres y LGBTIAQ+ de participar en la política en general y en el ámbito gremial, en particular.

Una reciente encuesta federal brinda un alarmante dato: el 70% sufrió o sufre Violencia Política por motivos de Género.¹ En el sector sindical, en los puestos de más alta jerarquía, la presencia de mujeres es solo del 3,2%², cifra en retroceso respecto al relevamiento de 2010.

Ante estos datos, urge contar con un protocolo de actuación para aquellos casos en que afiliados o dirigentes se encuentren acusados por hechos de violencia de género. La falta de esta herramienta, ha tenido y tiene consecuencias muy graves para las/les compañeras/es que, además de las violencias sufridas, no encuentran cauce para el tratamiento de las mismas. El Estatuto Gremial no da la respuesta integral a las necesidades actuales, quedando así evidenciada la necesidad de establecer pautas de abordaje específicas para los casos de violencia de género.

Estas pautas de abordaje que constituyen el protocolo se basan en algunos principios rectores como la prevención, la sensibilización y la intervención, como así también la eliminación de las violencias y la desigualdad hacia las mujeres y personas LGBTIAQ+, ello desde una perspectiva de defensa a los derechos humanos fundamentales. El protocolo entonces no sólo pretende la sanción de conductas violentas desde una perspectiva de género, sino que también es una herramienta necesaria para la deconstrucción de conductas arraigadas en el sistema cis-hetero-patriarcal que debe estar acompañada de la ineludible práctica política hacia la transformación del sistema. Su principal objetivo es la Prevención y la Reparación de los daños.

Entendemos así que la desigualdad de género y las violencias -como su máxima expresión;- encuentran sustento en el sistema de relaciones sociales sexo-políticas que constituyen el patriarcado, y que en el marco del sistema capitalista de producción se profundiza la estructura de relaciones jerárquicas, de abuso de poder, de opresión, explotación y subordinación hacia lo femenino y diverso. En los últimos años, la visibilización e incremento de hechos y actos de violencia machista como los femicidios, transfemicidios y travesticidios en nuestra sociedad, llevó a intensificar las luchas del movimiento feminista y disidente contra las violencias, el abuso y la discriminación, tanto en el ámbito privado como en el público.

En ese sentido, el sindicato debe ser parte activa de la lucha del movimiento (trans)feminista³ contra las violencias de género y por la reivindicación de derechos fundamentales de las mujeres y de las personas LGBTIAQ+.

Este protocolo no sólo es la herramienta que brindará el encuadre necesario y será hoja de ruta ante situaciones de violencia de género, sino que también nos interpela a promover instancias de formación, reconocimiento e intervención para la prevención, concientización y erradicación de prácticas patriarcales y reproductivas de violencias, acoso y discriminación hacia las mujeres y

¹ Proyecto Generar.com/wp-content/uploads/2022/06/04_Informe-Encuesta-Federal-sobre-Violencia-1.pdf

² Sexo y poder ¿Quién manda en Argentina?: Participación de las mujeres en espacios de poder en 2020 dirigido por Natalia Gherardi. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género ELA, 2021.

³ Trans aquí refiere a la Transversalidad: el sujeto mujer no es universal, se deben considerar los géneros, la migración, los factores raza, clase, edad, diversidad funcional, educación, entre otros.

personas LGBTIAQ+, así como hacia varones que cuestionan o renuncian a sus privilegios de género.

Por otro lado, el proceso de intervención guiado por el presente protocolo deberá articularse con el procedimiento disciplinario establecido por estatuto gremial para la observancia de la conducta ética y política que debe sostener cualquier miembro de la organización sindical. El sindicato es una herramienta para la lucha por la igualdad, la equidad y las relaciones socialmente justas, pero como sujetos de la sociedad en la que vivimos la estructura de género jerárquica y subordinada también se reproduce dentro de nuestra organización. Por eso urge intentar romper las estructuras que condicionan y desarrollar nuevas en la búsqueda de la eliminación de prácticas violentas, sexistas, machistas y misóginas.

