

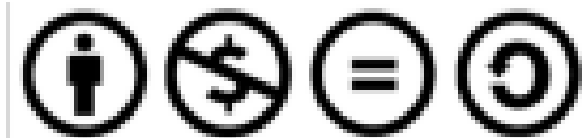
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO SINDICAL

ATECH
ASOCIACIÓN TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN
DEL CHUBUT

ATECH
GÉNERO



Daniel Murphy | Secretario General
Paula Quijano | Secretaria Adjunta
Elisa Cueto | Secretaria de Género



PROTOCOLO¹ DE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO SINDICAL



Asociación de Trabajadorxs
de la Educación de Chubut

Rawson, noviembre de 2023

¹ Herramienta que estandariza procedimientos de actuación frente a una situación específica en un ámbito determinado.





ÍNDICE

CONSIDERACIONES EN TORNO AL USO DEL LENGUAJE	<i>09</i>
FUNDAMENTACIÓN	<i>11</i>
MARCO NORMATIVO	<i>15</i>
MARCO CONCEPTUAL	<i>18</i>

PROTOCOLO:

Art. 1 - Creación	29
Art. 2 - Objetivos	29
Art. 3 - Ámbito de aplicación	30
Art. 4 - Conductas alcanzadas	30
Art. 5 - Garantías del procedimiento	34
Art. 6 - Autoridad de aplicación	36
Art. 7 - Procedimiento de intervención	37
Art. 8 - Informe final	41
Art. 9 - Sanciones y medidas de reparación	42
Art. 10 - Aprobación en Congreso Extraordinario	43
Art. 11 - Presentación y difusión	43
Art. 12 - Revisión periódica y actualización	44
Art. 13 - Renovación de integrantes de las Comisiones de Género	44
Art. 14 - Presupuesto	44
Art. 15 - Disposiciones finales	45

ANEXO I - GUÍA DE INTERVENCIÓN Y ACOMPañAMIENTO ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO	46
--	----



*El siguiente protocolo posee detalles de la obra
Diversidad (técnica mixta. Puerto Madryn 2019)
de la artista plástica Andrea Pino*



pinoa176@gmail.com



andrepino22

CONSIDERACIONES EN TORNO AL USO DEL LENGUAJE

Tenemos presente que no existe una única manera de nombrar y de conocer e interpretar la realidad. Con el objetivo de garantizar la participación plena de mujeres y disidencias en el ámbito sindical consideramos que: “Se debe transformar el lenguaje sindical, el cual es usualmente un lenguaje sexista que reproduce los modos de decir que mencionan a los hombres y ocultan a las mujeres.

Un eje fundamental para incorporar la perspectiva de género en los sindicatos consiste en cambiar las palabras y referencias que se utilizan en el sindicato y que están construidas alrededor de la figura del hombre trabajador de tiempo completo”.²

Por ello, conscientes que el lenguaje nunca es neutro y aséptico, tomamos la decisión política de nombrar/nos del modo más inclusivo posible. En ese sentido, acordamos emplear denominaciones sin marca de género y cuando esto no sea posible, acudir indistintamente, al uso de “x” o la “e”. A su vez, consideramos necesario explicitar el modo elegido para nombrar a las personas/grupalidades receptoras o destinatarias del mismo: mujeres y disidencias o colectivo LGBTTTIQ+.

² La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género / Preparado por el Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) / Comisión Interamericana de Mujeresl. 89p



FUNDAMENTACIÓN

La erradicación de las violencias requiere de cambios estructurales que exceden al Sindicato. Sin embargo, como organización, podemos contribuir a la prevención e intervención ante situaciones de violencia por motivos de género en nuestro ámbito y para ello necesitamos contar con una herramienta que nos oriente en ese sentido.

Desde hace ya varios años, al calor del ascenso de las luchas feministas, numerosas instituciones - universidades, escuelas, partidos políticos, organizaciones sociales, sindicales, etc.- se dieron a la tarea de redactar e implementar protocolos, entre ellas la Regional Sur de Atech (2020) y las CTA (Autónoma y De lxs Trabajadorxs). Tales documentos constituyen una referencia ineludible y consulta sumamente valioso en el proceso de elaboración de un Protocolo para la ATECH, acción que concebimos central en el marco de la lucha que permitirá avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en la organización y en nuestra política sindical.

Podemos afirmar que ATECH se ha caracterizado, al igual que el resto de las organizaciones sindicales, por el ejercicio androcéntrico del poder. Dicha situación pone en evidencia la reproducción de la matriz patriarcal, en cuanto a la concentración del poder y a la toma de decisiones. En los más de 40 años de historia del Sindicato, sólo cuatro mujeres, Leonor Acosta, Lidia Portalez, Fanny Chanampa y Estefanía Aguirre han o-

cupado la Secretaría General en la Junta Ejecutiva Provincial. Este no es un dato menor, ya que da cuenta que siendo la docencia una profesión altamente feminizada, los cargos de mayor jerarquía en la conducción han sido históricamente ocupados por varones. Por otro lado, en el Estatuto Sindical³ también se refuerzan posiciones androcéntricas, desde el uso del genérico masculino, aún cuando se alude a roles que han sido ocupados por mujeres exclusivamente, hasta la supresión o agrupamiento de las secretarías de género en las regionales con menor cantidad de afiliadxs, dando cuenta del lugar “marginal” o relegado que se le ha otorgado a las políticas de género en la estructura organizativa.

Lo arriba señalado no implica desconocer que ATECH ha generado algunas acciones tendientes a incorporar la perspectiva de género, tales como la creación de secretarías específicas, la inclusión del cupo femenino, la paridad en las listas para las elecciones internas y la iniciativa, pionera a nivel nacional, del artículo 5° e del Régimen de Licencias por VIOLENCIA DE GÉNERO (2014).

Las mujeres y disidencias tenemos derecho a vivir una vida libre de violencias en el ejercicio de nuestra labor sindical, así como a recibir el apoyo de la organización y de los Estados para la creación de espacios laborales y sindicales que nos permitan participar en condiciones plenas e igualitarias.

³ Consideramos que es necesario realizar una modificación integral del Estatuto desde una perspectiva de género y acorde a los tiempos, debates y marcos normativos vigentes.

