

## **PROTOCOLO PARA PREVENIR, DETECTAR E INTERVENIR EN SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO DE GÉNERO (S) EN EL ÁMBITO DE LA CTAA**

Nuestra CTA Autónoma sostiene un decidido compromiso con las políticas de prevención, erradicación de la violencia y acoso de género y la promoción de acciones tendientes a generar espacios libres de violencia y acoso hacia las mujeres, lesbianas, travestis y trans que permitan garantizar la Igualdad de Oportunidades y Géneros. Es parte de nuestros desafíos y objetivos políticos reducir las brechas existentes en materia de derechos en el mundo del trabajo, prevenir situaciones de violencia, acoso y discriminación que atenten a la integridad de las personas y remover los obstáculos para que la participación de las mujeres y disidencias sexuales, como las desigualdades de poder por razón de género, diferencias de razas o condición de migrantes, sea efectiva y se promueva en todos los ámbitos de nuestra organización.

En esa dirección, no sólo participamos activamente en todas las luchas asociadas a la Agenda de las Mujeres y la comunidad LGBTTTIQ, sino que presentamos y/o acompañamos proyectos propositivos como las Licencias por Violencia de Género, Ley de Paridad, Cupo Laboral Trans, modificación de las licencias parentales, Proyectos de Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos, proyectos de reclamo de declaración de Emergencia en Violencia de Género entre otros tantos.

El nuevo modelo sindical que nos hemos animado a poner en marcha desde la creación de nuestra central tiene hoy un desafío histórico de nutrirse y transformarse con las luchas de los feminismos, que encuentra a la clase trabajadora, con las luchas de las mujeres y de la comunidad LGBTTTIQ de nuestro pueblo y de América Latina.

En la actualidad nuestra sociedad transita por altos niveles de violencia y acoso, producto de la opresión del sistema capitalista que genera profundas brechas de desigualdad, exclusión y marginación de grandes sectores de nuestro pueblo.

En dicho contexto, las mujeres y las diversidades sexuales (comunidad de lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgéneros, intersexuales y queers - LGBTTTIQ) son las que padecen mayores niveles de violencia, discriminación y acoso sexual y laboral generadas por factores históricos, culturales, religiosos, económicos, sociales, políticos y de raza que sostienen la desigualdad de género en el sistema patriarcal.

La naturalización y la invisibilización de las múltiples formas de agresión hacia las mujeres y la comunidad LGBTTTIQ constituyen formas de destrucción de la solidaridad y la empatía.

En tanto la cultura patriarcal se encuentra arraigada en nuestras sociedades, en las instituciones 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 erradique las prácticas patriarcales e impidan la reproducción de violencia y acoso hacia las mujeres y las diversidades sexuales en el seno de nuestra organización. Las instituciones y el Estado

deben alentar el diseño e instrumentación de políticas concretas orientadas a prevenir y erradicar tales prácticas.

La violencia hacia las mujeres y la comunidad LGBTTTIQ afecta derechos humanos fundamentales de las mismas, impidiéndoles el goce de sus derechos en libertad y equidad.

La erradicación de la violencia en las instituciones requiere de un esfuerzo colectivo de desnaturalización de la desigualdad sobre las que se asientan las relaciones, un proceso de estudio, reflexión e intercambio que resulte en un cambio de paradigma de las relaciones interpersonales y de las construcciones de poder en nuestras organizaciones.

Entendemos a la elaboración e implementación del Protocolo como un proceso creciente de debate y concientización que vaya generando consensos internos que aporten a los cambios culturales de las conductas patriarcales que nos atraviesan, y sea un camino y/o guía de abordaje cuidadoso y respetado de posibles situaciones de violencia de género en el seno de nuestra organización poniendo límite a conductas que avasallen los principios éticos de nuestra CTAA.

Este protocolo propone abordar dos pilares centrales. Por un lado impulsar estrategias pedagógicas de prevención y promoción de relaciones libres de violencia de género hacia el interior de nuestra organización. Por el otro establecer el procedimiento para el abordaje y la resolución de posibles denuncias de violencia de género, acoso laboral y sexual.