Al respecto, corresponde señalar que la investigación de la Oficina de Planificación de Políticas de Géneros y Diversidades del Ministerio Público Fiscal de la CABA: “Reiteración de conductas violentas de varones que asistieron a dispositivos de trabajo en violencia de género” reveló una cifra muy positiva: solo el 23% de los varones que aprobaron el dispositivo con asistencia regular registró nuevas denuncias por violencia de género. Esta cifra devela la urgencia de conversar sobre las masculinidades, siendo ésta una responsabilidad ineludible de los varones.⁴

En el mismo sentido, cabe destacar la fundamental importancia de los dispositivos vigentes, donde se vislumbra la posibilidad de que los varones cis se hagan conscientes de sus privilegios y puedan llegar a cuestionar la violencia que ejercen desde el lugar de poder que ocupan. El desafío es promover otras masculinidades por fuera de la hegemónica en sus círculos, militar para fomentar y construir nuevas subjetividades. De ahí radica la importancia de interpelar a las masculinidades para generar instancias críticas y seguir reflexionando en torno a sus conductas.⁵

La sociedad toda, y el sindicalismo en particular, como organización de defensa de los derechos humanos, tiene una responsabilidad histórica en el avance hacia un mundo libre de violencias.

A.2. MARCO NORMATIVO

Este Protocolo se rige por los principios, marco conceptual y normativo establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención Americana de Derechos Humanos - Pacto de San José de Costa Rica, Pacto internacional de DESC, Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos, Resolución OEA 2807 sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género; Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), el Convenio 190 de la OIT “sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”; Ley N° 24.417 de “Protección contra la Violencia Familiar”; la Ley N° 26.150 de “Educación Sexual Integral”; la Ley N° 26.364 sobre “Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas”; la Ley N° 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”; la Ley N° 26.791 que modificó el Código Penal de la Provincia de Buenos Aires y constituyó la visualización normativa de la violencia de género en dicho cuerpo legal; la Ley N° 26.743 de “Identidad de Género”; la Ley N° 25.674 que establece un

⁴ Nota de opinión de la Dra. Natalia Volosin para Infobae, en <https://www.infobae.com/opinion/2022/07/30/el-80-de-los-varones-que-asiste-a-programas-de-violencia-de-genero-en-caba-no-registra-nuevas-denuncias/>

⁵ Nota de Agustín Bártoli y Anabela Morales para Feminacida, en <https://feminacida.com.ar/dispositivos-para-varones-que-ejercieron-violencia/>

“cupo sindical femenino”; la Ley N° 27.499 denominada Ley Micaela de “Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado” y las Leyes N° 5.742 y 6.083 de la Ciudad de Buenos Aires, que tienen por objeto la “Prevención y sanción del acoso sexual en espacios públicos o de acceso público”; y la “Prevención, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral”.-

A.3. OBJETIVOS

- Propiciar la participación, equidad, paridad, igualdad y alternancia de género. Se creará un Área de Géneros e Igualdad de Oportunidades y/o se dará jerarquía de Secretaría al espacio que se dedique a la temática.
- Promover las relaciones libres de violencia de género al interior de la organización sindical; e impulsar instancias de formación y sensibilización obligatorias para dirigentes de la organización, e instancias de prevención a los mismos fines.
- Establecer el procedimiento para el abordaje y la resolución de situaciones de violencia de género, acoso laboral y sexual, y discriminación por razón del género u orientación sexual en el ámbito sindical.
- Propiciar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas de la organización gremial.
- Promover la articulación y colaboración en red con otras organizaciones.
- Realizar estadísticas y análisis sistemático de los hechos de violencia de género o discriminación debido al género para adoptar medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

A.4. DEFINICIONES

A efectos del presente protocolo se tomarán las siguientes definiciones de violencia de género(s) adaptadas de la Ley N° 26.485, siendo estas de carácter meramente enunciativo:

VIOLENCIA DE GÉNERO(S): Se entiende por violencia hacia la mujer y las personas con identidad diversa, toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, 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. Queda comprendida en la definición de violencia de género(s) de dicha Ley:

1) la violencia física, que incluye cualquier forma de agresión que afecte y/o atente contra la integridad física.

2) la violencia psicológica, que incluye cualquier forma de culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia y sumisión, celos, agresión, amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento, coerción verbal, persecución, cese de tareas, cuestionamientos o comentarios sobre la vida sexual/personal, insulto y/o indiferencia, impedimento de realizar la carrera política o judicial; que cause daño emocional y disminución de la autoestima o perjudique y perturbe el pleno desarrollo personal o laboral y que tenga por finalidad degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones, causando un perjuicio a la salud e integridad psicológica y a la autodeterminación.

3) la violencia sexual, que incluye cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer y las personas con identidad diversa

y/o disidente, de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.