Por todo lo expuesto, y como resultado de un proceso de construcción colectiva, ponemos a disposición este Protocolo para el abordaje de situaciones de violencias por motivos de género en el ámbito de la ATECH. Este documento deja claro a toda la organización los tipos de conductas que no serán toleradas, con la expectativa de avanzar en la concientización, visibilización y desnaturalización de dichas violencias. En suma, busca alcanzar los consensos internos necesarios para promover/generar cambios en las conductas (cis-hetero) patriarcales que nos atraviesan, en pos de construir espacios feministas, seguros y libres de violencias.



MARCO NORMATIVO

Declaración Universal de los Derechos Humanos - 1948.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW / ETFDCM) - 1979 // Recomendación General Núm. 23, La vida política y pública, 1997 // Ley Nacional N° 23179 - 1985.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará) – 1994/ Ley Nacional N° 24632 - 1996.

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI).

Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la vida Política, OEA - 2017.

Principios de Yogyakarta - Sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación a la orientación sexual y la identidad de género - 2006.

C190 OIT - Convenio sobre la violencia y el acoso - 2019.

Ley Nacional N° 26485 (de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos donde Desarrollen sus Relaciones Interpersonales) - 2009.

Ley Nacional N° 26743 (de Identidad de Género) - 2012.

Ley Nacional N° 27501 (Modificación Ley Nac. 26485) - 2019.

Ley Nacional N° 27499 (Ley Micaela - Capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres) - 2018.

Ley Provincial X - N° 60 - Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia en el Ámbito Laboral y Público - 2013.

Ley Provincial VIII - N° 129 (Adhesión a Ley Micaela) - 2019.

Ley Provincial XV - N° 26 (Violencia de género) - 2018.

Ley Provincial XV - N° 23 (Emergencia pública en materia de violencia de género) - 2017.

Ley Provincial I - N° 284 (Ayuda a las víctimas de delitos dolosos violentos y contra la integridad sexual) - 2003.



MARCO CONCEPTUAL

A continuación proponemos el marco conceptual que da cuenta del posicionamiento contextualizado y situado que asumimos y desde el cual promovemos tanto el análisis y la comprensión como el abordaje y el acompañamiento a las personas que atraviesan situaciones de violencias por motivos de género en el ámbito sindical.

“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 y políticos que sostienen la desigualdad de género en el sistema patriarcal.”⁴ Dichas situaciones están presentes en todos los ámbitos y niveles de la vida, constituyendo un claro obstáculo en el camino hacia sociedades más justas. Para poder advertirlas es necesario apelar a ciertos conceptos o categorías teóricas que nos permitan comprender por qué las violencias en razón de género son estructurales.

Un concepto central es el de **PATRIARCADO**, porque la violencia contra las mujeres y disidencias

⁴ PROTOCOLO-PARA-PREVENIR-DETECTAR-E-INTERVENIR-EN-SITUACIONES-DE-VIOLENCIA-Y-ACOSO-DE-GÉNERO-S-EN-EL-ÁMBITO-DE-LA-CTAA-VIGENTE.PDF <https://www.ctarosario.org.ar/?p=2726>

y disidencias surge como consecuencia de esa forma de organización política, social, económica y cultural. El patriarcado es un sistema que se caracteriza por relaciones de poder asimétricas entre los géneros; por el predominio de los varones sobre otras identidades sexo-genéricas en todos los ámbitos: en la vida privada, en el trabajo, en la política. La división sexual del trabajo y la división simbólica del espacio público y privado, son otras de sus manifestaciones. La misoginia, la mercantilización de los cuerpos, el transodio, el lesbodio, el homodio, la idea del amor romántico no son actos individuales sino expresiones concretas de este sistema de dominación.

El patriarcado funciona a través de un mecanismo de discriminación que desvaloriza lo no-masculino a través de un complejo sistema de creencias, valores y sentidos, que se cristalizan en estereotipos o estándares de lo que se espera de un hombre y de una mujer. Esta violencia indirecta se reproduce a través de los agentes socializadores y en los distintos ámbitos: al interior de la familia, en el sistema de educación, en el trabajo, a través de los medios de comunicación, en el uso que se hace del lenguaje, en el uso del espacio público y en todas las manifestaciones culturales.

De esta manera se reproducen relaciones desiguales en las diferentes instituciones públicas y privadas, sentando las bases para conductas discriminatorias que violan los derechos humanos de las mujeres y disidencias.

Otro término fundamental es GÉNERO, entendido como una categoría social, cultural e históricamente construida, no biológicamente determinada. “Es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias”⁵ percibidas entre los sexos. Joan Scott define la categoría de género como “una forma primaria de las relaciones significantes de poder”⁶ por medio de la cual se distribuye diferencialmente el control entre los recursos materiales y simbólicos y el acceso a los mismos.

En relación a lo antedicho, la PERSPECTIVA DE GÉNERO es una herramienta, un marco conceptual y analítico crítico que problematiza “la regulación de las relaciones sociales en base a la diferencia sexual, en tanto señala, distingue, clasifica, sujetos, prácticas, representaciones, espacios como “masculinos” y “femeninos” asignándoles valoraciones desiguales y jerarquizadas.”⁶

La perspectiva de género nos permite entender, contextualizar y visibilizar las desigualdades que se reproducen en la sociedad. En este sentido, el Protocolo busca contribuir al proceso social de erradicación y lucha contra la violencia por motivos de género.

Teniendo en cuenta que la realidad social es relacional, la PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

5 Scott, J. (1986) “Gender: A Useful Category of Historical Analysis”, The American Historical Review, Vol 91, Issue 5, (diciembre), 1053-1075 citado en URL de origen (modified on 10/12/2017 - 20:25): <https://www.sinpermiso.info/textos/quien-teme-al-feminismo-a-proposito-de-la-ideologia-de-genero-y-otras-monstruosidades-sexuales-en>

6 Escobar, P. Sotelo, R. Quiroga, M. y Spíndola, C. INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO/FEMINISTA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PATAGONIA, FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES, CÁTEDRA ABIERTA DE GÉNERO, Trelew, 2021, pág. 9.

nos ayuda a entender que el género, cuando se cruza con otros aspectos de la identidad, tales como la orientación sexual, el origen étnico, el estatus migratorio, la discapacidad, el nivel educativo, la clase social, la religión o la edad, constituyen experiencias individuales de opresión y privilegios que no se dan aisladamente, y que generan desigualdades que incrementan la vulnerabilidad a la que están expuestas las mujeres o identidades LGBTTTIQ+.