## **1) ÁMBITO DE APLICACIÓN.-**

Este protocolo regirá para todas las personas, dirigentes/as, afiliados/as y trabajadores/as relacionados laboralmente con la Central de Trabajadores Autónoma (CTA A) en todas sus jurisdicciones: Nacional, Provincial y Regional y en todos los ámbitos donde la CTAA desarrolla sus acciones.

## **2) CONCEPTUALIZACIONES.-**

Nuestro país a partir de la reforma constitucional del año 1994 ha otorgado rango constitucional y legal a diversos Tratados, Convenios y Declaraciones Internacionales, entre los que se encuentran la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como la "Convención de Belem do Pará".

El artículo 1° de dicha Convención menciona que "debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como el privado".

El derecho a no ser objeto de discriminación está expresamente protegido en el artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Artículo 20 del Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 20 de la Convención sobre los Derechos del Niño y el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

En la Argentina se ha implementado también a través de la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios, N° 23.592. Asimismo, en el año 2009 fue sancionada en nuestro país la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N° 26.485), mediante la que se dio nombre a múltiples formas de violencia que sufren las mujeres (violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática).

### **3) DEFINICIÓN DE VIOLENCIA Y ACOSO.-**

A efectos del presente se tomarán las siguientes definiciones de violencia de género (s) adaptada de la Ley 26.485:

**VIOLENCIA DE GÉNERO (S):** Se entiende por violencia contra la mujer y las personas con diversidades sexuales (lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgéneros, intersexuales y queers) 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 agresión, amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento, coerción verbal, persecución, insulto y/o indiferencia, 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) 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.

4) 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.

**MODALIDADES:** A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

1) Violencia institucional contra las mujeres: 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 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;

2) Violencia laboral contra las mujeres: 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 en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres 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 mediática contra las mujeres: 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 sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.”

**ACOSO SEXUAL:** Se entiende por acoso sexual los comentarios reiterados con connotación sexual prevaliéndose de una situación de superioridad o poder, o el solicitar, por cualquier medio, favor 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 formulare con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.
- Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.
- Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudio o prestaciones provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.

#### **4) ABORDAJES E IMPLEMENTACION.-**

Este protocolo apunta a generar mecanismos para abordar situaciones de violencia y acoso de género(s) que impactan en la organización y en la vida de sus integrantes.

Para tales efectos se deben cumplir los siguientes principios:

- No revictimizar.
- Dar garantías de rápida y eficaz intervención con perspectiva de género, reconociendo las asimetrías de poder entre varones y mujeres y hacia adentro de las organizaciones sindicales por lo que se le otorgará especial entidad a la palabra de la persona denunciante.

- Obligación de respetar la confidencialidad que exijan lxs denunciantes.
- Respetar la decisión de efectuar o no denuncia en sede judicial o policial.
- Dar acompañamiento y asistencia inmediata a lxs denunciantes.

La implementación del mismo, se hará a través de la Secretaría de Igualdad de Género y Oportunidades de la Central. Como toda implementación de acciones de género(s) la transversalidad será el eje central de sus decisiones y acciones.

## **5) PROMOCIÓN/ CONCIENTIZACIÓN/ PREVENCIÓN.-**

Este protocolo establece la necesidad de que en cada ámbito organizativo se realicen en forma permanente acciones de sensibilización en la temática tendientes a promover y concientizar una vida libre de violencia y acoso dentro de la Central. Se promoverá la participación de todas las Secretarías, Comisiones Ejecutivas Provinciales, Regionales y Locales, así como todas las organizaciones y sindicatos pertenecientes a la Central, de modo de involucrar a todas/os las/os dirigentas/es. En este proceso se promoverá e invitará a la elaboración de protocolos similares en cada organización de base de la CTAA.

Para su implementación se impulsarán, entre otras, las siguientes iniciativas:

- Realización de campañas, acciones, formación, materiales.
- Espacios de reflexión sobre nuevas masculinidades.
- Creación de un Observatorio con la participación del colectivo de organizaciones de la CTAA. Sistematizar los mecanismos de violencia naturalizados y prácticas arraigadas. Autorreflexión de cambios de prácticas.
- Elaboración de políticas reparatorias y erradicación de prácticas violentas
- Actividades de difusión e información
- Actividades de investigación (pueden ser con encuestas, grupos focales etc.).
- Elaboración de mapas de riesgo. Los mapas son instrumentos que facilitan la discusión grupal y el análisis colectivo de los datos obtenidos. Se pueden ir generando propuestas de intervención preventiva o reparatora. Son instrumentos que una vez realizados permiten evaluar las intervenciones o los cambios que se producen en el tiempo.