4) la violencia 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) la violencia simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmite y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer y las identidades diversas o disidentes en la sociedad.

Asimismo, las situaciones descritas pueden llevarse a cabo por cualquier medio: personalmente, llamadas telefónicas, mensajes de texto, mensajes por redes sociales, correos electrónicos indeseables y persistentes, etc.

Modalidades. A los efectos de la Ley N° 26.485 se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

1) Violencia institucional: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres y las identidades diversas o disidentes, tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en la ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

2) Violencia de género en el ámbito laboral: aquella que discrimina a las mujeres e identidades diversas o disidentes en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

3) Violencia de género mediática: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o personas de identidades disidentes, sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad, como así también la utilización de mujeres o personas de identidad diversa o disidente, adolescentes, niños en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia de género.

4) Violencia Política: Aquella por la cual se impide, limita o dificulta la participación gremial, restringiendo el desarrollo propio de la vida política. Son conductas que constituyen un obstáculo para el ejercicio y/o acceso a los derechos y deberes políticos, como la intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas.

La enumeración precedente es de carácter meramente enunciativo y ejemplificativo, de ningún modo taxativo.

ACOSO SEXUAL: Toda conducta de naturaleza sexual, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta sus condiciones de participación gremial y que tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su militancia o trabajo. En especial, se considera acoso sexual toda conducta con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual. Se debe considerar particularmente la situación de superioridad o poder de quien lo ejerce.

Incluye el solicitar, por cualquier medio, favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, que no fueran consentidos por quien los recibe, cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando se formule con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la persona respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.
- Cuando el rechazo o negativa de la persona en situación de violencia fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.

Ejemplos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- b) invitaciones comprometedoras
- c) uso de imágenes o posters eróticos, sexuales y/o pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo
- d) gestos obscenos
- e) contacto físico excesivo, innecesario e indebido, sin consentimiento (rozamientos caricias, besos)
- f) observación clandestina de personas, vigilancia
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas tanto si es de trato preferencial como de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, *quid pro quo* o de intercambio)
- h) agresiones físicas
- i) intromisión en documentación o pertenencias personales y/o laborales, físicas o tecnológicas
- j) comunicaciones en tono sugestivo, mensajes con connotación sexual
- k) persecución o arrinconamiento.

DISCRIMINACIÓN: consiste en toda distinción, exclusión, restricción, preferencia, acción u omisión, que arbitrariamente tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Nacional, por los tratados internacionales y por las leyes.

DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO: Se trata de una serie de prácticas, caracterizadas por una actitud hostil hacia las personas de identidad diversa y/o disidente, que concibe y marca las sexualidades o identidades no dominantes como contrarias, inferiores, no deseables o anormales, produciendo así un estigma sobre las personas LGBTIAQ+. En la construcción y difusión de estos estereotipos se llega incluso a despojarlas de su condición de seres humanos. La discriminación se expresa en diferentes formas activas de violencia física y verbal, y en el rechazo silencioso e institucionalizado hacia las personas LGBTIAQ+ o percibidas como tales. Esta aclaración tiene que ver con el hecho de que estas prácticas discriminatorias son ejercidas en numerosas ocasiones hacia personas que no necesariamente se asumen o visibilizan como lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer, asexuales pero son percibidas como tales a partir de distintos indicadores, como su ropa, formas de hablar o disponer del cuerpo. Una vez más, se trata de una asociación estereotipada entre ciertos rasgos de la apariencia y la orientación sexual o identidad de género. Estas prácticas pueden constituirse en actos discriminatorios cuando limitan, obstruyen o niegan el acceso a derechos, espacios, reconocimiento, prestigio o poder. Estas prácticas discriminatorias intensas y cotidianas, por su constante reproducción, llegan a ser internalizadas y naturalizadas como parte de la dinámica de las relaciones sociales. En sus distintas manifestaciones, la discriminación por orientación sexual e identidad de género anula o perjudica el reconocimiento, el goce o el ejercicio en pie de igualdad de derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos económico, social y cultural, o en cualquier otro ámbito de la vida. Se manifiesta de diversas maneras, como la invisibilización de las identidades diversas y/o disidentes diferentes de la heterosexualidad, o la violencia verbal, física o simbólica que deriva en la exclusión y la subordinación de personas LGBTIAQ+.