También resulta central conceptualizar la VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO, que en el Artículo. N° 2 DE LA LEY PCIAL XV N°26 es definida como la “ejercida contra la mujer adulta, niña, adolescente, adulta mayor, lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales, Queer, que conforman el colectivo LGBTIQ+, de cualquier acción, conducta u omisión, inclusive amenazas, que basadas en su género, identidad de género o su orientación sexual, cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado”.

TIPOS:

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

2- Psicológica: *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, 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.

4- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales.

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 las personas de protección de la presente norma.

6- Política: aquella conducta que, por acción u omisión, se dirige de forma individual o grupal con intención de menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir el ejercicio político, 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 y equidad.

Acoso Político: Se entiende por acoso político al acto o conjunto de actos de presión, persecución, hostigamiento o amenazas, cometidos por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político - pública o en contra de sus familias, con el propósito de acortar, suspender, impedir o restringir las funciones inherentes a su cargo, para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos.

7- Violencia por prejuicio: La violencia por prejuicio es el término que se ha destinado comúnmente para describir el rechazo, repudio, prejuicio o discriminación hacia personas que contravienen el sistema binario con prácticas sexuales, corporales y de género diversas.

8- Violencia digital: constituye una tipología más en las formas de ejercer violencia y se define como acoso u hostigamiento virtual a través de medios digitales como por ejemplo Facebook, Instagram, Snapchat y Tik Tok, foros en internet, plataformas de juegos o mensajerías y celulares. El ciberacoso consiste en publicar o difundir de forma no consentida contenido íntimo, vergonzoso, perjudicial, falso, o cruel sobre otra/s persona/s. Esto puede incluir com-

partir información personal o privada sobre alguien más, provocando así vergüenza o humillación.

MODALIDADES:

1) Violencia familiar: aquella ejercida por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho, convivenciales, parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

2) La Violencia familiar por orientación sexual e identidad de género: se produce en situaciones de discriminación y violencia frente a personas integrantes que muestran una orientación sexual o identidad de género diferente (violencia por prejuicio). Al interior de los núcleos familiares. Se manifiesta de diversas maneras, como la exclusión del hogar familiar, la desheredación, la prohibición de asistir a la escuela, el ingreso en instituciones psiquiátricas, el matrimonio forzado, la renuncia forzada a sus hijos/as, la imposición de sanciones por las actividades de militancia y los ataques contra la reputación personal.

3) Violencia institucional: aquella realizada por quienes ejercen la función Pública, profesionales, personal y a-

gentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir el acceso a políticas públicas y el ejercicio de sus derechos. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

4) Violencia laboral: aquella que discrimina 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 en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función y la discriminación que se genera a través de la segmentación vertical y horizontal en los tipos de tareas asignados estereotipadas. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática.

5) Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnere el derecho de las personas gestantes a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos.

6) Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las personas gestantes, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización o la falta de ellos y patologización de los procesos naturales.

7) Violencia mediática: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, y/o redes sociales que de manera directa o indirecta promueva la explotación las personas sujetas de protección de la presente Ley o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad, como así también la utilización en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia.

8) Violencia pública-política: aquella que, mediante métodos de presión, persecución, abuso de poder, acoso y/o amenazas, impide o limita el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, desalentando o menoscabando el ejercicio político o la carrera política, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública o política: instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales o sindicales, o medios de comunicación, incluso en ámbitos laborales.

Para poder realizar intervenciones integrales, se asume una **PERSPECTIVA INTERSECTORIAL**, porque alude/privilegia las estrategias de atención en red y las acciones de trabajo conjunto y coordinado entre y con otras instituciones que aborden la problemática de la violencia por motivos de género.

Por último, adherimos al **ENFOQUE INTERCULTURAL** crítico como proyecto ético-político que promueve la construcción de sociedades democráticas

pluriétnicas, pluriculturales y diversas, a la vez que pone en tensión y cuestiona las causas de la asimetría social y cultural sobre las que se asienta el modelo sociopolítico vigente. Asumir las diferencias como parte inherente a la democracia, nos permite promover la construcción de nuevas formas de relaciones, verdaderamente igualitarias sin dejar de cuestionar las desigualdades y diferencias construidas a lo largo de la historia sobre algunos grupos socioculturales.



PROTOCOLO

Artículo 1º: **CREACIÓN Y FINALIDAD.**

Créase el “Protocolo de prevención, intervención y acompañamiento ante situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito sindical - ATECH - Asociación de Trabajadorxs de la Educación de Chubut.

Artículo 2º: **OBJETIVOS**

Velar para que quienes integran ATECH se comporten de conformidad con las obligaciones establecidas por el marco jurídico internacional, nacional y provincial de prevención, sanción y erradicación de la violencia por motivos de género.

Promover ámbitos y relaciones interpersonales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, en el marco de un modelo laboral y sindical democrático, participativo y plural.

Concientizar en materia de derechos de las mujeres y disidencias y las diversas formas de violencia que ocurren en el ejercicio de la actividad sindical.

Establecer un procedimiento, la organización específica y las medidas necesarias para que, a través de los órganos facultados para ello, se pueda prevenir, acompañar e intervenir ante situaciones de violencia contra las mujeres y disidencias que se produzcan en la vida sindical, comprometiendo a los órganos de dirección y a sus instancias disciplinarias.

Generar redes y articular acciones con instituciones que abordan la problemática de las violencias por motivos de género, para proveernos de un mayor número de recursos y herramientas a la hora de acompañar e intervenir.

Artículo 3º: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se aplica a todo acto de violencia contra las mujeres y disidencias en la vida político sindical que ocurra en el ámbito de la organización o en cualquier otro, ya sea público o privado, y por cualquier medio.

Artículo 4º: CONDUCTAS ALCANZADAS

Debe entenderse por “violencia contra las mujeres y disidencias en la vida política sindical” a cualquier acción, conducta u omisión, realizada de forma directa o a través de terceros que, basada en su género, cause daño o sufrimiento a una o a varias mujeres y personas del colectivo LGBTTTIQ+, y que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos en el ámbito sindical.