## **7) RECEPCIÓN Y ABORDAJE DE DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL.-**

Para tal fin se creará una Comisión Autónoma Interdisciplinaria integrada por no más de 4 integrantes, quienes que deberán acreditar:

- Trayectoria en el abordaje de la temática de violencia
- Experiencia y/o formación en la defensa en derechos humanos, en derechos de las mujeres, y de personas LGBTTTIQ
- En todos los casos valores éticos que requiera el desempeño de dicha labor.
- Su conformación deberá respetar la mayoría de mujeres.

## **PORCEDIMIENTOS DE INTERVENCIÓN**

- **Recepción de denuncias:** Las denuncias podrán realizarse ante la Secretaria de Genero por medio presencial, por escrito en sobre cerrado o virtual siendo oportuno que si la denuncia es virtual, se ratifique luego por escrito. Dichas denuncias podrán ser iniciadas por las/es víctimas, o por cualquier miembro de la organización que sea testigos de la situación de violencia y/o acoso.

- **Asistencia:** La Comisión Autónoma Interdisciplinaria estará facultada para asistir a las víctimas, garantizando seguridad, confidencialidad, bienestar y continuidad en la Central. La Comisión Interdisciplinaria podrá disponer, como medida para mejor proveer, la citación del denunciante a los efectos que éste/a amplíe y/o aclare los hechos manifestados en su denuncia.

Queda prohibida cualquier acción de mediación o conciliación en presencia de víctima y agresor.

Si las circunstancias lo requieren se procederá al traslado temporal o permanente del denunciado a otro espacio laboral. De la misma forma si el denunciado ejerce un cargo superior deberá ser separado transitoriamente del mismo.

- **Garantías:** Deberá garantizarse, en todo momento, el respeto de la confidencialidad, imparcialidad de la investigación, resguardando los derechos de la denunciante así como también el derecho de defensa del dirigente/afiliado o trabajador denunciado.

- **Intervención:** Dicha comisión analizará con celeridad, en un plazo razonable, no mayor a 40 días, los hechos denunciados, debiendo elevar dictamen y recomendación fundada a la Comisión Ejecutiva Nacional de la CTAA, ó a la Comisión Ejecutiva de la jurisdicción que corresponda, la que le dará resolución institucional. Dicho dictamen perseguirá objetivar la situación de violencia y/o acoso y en su caso la verosimilitud de la denuncia, siendo la conclusión (afirmativa o probable) del informe mencionado y la denuncia requisitos necesarios para la continuidad de la intervención institucional.

**Medidas disciplinarias:** Las medidas a adoptar por la Comisión Ejecutiva respectiva tendrán relación con la gravedad de los hechos, con el grado de responsabilidad política y con la asimetría de poder en la relación en cuestión implicada. Dichas medidas deberán observar el encuadramiento en los tratados y la legislación nacional y supra-nacional, así como los correspondientes convenios.

La Comisión Ejecutiva correspondiente podrá disponer la suspensión temporaria en las funciones, en el cargo y/o en la afiliación (de conformidad en el artículo 8 del Estatuto) de la persona denunciada.

La Comisión Ejecutiva Nacional y las instancias y órganos correspondientes, podrán aplicar las medidas disciplinarias y sanciones previstas en el artículo 8 y 9 del Estatuto Social de la CTA Autónoma, garantizando el derecho de defensa y debido proceso.

#### **8) REVISIÓN DEL PROTOCOLO.-**

Una vez al año deberán revisarse las normativas establecidas en este Protocolo para su actualización en base a la experiencia en su aplicación.

#### **9) CLAUSULA TRANSITORIA**

Este Protocolo es de inmediata aplicación en la órbita de la Comisión Ejecutiva Nacional el que podrá extenderse a todo el ámbito del país de ser aprobado por la Conducción Nacional de la CTAA.