ESTEREOTIPO: un estereotipo es una imagen simplificada, construida a partir de prejuicios, creencias y opiniones preconcebidas sobre personas que comparten alguna determinada característica, como su nacionalidad, origen étnico, edad, sexo, preferencia sexual, procedencia geográfica, etc.

NATURALIZACIÓN: proceso por el cual se instalan como naturales pautas, construcciones e instituciones socioculturales. De esta manera, algo que pertenece al ámbito de lo cultural, una costumbre o una creencia, se universaliza y se legitima como único e invariable, velando su carácter histórico, social y procesual.

INVISIBILIZACIÓN: el concepto refiere a una serie de mecanismos culturales que, en el marco de relaciones desiguales de poder, lleva a omitir la presencia de determinado grupo social. En los procesos de invisibilización resulta habitual recurrir a estereotipos y generalizaciones. En este sentido, la invisibilización deviene de la construcción de un otro u otros por oposición a un nosotrxs.

RACISMO: es la distinción en el trato basada en una doctrina de superioridad de la blanquitud sobre otros cuerpos, establecida como criterio de subordinación desde la colonia. Implica ideas y prácticas de menosprecio y odio hacia personas con rasgos fenotípicos no europeos. En

Argentina, las personas racializadas son mayormente de origen indígena y de color de piel marrón, siendo estas características corporales motivo de menor prestigio y jerarquía social.⁶ Según la Ley N° 17.722, la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

B. ACCIONES DE PROMOCIÓN, SENSIBILIZACIÓN, CONCIENTIZACIÓN Y PREVENCIÓN

Se establece la necesidad de realizar acciones permanentes de sensibilización y formación en materia de género, promoviendo la participación obligatoria de todas las personas que ejerzan cargos de representación, entendiéndose que la cuestión de género es transversal a todas las instancias de la vida gremial.

Se impulsarán, entre otras, las siguientes iniciativas:

- Jornadas de formación y sensibilización en género, talleres de sensibilización específicos dirigidos a varones y espacios de reflexión/ espacios terapéuticos sobre nuevas masculinidades, que deberán ser obligatorios para representantes y dirigentes gremiales.
- Orientación y recomendación para el entorno de las personas en situación de violencia en el ámbito gremial o laboral.
- Campañas audiovisuales, gráficas y de difusión e información en la temática. Se deberá publicar en el sindicato, en todas las redes sociales y en todas las carteleras de los edificios del ámbito laboral, el mail de contacto para realizar las denuncias, los días y fechas de los talleres y el presente protocolo una vez aprobado.
- El registro de las situaciones de violencia y los mecanismos de violencia naturalizados y las prácticas arraigadas, a fin de sistematizar y elaborar estadísticas y propuestas de intervención preventivas o reparadoras, donde se consideren especialmente, las iniciativas de las víctimas. El Área/Secretaría de Género deberá llevar un registro con las intervenciones en casos en los que se aplique este Protocolo, con el propósito de sistematizar los datos, elaborar estadísticas, constituir una base informativa de las intervenciones realizadas, y permitir el diagnóstico de la magnitud y características de las situaciones abarcadas en este Protocolo y su evolución en el tiempo. El Registro asegurará la confidencialidad de aquellos datos que, de manera directa o indirecta, permitan identificar a la persona denunciante o a la denunciada.
- Realizar un informe anual (incorporando el Registro, los talleres, los resultados terapéuticos y/o todas las acciones relativas) que permita a la organización sindical revisar mejorar las acciones de prevención y erradicación de la violencia de género a una mujer cis o LGBTIAQ+.
- El Área/Secretaría de Género deberá elaborar una lista de al menos 5 especialistas con formación y experiencia en Género, de las siguientes profesiones: Abogacía, Psicología,

⁶ Fuente: Identidad Marrón. 2021. *Marrones escriben. Perspectivas Antirracistas desde el Sur Global*. Culturas del Antirracismo en América Latina - Universidad de Manchester & UNSaM.-

Psiquiatría, Trabajo Social, la cual estará disponible a los efectos del Procedimiento que se define a continuación.