Constituye violencia contra las mujeres en la vida político sindical, aquellas acciones, conductas u omisiones que:

a) Agredan físicamente a una o varias mujeres y disidencias con objeto o resultado de menoscabar o anular sus derechos políticos;

b) Realicen proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que influyan en las aspiraciones políticas sindicales y/o en las condiciones o el ambiente donde la mujer o persona LGTBTTIQ+ desarrolla su actividad sindical y pública;

c) Amenacen, asusten, hostiguen o intimiden en cualquier forma a una o varias mujeres y disidencias y/o a sus familias, y que tengan por objeto o resultado menoscabar o anular sus derechos sindicales, incluyendo la renuncia al cargo o función que ejercen o postulan;

d) Difamen, calumnien, injurien o realicen cualquier expresión que denigre a las mujeres y disidencias en ejercicio de sus funciones políticas, con base en estereotipos de género, con el objetivo o el resultado de menoscabar su imagen pública y/o limitar o anular sus derechos político sindicales;

e) Amenacen, asusten o intimiden en cualquier forma a una o varias mujeres y disidencias y/o a sus familias, y les discriminen en el ejercicio de sus derechos políticos, por encontrarse en estado de embarazo, parto, puerperio, licencia por maternidad o de cualquier otra licencia justificada, de acuerdo a la normativa aplicable;

f) Dañen en cualquier forma, elementos de la campaña electoral de la mujer y persona LGBTTTIQ+, impidiendo que la competencia electoral se desarrolle en condiciones de igualdad;

g) Proporcionen a los institutos electorales datos falsos o información incompleta de la identidad o sexo de la persona candidata y designada con objeto de impedir el ejercicio de los derechos políticos sindicales de mujeres y disidencias;

h) Restrinjan los derechos políticos de mujeres y disidencias debido a la aplicación de tradiciones, costumbres o sistemas jurídicos internos violatorios de la normativa vigente de derechos humanos;

i) Divulguen imágenes, mensajes o revelen información de las mujeres y disidencias que se encuentren en ejercicio de sus derechos políticos, por cualquier medio físico o virtual, en la propaganda político- electoral o en cualquier otra que, basadas en estereotipos de género transmitan

y/o reproduzcan relaciones de dominación, desigualdad y discriminación, con el objetivo de menoscabar su imagen pública y/o limitar sus derechos políticos sindicales;

j) Obstaculicen o impidan el acceso a la justicia de las mujeres y disidencias para proteger sus derechos políticos sindicales.

k) Impongan sanciones injustificadas y/o abusivas, impidiendo o restringiendo el ejercicio de sus derechos políticos sindicales en condiciones de igualdad;

l) Limiten o nieguen arbitrariamente el uso de cualquier recurso y/o atribución inherente al cargo sindical que ocupa la mujer y/o persona LGBTTTIQ+, impidiendo el ejercicio del cargo en condiciones de igualdad;

m) Obliguen a la mujer y/o persona LGBTTTIQ+ a conciliar o a desistir cuando se encuentre en un proceso administrativo o judicial en defensa de sus derechos políticos sindicales ;

n) Eviten por cualquier medio que las mujeres y disidencias en ejercicio de sus derechos políticos sindicales asistan a cualquier actividad que implique la toma de decisiones, en igualdad de condiciones;

o) Proporcionen a la mujer o persona LGTBTTIQ+ en el ejercicio de sus derechos políticos sindicales, información falsa, errada o imprecisa y/u omitan información, que induzca al inadecuado ejercicio de sus derechos políticos en condiciones de igualdad;

p) Restrinjan el uso de la palabra de las mujeres y disidencias en ejercicio de sus derechos políticos sindicales , impidiendo el derecho a voz, en condiciones de igualdad;

q) Impongan por estereotipos de género la realización de actividades y tareas ajenas a las funciones y atribuciones de su cargo o posición o que tengan como resultado la limitación del ejercicio de la función sindical.

Artículo 5º: GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se llevará a cabo respetando las siguientes garantías:

Respeto y protección de las personas: las actuaciones y diligencias deben ocurrir con el mayor respeto a todas las personas implicadas, en un ámbito seguro y libre de violencias, garantizando así un trato digno.

Confidencialidad: todas las consultas o denuncias que se tramiten sobre posibles situaciones de violencia política sindical deben estar protegidas por el principio de confidencialidad.

Debida diligencia: la investigación y resolución del caso se ha de llevar a cabo con la debida diligencia y celeridad con el objetivo de no vulnerar irreversiblemente los derechos sindicales de las partes o hacer inejecutable la resolución final que se emita.

Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar imparcialidad, no juzgamiento y un trato justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y en el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que presenten una denuncia, que comparezcan para dar testimonios o que participen en una investigación sobre violencia política contra las mujeres y disidencias.

Colaboración: todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

No revictimización: se deberán evitar las demoras, consultas inconducentes o innecesarias, declaraciones reiteradas, entre otras.

Artículo 6°: AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Dado que la implementación del Protocolo no puede ser un trabajo exclusivo de las secretarías de género, resulta necesario constituir Comisiones específicas.

Se crearán una Comisión de Género Provincial y Comisiones Regionales. La Comisión Provincial tendrá a su cargo la tarea de asesoría, articulación y coordinación. Las Comisiones Regionales serán responsables de recepcionar denuncias y consultas, realizar acompañamientos e intervenciones y en suma, observar el cumplimiento de lo señalado en este documento.

Se constituirán de la siguiente manera:

COMISIÓN DE GÉNERO PROVINCIAL, integrada por las secretarías de género regionales y la secretaría de género de la Junta Ejecutiva Provincial. Total de integrantes: 7 (siete)

UNA COMISIÓN DE GÉNERO PARA CADA REGIONAL, integrada por la secretaria de género de cada regional (si no hubiera secretaria, este lugar será ocupado por unx integrante de la conducción regional) y 3 afiliadxs. Total de integrantes: 4 (cuatro)

Cuando ocasionalmente, unx integrantx de las Comisiones tenga vínculo (afectivo, de parentesco, laboral) con alguna de las partes será apartadx del caso para garantizar imparcialidad en el procedimiento.