C. PROCEDIMIENTO PARA EL ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

C.1. PRINCIPIOS

Durante todo el proceso de intervención en casos de violencia de género, se deberá actuar de acuerdo a los siguientes principios:

- **Protección y resguardo de la persona denunciante o en situación de violencia de género por los hechos denunciados.** Se deberá evaluar el riesgo y tomar las medidas preventivas en base a dicha evaluación. Las medidas adoptadas deberán ser idóneas, necesarias y proporcionales, y se deben priorizar las menos lesivas para la persona denunciada, siempre que fuera posible. Podrán ser modificadas, suspendidas o ampliadas durante el trámite del procedimiento 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.
- **Confidencialidad.** Durante todo el procedimiento se resguardarán los datos de la persona denunciante y/o persona damnificada por los hechos denunciados, 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 potestad de la persona denunciante y/o damnificada decidir visibilizar el contenido de la denuncia realizada y sus datos personales.
- **No re victimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y/o damnificada. Se evitará toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado a la persona denunciante, como consecuencia de la denuncia. En particular, se evitará la reiteración de exámenes médicos y psicológicos, así como también toda conducta que, por la vía de acción, omisión, comunicación verbal o gestual, minimice, ridiculice o emita juicios de valor sobre la persona que denuncia o sobre sus dichos.
- **Celeridad.** Se evitará incurrir en demoras en el abordaje debiéndose cumplir el plazo que establece el presente protocolo, como así también adoptar con celeridad medidas preventivas.
- **Transversalidad.** Como requiere toda implementación de acciones en materia de género(s), la transversalidad será el eje central de las decisiones y acciones. Ello así, comprendiendo las desigualdades históricas entre hombres, mujeres y otredades. Se exige tener presente que ningún campo resulta neutral o indiferente al género. Se trata de un fenómeno multicausal.
- **Discriminación múltiple.** Se tendrá en cuenta específicamente el agravante y las consecuencias negativas y complejas que tiene. Se hace referencia a que “las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, también pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta u otros factores. Esa discriminación puede afectar a estos grupos de mujeres principalmente, o en diferente medida o en distinta forma que a los hombres.”⁷

⁷ Recomendación general Nro. 25, sobre la CEDAW. Punto II.12

- **Acompañamiento.** La persona denunciante tendrá derecho a ser acompañada por una persona de su confianza, con fines exclusivos de contención, en cualquier acto, pericia o audiencia que requiera su presencia.
- **Asesoramiento terapéutico y legal.** Se proveerá atención inmediata a la persona denunciante y se evacuarán las dudas y consultas de forma integral, evitando someterla a demoras o derivaciones inconducentes o innecesarias. Se ofrecerá la atención psicológica/psiquiátrica y el patrocinio de un/a abogad/x con perspectiva de género, de forma gratuita. En caso de que la víctima quiera denunciar los hechos en la justicia, el sindicato le brindará de forma gratuita patrocinio jurídico, peritos de parte y el seguimiento del proceso en todas las instancias que lo solicite. Les profesionales serán elegidos de lista elaborada por el Área/Secretaría de Género.
- **Participación de la persona denunciante.** La denunciante deberá ser escuchada siempre que así lo requiera, y su opinión deberá ser tenida en cuenta. Podrá solicitar medidas de protección en cualquier momento del procedimiento, ofrecer y controlar prueba, y recibir información sobre el estado del procedimiento. Para la realización de tales actos podrá contar con el patrocinio gratuito facilitado o designar un/a abogado/a de su confianza.

Cuando se ordene la realización de informes médicos, psicológicos y psiquiátricos sobre la persona denunciante, se deberá contar con su consentimiento informado. De no contar con su consentimiento, en ningún caso se debe servir de esa circunstancia para desacreditar sus dichos o impedir la investigación.

- **Encuentros entre la persona denunciante y la denunciada.** No se podrá realizar ningún acto ni audiencia que implique la concurrencia conjunta o simultánea de la persona denunciante y la denunciada. A tales efectos, deberá disponerse la realización de dichos actos en horarios y/o espacios que impidan el encuentro o la mera potencialidad del encuentro. Cuando se trate de la declaración de la persona denunciante o de actos definitivos e irreproducibles a los que deban asistir la persona denunciante y la denunciada, se adoptarán las medidas apropiadas para evitar el contacto entre ellas.

- **Libertad probatoria.** Para acreditar los hechos denunciados regirá el principio de amplia libertad probatoria, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan las distintas conductas contempladas en este Protocolo y quiénes son sus naturales testigos.⁸

No se admitirá prueba referida a los antecedentes o conductas de la persona denunciante que no se encuentre vinculada o no resulte pertinente para esclarecer el hecho denunciado. Cuando se investiguen hechos de violencia sexual, el consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la persona denunciante cuando la fuerza, la desigualdad de poder, la amenaza, la coacción o el aprovechamiento coercitivo del entorno haya impedido brindar un genuino consentimiento. Tampoco se podrá investigar, producir prueba o realizar interrogatorios dirigidos a indagar acerca del pasado sexual de quien presentó la denuncia, o aspectos de su vida privada que no tengan vinculación con los hechos investigados.