La elección de lxs integrantes de las Comisiones Regionales se realizará en Asamblea de afiliadxs mediante voto directo de quienes estén presentes.

Para integrar las comisiones de género se deberá contar con los siguientes requisitos:

- Estar afiliadx a la ATECH (excluyente)
- Conocer cabalmente este Protocolo y sostener los principios rectores establecidos en el mismo.
- Conocer los marcos normativos vigentes en derechos humanos de las mujeres y colectivo LGBTTTIQ+.
- Acreditar formación en materia de género y diversidad y/o experiencia en el abordaje y acompañamiento en situaciones de violencia por motivos de género.
- Su conformación mayoritaria deberá ser con mujeres y/o parte de la comunidad LGBTTTIQ+.

Las Comisiones podrán, si lo consideraran necesario, solicitar asesoría a otros organismos y/o a profesionales particulares (abogades, psicologues, trabajadores sociales, etc.), a los fines de realizar un abordaje pertinente y formular recomendaciones.

Artículo 7°: PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

Cualquier persona que considere afectados sus derechos por las situaciones contempladas en el art. 4° del presente Protocolo puede realizar consultas y formalizar denuncias ante referentes de las Comisiones Regionales.

Las consultas y denuncias pueden ser realizadas por la/las persona/s afectada/s y también por unx tercerx con conocimiento directo de los hechos. En este caso, la denuncia seguirá su curso siempre que sea ratificada por la persona afectada.

La tramitación del procedimiento no impide que, simultáneamente o posteriormente, las personas interesadas puedan iniciar los procedimientos administrativos o judiciales correspondientes.

El PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN, consta de una serie de pasos a saber:

1- RECEPCIÓN, ESCUCHA y ORIENTACIÓN:

1. Brindar una escucha activa y empática por parte de cualquier integrante del Sindicato, ante la consulta o la solicitud de asesoramiento. Dicha solicitud podrá realizarse en forma personal, telefónica, por correo electrónico o en sobre cerrado y dirigida con una leyenda clara a la Comisión de Género de la regional correspondiente. Si se formula verbalmente ante una de las personas de la Comisión, ésta levantará un acta que será firmada por la persona denunciante.
2. Realizar una evaluación para encuadrar la situación de violencia y en función de eso definir los pasos de acompañamiento e intervención.
3. Orientar teniendo en cuenta las garantías del procedimiento del Protocolo.

Las consultas y denuncias pueden ser realizadas por la/las persona/s afectada/s y también por unx tercerx con conocimiento directo de los hechos. En este caso, la denuncia seguirá su curso siempre que sea ratificada por la persona afectada.

La tramitación del procedimiento no impide que, simultáneamente o posteriormente, las personas interesadas puedan iniciar los procedimientos administrativos o judiciales correspondientes.

El **PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN**, consta de una serie de pasos a saber:

1- RECEPCIÓN, ESCUCHA y ORIENTACIÓN:

A. Brindar una escucha activa y empática por parte de cualquier integrante del Sindicato, ante la consulta o la solicitud de asesoramiento. Dicha solicitud podrá realizarse en forma personal, telefónica, por correo electrónico o en sobre cerrado y dirigida con una leyenda clara a la Comisión de Género de la regional correspondiente. Si se formula verbalmente ante una de las personas de la Comisión, ésta levantará un acta que será firmada por la persona denunciante.

B. Realizar una evaluación para encuadrar la situación de violencia y en función de eso definir los pasos de acompañamiento e intervención.

C. Orientar teniendo en cuenta las garantías del procedimiento del Protocolo.

D. Asesorar a tercerxs que demanden información sobre situaciones de violencia por motivos de género.

2- ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO:

Este Protocolo establece como marco la perspectiva de DDHH y de género y propone un asesoramiento integral enmarcado en el estatuto docente, la ley de procedimientos administrativos, los marcos normativos vigentes en materia de género y diversidad, entre otros.

Consideramos fundamental gestionar redes de apoyo para sostener y contener tanto a las personas afectadas como a quienes participan de los procesos de acompañamiento que se demanden. Es necesario conformar una red articulada al interior de la organización y también hacia el exterior, aspirando a cons-truir una red interinstitucional.

Para el acompañamiento y asesoramiento se procederá conforme lo sugerido/establecido en el Anexo I - GUÍA DE INTERVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO.

3- INTERVENCIÓN:

La Comisión de Género regional que recibe la denuncia, inicia el procedimiento. En principio, debe analizar con la mayor celeridad posible los hechos denunciados o la solicitud de acompañamiento demandada.

Se debe dejar registro escrito que describa la situación de violencia, hostigamiento y/o acoso. De ser necesario se podrá recurrir a distintas herramientas para recabar la información necesaria para el trabajo de la Comisión de Género (entrevistas, informes, registros audiovisuales, certificados médicos, actas escolares, etc.).

Se producirá un informe en un plazo no mayor a 15 días. Debe incluir lineamientos de las medidas a tomar, acciones preventivas, reparatorias o sanciones según la gravedad del caso: leves, moderadas y graves.

Artículo 8°: INFORME FINAL – PROPUESTA RECOMENDACIONES

Al finalizar la investigación, la Comisión debe emitir un informe con las conclusiones y propuestas. Los dictámenes de las Comisiones de Género serán vinculantes y tendrán carácter resolutivo. Los mismos se remitirán a la Junta de Disciplina del Sindicato para su conocimiento, para que ésta notifique sobre la resolución a los órganos que deban intervenir en la concreción de las sanciones o medidas reparatorias.

El informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información: identificación de las personas que integran la Comisión que ha emitido el informe, identificación de la persona en situación de violencia y del denunciado; antecedentes del caso, denuncia y circunstancias; actuaciones llevadas a cabo por la Comisión.

Otras actuaciones: testigos, pruebas, resumen de los hechos principales, entre otros. Conclusiones y medidas concretas propuestas, incluyendo las sanciones aplicables y las medidas de reparación y garantías de no repetición.