C.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN y PERSONAS IMPLICADAS

⁸ “Los casos de abuso sexual cuentan con lo que usualmente se denomina “testigo único”, es decir, donde la víctima del hecho es la única testigo de lo ocurrido y es allí donde la resolución de estos casos se complica. En un sistema machista donde se desvaloriza la palabra de mujeres y diversidades, se convierte en una odisea la resolución del caso de manera propicia.” Fuente: Nota de Florencia Galarza para Tiempo Judicial, en <http://tiempojudicial.com/2022/05/03/en-el-caso-alperovich-son-fundamentales-son-peritajes-psicologicos/>

El presente protocolo rige para intervenir en casos de violencia de género y discriminación por razón del género que involucren a afiliados y representantes gremiales, en cualquier ámbito donde desarrollen sus relaciones interpersonales.

C.3. RECEPCIÓN, ABORDAJE Y PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL, Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO

C.3. a) ÓRGANOS DE APLICACIÓN

El órgano de aplicación del presente protocolo es el Área/Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades.

Comité Especial de Intervención. Para el abordaje de cada situación presentada o denunciada ante el Área/Secretaría, se convocará a un Comité Especial de Intervención (CEI) integrado por los titulares a cargo de las siguientes secretarías, si existieren, o las de incumbencia similar:

1. Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades.
2. Secretaría Gremial.
3. Secretaría de Derechos Humanos.

La integración del CEI deberá respetar como mínimo la paridad, entendiendo que el mismo no podrá estar integrado en más del 50% por varones cisgénero heterosexuales. Cuando en la denuncia esté involucrado algún integrante de las Secretarías propuestas para la integración del CEI, con el fin de asegurar la imparcialidad en la intervención, el Área/Secretaría de Géneros designará otro integrante de la Comisión Directiva no involucrado en el caso motivo de consulta o denuncia. Lo mismo ocurrirá en el supuesto que no se garantice la paridad.

Equipo Interdisciplinario Externo. Se conformará con profesionales que acrediten experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad, integrado por una persona abogada, una persona trabajadora social y una persona psicóloga, seleccionados de la lista pertinente.

C.3. b) PROCEDIMIENTOS DE INTERVENCIÓN

1) Recepción de las denuncias

Las denuncias deberán realizarse ante el Área/Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades. En caso de ser recepcionada o llegar a conocimiento a través de otra instancia, deberá remitirse la misma al Área/Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades. La denuncia podrá efectuarse por medio presencial, por escrito en sobre cerrado o virtual, siendo necesario que si la denuncia es virtual, se ratifique. En caso de que la persona haya realizado previamente una denuncia ante un organismo público, bastará con presentar copia de la misma, con el fin de evitar la re-victimización.

Dichas denuncias podrán ser iniciadas por la/s persona/s en situación de violencia, y/o acoso y/o discriminación, o por cualquier persona que haya tomado conocimiento de la misma. Para recibir la denuncia, se tendrá en cuenta: la persistencia del daño y el peligro latente.

Una vez recepcionada la denuncia, el Área/Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades iniciará un expediente interno, en el cual deberá dar intervención al CEI y EIE en forma inmediata notificando a cada integrante.

Se procederá a recabar la prueba ofrecida por las partes involucradas. El CEI podrá disponer la citación de la persona denunciante o en situación de violencia de género a los efectos que ésta amplíe y/o aclare los hechos manifestados en su denuncia.

El Área/Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades podrá requerir a la Comisión Directiva que se evalúe la suspensión preventiva en las funciones, en el cargo y/o en la afiliación de la persona denunciada.

Se dispondrán las medidas pertinentes para la protección de la persona denunciante y de los/as testigos. Se deberán adoptar aquellas medidas necesarias para hacer cesar la situación de discriminación denunciada, evitar represalias como consecuencia de la denuncia y garantizar el normal desarrollo del procedimiento.