Artículo 9º: SANCIONES Y MEDIDAS DE REPARACIÓN

Las posibles resoluciones/intervenciones estarán enmarcadas en un paradigma que abreviará en algunos elementos del denominado punitivo y otros del antipunitivo. Es decir que, en algunos casos las acciones calificadas como actos de discriminación, de hostigamiento o violencias por motivos de género serán consideradas FALTAS O INFRACCIONES al régimen disciplinario correspondiente al Estatuto Sindical y sancionadas. En otros casos, se promoverán acciones de reparación, vinculadas al ejercicio de la crítica y la autocrítica, la responsabilización por el propio accionar; y el acompañamiento a otrxs en una transformación que es a la vez individual y colectiva, por ejemplo, con la participación en capacitaciones, espacios de reflexión, o dispositivos de abordaje institucionales para varones que ejercen violencia.

En función de la gravedad de los actos cometidos y de acuerdo a lo establecido en la normativa interna del Sindicato, las sanciones pueden incluir:

- APERCIBIMIENTO
- PRIVACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES
- SUSPENSIÓN

- **EXPULSIÓN DEL SINDICATO**
- **REVOCACIÓN DEL MANDATO**

El apercibimiento es la sanción que corresponde a las faltas leves. En tanto, la privación de beneficios sociales y la suspensión corresponden a faltas moderadas, mientras que la expulsión de la organización y la revocación del mandato constituyen sanciones ante faltas graves. La reiteración de faltas leves y moderadas constituirá una falta grave.

Artículo 10º: APROBACIÓN EN CONGRESO EXTRAORDINARIO

El presente Protocolo será puesto a consideración de un Congreso Extraordinario tanto para su aprobación final como para las modificaciones que se realicen a partir de las revisiones periódicas a las que será sometido. Una vez aprobado, entrará en vigencia a inicio del año 2024.

Artículo 11º: PRESENTACIÓN Y DIFUSIÓN

La Comisión redactora del documento se dará a la tarea de la presentación formal y la difusión del texto. El Protocolo será presentado a través de conferencias de prensa y en reuniones de delegades y/o capacitaciones sindicales, tanto a nivel provincial como regional.

A su vez, se deberá garantizar que el texto aparezca publicado en la página web de la organización y cada regional arbitrará los medios necesarios para su difusión.

Este compromiso debe ser público y resulta obligatorio para todas las personas que integran la organización, independientemente del nivel jerárquico o del cargo que ocupen.

Artículo 12°: REVISIÓN PERIÓDICA Y ACTUALIZACIÓN

Las Comisiones de Género deberán registrar dificultades u obstáculos en la medida que avance la implementación del Protocolo, como insumo necesario para la revisión del mismo. La actualización del documento será cada 2 años, creándose una comisión revisora para tal fin.

Artículo 13°: RENOVACIÓN DE LXS INTEGRANTES DE LAS COMISIONES DE GÉNERO

Lxs integrantes de las comisiones de género regionales serán renovadx cada año, pudiendo prorrogar la labor en caso de haber tenido un desempeño satisfactorio y que la persona así lo desee.

Artículo 14°: PRESUPUESTO

Teniendo en cuenta algunas necesidades económicas vinculadas a la puesta en marcha del Protocolo y al funcionamiento de las comisiones, se deberá definir un presupuesto específico en el marco de la Secretaría de Género Provincial, quien será la encargada de distribuirlo y rendirlo.

Artículo 15°: DISPOSICIONES FINALES

En pos de bregar por una vida libre de violencias y con el fin de garantizar igualdad de oportunidades, el presente Protocolo también busca proveer de un marco de acompañamiento y orientación a quienes en el ámbito laboral y/ o personal, enfrenten situaciones de violencia por motivos de género en cualquiera de sus tipos y modalidades.

A su vez, se establece que cuando una persona trabajadora de la educación se acerque a cualquier representante o sede sindical a pedir acompañamiento o asesoramiento porque está transitando una situación de violencia por motivos de género, se la atiende sea o no afiliadx.

ANEXO I

GUÍA PARA INTERVENIR Y ACOMPAÑAR EN SITUACIONES DE VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO

Esta guía es un marco de referencia procedimental para acompañar, orientar e intervenir ante situaciones de violencia por motivos de género en cualquier ámbito en el que tengan lugar. Está focalizada en pautas de actuación, sugerencias y recomendaciones; constituyendo una herramienta de trabajo para quienes actúan en una primera línea de apoyo a mujeres y disidencias que están en una situación de violencia por motivos de género.

Acompañar no es hacer por la persona sino ayudarla a tomar decisiones informadas y generar defensas para su protección. La protagonista principal es la persona que transita la situación de violencia. Acompañar implica construir un vínculo de confianza y contención para después poder asesorar sobre los pasos a seguir. Lejos de proponer una receta o una forma única de llevarlo adelante, el acompañamiento de una persona en situación de violencia por motivos de género se construye de manera integral con cada persona. Cada situación y cada territorio es diferente, por lo que las intervenciones que realicemos deberán ser situadas y respetando la singularidad de la persona que acompañemos. Nuestro rol fundamental es el de proveer información, contener, derivar y/o articular con otros organismos.

Las Comisiones de Género en adelante deben actuar brindando un espacio de contención, orientación y atención integral. Es importante brindar un teléfono de alguien que integre la Comisión de Género con quien la persona pueda comunicarse mientras dure la situación, quien deberá permanecer disponible para acompañar y poner a resguardo.

Todas las acciones deben llevarse a cabo con la total conformidad de la persona denunciante.

PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN:

Cuando nos encontramos con una persona que está atravesando una situación de violencia por motivos de género estamos ante una oportunidad y un compromiso. Si alguien acude al Sindicato, refiriendo una situación de violencia por motivos de género no nos puede resultar indiferente: es nuestro deber intervenir, lo que implica desarrollar distintas formas, estrategias y líneas de acción según la situación.

1-ESCUCHA, RECEPCIÓN y ORIENTACIÓN:

ESCUCHA

- Preguntar a la persona cómo desea ser nombrada.
- Evitar el lenguaje estigmatizante.
- No utilizar la palabra víctima.
- Realizar las entrevistas en espacios privados.
- Brindar total atención. Sin distracciones de otras personas o tareas. Apagar el teléfono.
- Ofrecer algo para tomar. (Agua, mate, etc.).
- Asegurar confidencialidad sobre lo narrado.
- Considerar y ser pacientes con los tiempos de la persona.
- Escuchar con sensibilidad y solo preguntar cuando algo no quede claro, sin forzar nada.
- Evitar realizar interpretaciones rápidas o que cierren el sentido.
- Creer y validar lo que nos cuentan:
“Yo sí te creo”.
- Evitar dar indicaciones de forma imperativa sobre qué hay que hacer o de qué forma hay que proceder.
- Ante una situación de llanto o desesperación solo realizar contacto físico si las señales no verbales lo permiten.
- Mantener contacto visual y observar si la persona siente miedo, nervios o se siente insegura.
- Prestar atención a la comunicación no verbal propia, asumiendo una postura corporal y un tono que transmita tranquilidad, seguridad y comprensión.
- Brindar un trato respetuoso, sin discriminación alguna.

OBSERVACIÓN

Se sugiere prestar atención a algunos indicadores de riesgo, tales como:

- a. Presencia de lesiones físicas.
- b. Está embarazada o ha tenido hijos recientemente.
- c. Ha tenido pensamientos y/o intentos de suicidio.
- d. Está intentando dejar un vínculo sexoafectivo o lo ha dejado en los últimos 12 meses.
- e. Se separó en numerosas oportunidades y regresó con él.
- f. Depende económicamente del agresor.
- g. La persona afectada o sus hijos tienen alguna enfermedad crónica, discapacidad y/o recibe medicación psicofarmacológica.

CONVERSACIÓN

Es importante mantener una conversación amable, empática y responsable. Las preguntas no deben ser implementadas como un interrogatorio, sino como guía, a fin de posibilitar una escucha activa, respetando en todo momento los tiempos del relato, la voluntad y decisiones de la persona, tal como ha sido planteado en los puntos anteriores. Se debe utilizar un lenguaje claro, simple y conciso.

La persona que recibe a quien denuncia debe propiciar un espacio seguro, para que pueda expresarse, contar lo que le pasa y saber que no está sola.

ES FUNDAMENTAL RESPETAR LOS SENTIMIENTOS Y LOS TIEMPOS DE LA PERSONA EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA.

ORIENTACIÓN

La orientación debe ofrecerse de manera responsable, brindando la información adecuada en un lenguaje llano y comprensible, sin tecnicismos. Al brindar orientación, es importante poner énfasis en que contamos con herramientas para intervenir positivamente sobre la situación que se está atravesando.

Es importante conocer si la persona posee redes de apoyo y/o al menos con una persona de confianza a quien contarle lo sucedido. Además, se puede sugerir que cuente con una o más personas que puedan acompañar sin necesidad de especificar la situación que se está transitando.

En caso de no haber otras personas, es importante poder pensar o sugerir algún espacio: por ejemplo, un grupo en donde se aborde esta temática, o espacios e instituciones donde haya actividades de interés para la persona con el objetivo de empezar a tejer red. Otra estrategia puede ser invitarle a sumarse en actividades articulando con organizaciones que se aboquen a la temática.

Las redes deben desarrollarse en tres líneas:

- Red vincular y afectiva.
- Red de articulación institucional.
- Red de sostén entre quienes acompañan.

A partir del primer acercamiento, es posible caracterizar y contextualizar la situación, identificando los indicadores de riesgo para detectar si es una situación de EMERGENCIA o una situación de URGENCIA.

Indicadores de riesgo

Emergencia:

- Compromete la vida, la integridad física o la libertad.
- Requiere intervención policial y judicial inmediata.
- Articular con organismos estatales.

Urgencia:

- Sin riesgo de vida y requiere acciones y asistencia a corto plazo.
- Estrategias y acciones para intervenir en el corto y mediano plazo.
- Recursos y políticas públicas locales y/o provinciales.

2- ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORAMIENTO:

Al Acompañar es importante::

- Escuchar a la persona.
- Contener.
- Validar sus palabras y sentimientos.
- Reforzar su autoestima.
- Reforzar el valor de comunicar la situación, como un primer paso para afrontarla.
- Respetar siempre su autonomía, voluntad y decisiones.
- No presionar para hacer la denuncia ni para que deje a la pareja.
- No juzgarla ni responsabilizarla por la violencia recibida.
- Informar oportunamente.
- Articular con otros organismos para asistir.

Asesorar es brindar información sobre los procedimientos, sobre las herramientas o recursos necesarios para afrontar la situación de violencia. En ese sentido es importante:

- Expresar que la persona tiene derecho a presentar la denuncia ante el Sindicato, en sede policial y/o judicial por cuestiones de violencia física, sexual, amenazas y/o acoso, o ante la Secretaría de Trabajo en caso de violencia laboral.

- Recordar que el trámite de la denuncia es gratuito, que no hace falta contar con representación legal y que no pueden negarse a tomarla (Ley N° 27372 - art. 5).
- Facilitar o ayudar en el usufructo de la LICENCIA 5E POR VIOLENCIA DE GÉNERO, en caso de ser requerida.
- Indicar cuáles son las medidas de protección que puede solicitar a la justicia para ella y para sus hijes, si los tuviere.
- Compartir recursos de asistencia especializada: psicológicos, jurídicos, sociales, etc.

3- INTERVENCIÓN

EL PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN TENDRÁ PARTICULARIDADES EN FUNCIÓN DEL ÁMBITO EN EL CUAL SE PRODUZCA LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA, A SABER: EN EL ÁMBITO SINDICAL/ EN EL ÁMBITO LABORAL/ EN EL PLANO PERSONAL - DOMÉSTICO.

EN EL ÁMBITO SINDICAL, se procederá conforme a lo estipulado en el Protocolo.

EN EL ÁMBITO LABORAL, se asesorará y acompañará teniendo en cuenta los marcos normativos nacionales y provinciales para violencia laboral.

EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO, se asesorará y acompañará teniendo en cuenta los marcos normativos nacionales y provinciales para esta modalidad de violencia por motivos de género.

De cualquier modo es necesario tener en cuenta la siguiente serie de recomendaciones generales:

La intervención debe ser inmediata.

Indagar sobre la presencia de una red vincular que pueda atender a sus hijos, resguardar documentos, pertenencias o valores, etc.

En caso de que la persona decida denunciar acompañarla en la presentación ante el organismo o entidad competente (ya sea el Sindicato, la Secretaría de Trabajo, Fiscalía, Comisaría de la Mujer, etc.).