Se considerarán como factores para determinar las medidas que deben implementarse:

1. La naturaleza de los hechos denunciados: a) Grado de violencia del o los incidentes; b) Duración y frecuencia del o los incidentes; c) Si el trato discriminatorio u hostigamiento es ambiental, verbal, físico o sexual.

2. Las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona denunciada: a) Si hay o no abuso de autoridad, y b) La posición de la parte supuestamente afectada (edad, factor étnico-racial, discapacidad, nivel de experiencia, posición en la institución, entre otros).

2) Intervención del Comité Especial de Intervención. El Comité Especial de Intervención (CEI) requerirá la elaboración de un informe técnico acerca de los hechos denunciados al **Equipo Interdisciplinario Externo**, en base al cual analizará con celeridad, en un plazo no mayor a 20 días hábiles, los hechos denunciados debiendo elevar dictamen y recomendación fundada a la Comisión Directiva. En caso de haberse establecido la suspensión preventiva, deberá adecuarse a los plazos allí establecidos. La Comisión Directiva, una vez recibido el dictamen del CEI, dará curso en forma inmediata al procedimiento disciplinario conforme el Estatuto Gremial.

3) Asistencia y Garantías. El CEI está facultado para asistir a la/s persona/s en situación de violencia por los hechos denunciados garantizando seguridad, confidencialidad, bienestar y continuidad en el sindicato. El CEI, en caso de corresponder, deberá informar a la persona en situación de violencia acerca del derecho a la licencia laboral por violencia de género y su implementación. Con su consentimiento, realizar todas las acciones formales y gremiales para tramitar el otorgamiento de la mencionada licencia como así también el de las medidas protectorías allí dispuestas.

Queda prohibida cualquier acción de mediación o conciliación. En caso de que las personas involucradas sean afiliadas a la organización sindical, se evitará cualquier contraposición de intereses en la representación gremial, quedando dicha representación en favor de la persona afiliada en situación de violencia de género.

El CEI deberá además remitir un informe anual de las situaciones de violencia de género en las que tomó intervención al Centro de Estudios y Formación del Sindicato, garantizando el resguardo a la identidad de las personas involucradas.

C.3. c) MEDIDAS DISCIPLINARIAS/ SANCIONES/ RESOLUCIONES

1.- Se evaluará la procedencia de un procedimiento restaurativo, tendiente a reparar el daño, mediante, por ejemplo: el pedido público de disculpas, la continuidad/restitución en cargos de la víctima vigentes al momento de las violencias y/o resarcimiento económico, o cualquier otra

acción que tienda a recomponer en sus derechos a la persona afectada, según sean su interés y posibilidades. Por acta se establecerá el formato decidido y el plazo de cumplimiento, que no podrá exceder los 20 días hábiles. La demora o incumplimiento del compromiso, será causal de Expulsión.

2.- En caso de corresponder la aplicación de una sanción disciplinaria por la Comisión Directiva, se graduará en función de:

- a) La gravedad de los hechos, según el tipo de violencia ejercida y su intensidad, duración y frecuencia, como así también la evaluación del riesgo, del daño y el potencial de letalidad.
- b) La función de la persona denunciada, agravante cuando entre ésta y la víctima existe una relación de superioridad jerárquica, una asimetría de poder y/o un mayor nivel de responsabilidad política del causante.
- c) La forma de organización del trabajo/militancia donde ocurrieron los hechos.
- d) El cumplimiento del procedimiento restaurativo.

3.- En todos los casos, se incluye la adopción de medidas obligatorias tendientes a la deconstrucción de prácticas machistas o violentas a través del abordaje psico-terapéutico con perspectiva del responsable, mediante terapia (con informes periódicos de evolución), talleres, cursos o jornadas de sensibilización y/o formación, siempre y cuando la sanción aplicada no sea de carácter expulsivo.

4.- En caso de falsedad de la denuncia, se aplicarán las Normas Disciplinarias correspondientes a la/le responsable.

C.3 d) CONTACTO LABORAL ENTRE PERSONA DENUNCIANTE Y PERSONA DENUNCIADA

En el caso de que las personas involucradas en la denuncia presentada prestaren servicios en el mismo lugar, se acompañará a la víctima en la decisión que desee: solicitar un pase de oficina y/o solicitar cambio de oficina de la persona denunciada. Para ello se harán las solicitudes correspondientes a la parte empleadora.

C.3. e) REVISIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo deberá ser revisado anualmente por el Congreso para su actualización en base a la experiencia de su aplicación.