Informar clara y tranquilizadamente que va a tener que volver a narrar lo sucedido.

De ser necesario, acompañar a Fiscalía con el fin de obtener las medidas de protección necesarias. Explique sintéticamente las posibles medidas de protección que pueden adoptarse para lograr el alejamiento del agresor. Si ya las ha solicitado y no están siendo respetadas se puede solicitar al defensor asignado un mayor compromiso, recordándole la urgencia.

Verificar que en los trámites administrativos realizados, los datos (DNI, dirección de correo electrónico, números de celulares, dirección de domicilio) estén correctamente escritos.

Ofrecer el uso de una línea telefónica alternativa para efectuar las llamadas necesarias, ya sea a los distintos organismos u organizaciones que brinden algún tipo de soporte o asesoramiento o a alguna persona de su confianza. Este accionar pondría a resguardo a la persona denunciante, brindándole confidencialidad ante una posible persecución/seguimiento/control por parte del agresor.

En caso de lesiones ofrecer acompañamiento al centro de atención de la salud más cercano.

Es importante sostener el vínculo con la persona para realizar el monitoreo de la situación abordada.

Cuando las mujeres y disidencias comienzan a reconectarse con sus familiares, amistades y conocidas/os suelen descubrir que hay personas cercanas comprometidas con su situación. Estas constituirán redes de apoyo fundamentales para sostener el proceso de separación y/o judicial.

RELEVAMIENTO DE DATOS

MODELO DE ENTREVISTA El presente formulario no es exhaustivo, se lo introduce a modo de sugerencia. Entendemos que los puntos no responden a un orden fijo o establecido. La persona en su relato nos irá brindando diferente información personal y acerca de su situación.

Datos de la persona/s en situación de violencia

- Apellido y Nombre de pila / Apodos ¿cómo quiere ser llamadx? ¿Qué pronombres usa?
- Género autopercebido
- Edad
- Nacionalidad
- Idioma en el que se expresa
- ¿Tiene documento de identidad? ¿La persona agresora sustrajo/retuvo su documento?
- Situación habitacional. Identificar o indagar si tiene vivienda propia, alquilada o es prestada, si la vivienda es propiedad del agresor o está en situación de calle. Domicilio/ barrio/ lugar de residencia
- Teléfono de contacto - Consultar si la línea es propia y horarios preferenciales de contacto
- Situación laboral, ingresos económicos ¿Trabaja actualmente? ¿Cómo es la contratación en su trabajo?
- ¿Tiene hijos? ¿De qué edades?
¿Tiene personas a cargo?
- ¿Sus ingresos son suficientes para cubrir sus gastos?
- Situación salud - Enfermedad crónica o diagnóstico de salud mental - Embarazo - Estados anímicos - Intento de suicidio. Consumos problemáticos.
- ¿La persona tiene alguna discapacidad? ¿Cuál?
- Redes, grupo familiar y vínculos afectivos ¿Cómo está compuesta la red de confianza? ¿Cuenta con ayuda (afectiva y/o económica) por parte de familia, amistades, vínculos laborales, entre otros?
- Por urgencias o ayuda: ¿tiene a dónde recurrir? En caso de necesitar ayuda inmediata relevar si hay algún vínculo de confianza que pueda asistirlo.

Datos de la persona agresora

- Consignar el vínculo entre la persona agresora y quien está en situación de violencia.
- Tiempo de relación con la persona agresora: identificar el tiempo total de duración de la relación
- Convivencia con persona agresora: si comparte la vivienda o el lugar de residencia con la persona agresora.
- ¿Hay hijos en común con la persona agresora?
- ¿Es o fue personal de las fuerzas de seguridad, personal de las fuerzas armadas, funcionarix del poder ejecutivo o judicial nacional, provincial o municipal?
- Antecedentes penales: por delitos contra la vida, la integridad sexual u otros delitos.
- Acceso a armas de fuego: relevar si quien agrede tiene tenencia, portación legal o ilegal de arma de fuego o algún tipo de acceso a armas de fuego, registrada o no.

DERECHOS Y GARANTÍAS QUE ASISTEN A LAS MUJERES y DISIDENCIAS EN LOS PROCESOS DERIVADOS DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA:

- Recibir información.
- Gratuidad de las actuaciones y del patrocinio jurídico y a un proceso sumarísimo (art 20, Ley N°26485).
- Respuesta oportuna y efectiva.
- Ser escuchada personalmente.
- Ser tenida en cuenta.

- Protección judicial urgente y preventiva.
- Protección de su intimidad , garantía en la confidencialidad de las actuaciones.
- Trato digno evitando la revictimización.
- Amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados.
- Oponerse a la realización de revisiones médicas de su cuerpo por fuera del estricto marco de la orden judicial. En caso de ser consentido en los peritajes puede ir acompañada de alguien de su confianza ; y que sean realizadas por personal especializado y formado con perspectiva de género.
- Contar con mecanismos eficientes de denuncias a funcionarios/as por el incumplimiento de los plazos establecidos y otras irregularidades.
- Que se la escuche por separado del agresor.
- No ser obligada a participar de una audiencia de mediación y/o conciliación con el agresor.
- Contar con la asistencia protectora.
(Art. 28 Ley 26485).
- Se sancione al agresor por incumplimiento de las medidas de protección.
- Se tramite de acuerdo a los principios y garantías de la Ley 26.485.

BIBLIOGRAFÍA

Mg. Ana Casal. PRIMERA LÍNEA DE APOYO. Secretaria de Asuntos Institucionales del Consejo de la Magistratura - CABA - Coordinadora del Plan Senda - Justicia y Mujeres en Situación de Violencia senda@jusbaires.gob.ar - Junio 2020, Ciudad de Buenos Aires.

“POR UN SINDICATO EN MANOS DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES, LIBRES DE VIOLENCIAS”. DOCUMENTO DE ORIENTACIÓN Y APOYO PARA INTERVENCIONES POR VIOLENCIA DE GÉNERO. ATECH REGIONAL SUR. 2021

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_de_herramientas_para_la_deteccion_de_señales_tempranas_de_las_violencias_por_motivos_de_genero.pdf

<https://atech.org.ar/guia-para-denuncia-ante-situaciones-de-violencia-de-genero/>