



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO¹

Fundamentos

La construcción de un protocolo de carácter interno en nuestra organización sindical, surge como una respuesta concreta ante las situaciones de violencia de género que se produjeron o que pudieran ocurrir, y una toma de conciencia frente a la necesidad de elaborar acuerdos generales para intervenir y definir qué decisiones tomar según cada caso.

Desde la primera movilización de NI UNA MENOS, el 3 de junio de 2015, en la que participamos como organización sindical junto a miles de mujeres y organizaciones, venimos debatiendo acerca de la necesidad de contar con este tipo de herramientas. No entendemos a la violencia de género como una cuestión aislada o privada, sino como un problema complejo, estructural y socio-cultural que exige una respuesta orgánica como militantes gremiales.

Además de nuestra normativa local², las conductas violentas hacia mujeres y/o personas en razón de su género u orientación sexual tienen protección internacional con compromiso de los Estados que en nuestro país tienen rango constitucional, tales como:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Declaración Americana de Derechos Humanos
- Pacto de San José de Costa Rica
- Pacto internacional de DESC
- Convención sobre los Derechos del Niño
- Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención de Belém do Pará
- CEDAW

¹ Las disposiciones del presente protocolo, no implican restricción o limitación alguna a otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones y/o garantías.

² 23.592 Ley Nacional contra actos discriminatorios; 26.485 Ley Nacional de Protección Integral para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra las mujeres; 26.618 Ley Matrimonio Igualitario; 26.743 Ley Nacional de Identidad de género.



- Resolución OEA 2807 sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género
- Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

Más allá de los avances en materia legislativa (nacional e internacional), en prácticas y discursos estatales, se ubica (con la colaboración de los medios masivos de comunicación) y circunscribe a las violencias de género en términos de relaciones interpersonales, separándolas de una estructura cultural, socio-económica y política que la (re) produce y las mantiene vigentes, individualizando y patologizando un problema multi-dimensional. Entendemos que las violencias sexistas son parte enraizada de nuestra estructura, sostenida desde un sistema hetero-patriarcal que persiste en la sociedad en la que vivimos y continúa reproduciendo prácticas y relaciones de poder opresivas, violentas y discriminatorias.

Por todo esto creemos que desde la sociedad –en general- y el sindicalismo –en particular- tenemos la responsabilidad histórica de asumir el compromiso social que nos permita avanzar en la construcción de instrumentos para promover acciones necesarias para una vida libre de discriminación y violencias. Este camino, no sólo implica tomar acciones concretas y puntuales, sino también la incorporación efectiva de construcción sindical con perspectiva de género y un tratamiento transversal (sin compartimentar los debates, ni restringirlos exclusivamente a las acciones desarrolladas desde la comisión de género) en todas las políticas y áreas de nuestra organización.

En este sentido, buscamos generar una herramienta que teniendo en cuenta el conjunto de complejidades mencionadas, puedan no solo resultar un instrumento sancionatorio, sino también preventivo, entendiendo a la prevención como una de las herramientas más importantes para abordar esta problemática.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO SINDICATO DE TRABAJADORXS JUDICIALES DE LA CABA

Artículo 1.- Ámbito de aplicación y Sujetos comprendidos

El procedimiento establecido en el presente Protocolo, se aplicará para todo comportamiento o acción que importe un acto de violencia de género³ realizado por cualquier persona afiliada al sindicato, -incluyendo miembros de la Comisión Directiva, delegados/as de Comisiones Internas y congresales- contra una mujer o persona LGTTBIQ⁴.

El Protocolo será aplicado sin importar el lugar donde se cometa el acto de violencia.⁵ Asimismo, la situación descrita puede llevarse a cabo por cualquier medio: personalmente, llamadas telefónicas, mensajes de texto, mensajes por redes sociales, correos electrónicos indeseables y persistentes, etc.

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

Artículo 2.- Conductas alcanzadas

Quedan comprendidas en el presente protocolo, las siguientes situaciones de violencia contra una mujer o persona LGTTBIQ que por acción u omisión, de manera directa o indirecta, en base a una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal y familiar:

³ Se entenderá la "Violencia de Género" según las conductas descriptas en la Ley Nacional de Violencia contra la Mujer N° 26.485.

⁴ LGTTBIQ: Lesbiana, gay, travesti, trans, bisexual, intersex, queer.

⁵ Si el hecho sucediera en el ámbito laboral, se regirá por la Ley N° 4.330 "Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en el Ámbito Laboral" (CABA).



- **Física:** La que se emplea sin su consentimiento, produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.
- **Psicológica:** La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia y 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. Obligación de tomarse una licencia psiquiátrica. Cambios de escritorio, cese de tareas, dar funciones laborales que no hacen al ámbito de trabajo, impedimento para tomarse licencia ordinaria, cuestionamientos infundados ante cada licencia solicitada. Chistes sexuales u obscenos, comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales. El abuso de poder que hostiga en forma peyorativa las tareas de cuidado y de maternaje.
- **Sexual:** Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de personas. Gestos ofensivos con la mano o con el cuerpo; insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales.
- **Económica y patrimonial:** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales 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; e)
Impedimento de realizar la carrera judicial.

- **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 su subordinación en la sociedad.
- **Política:** Aquella por la cual se le impide o dificulta la realización de la carrera gremial. La humillación y/o denigración de la participación política en el ámbito público por el solo hecho de ser mujer o persona LGTTBIQ.

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

Artículo 3.- Denuncia

Una mujer y/o persona LGTTBIQ que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género ejercida por las personas descriptas en el art. 1 del presente protocolo, podrá denunciar ante la Comisión Directiva de SITRAJU CABA la situación de violencia.

La denuncia podrá realizarse vía mail, pero luego deberá ser ratificada personalmente por la persona denunciante. Si la misma hubiera realizado una denuncia previa ante un organismo judicial –Poder Judicial o una comisaría, por ejemplo- será de su elección presentar dicha denuncia o contar el relato de los hechos sucedido.

Para recibir la denuncia, se tendrá en cuenta: la persistencia del daño (presente y futuro) y el peligro latente.

Una vez recibida la misma, la Comisión Directiva le dará giro a la Comisión de Género para que ésta emita un dictamen según el procedimiento establecido en el art. 6 del presente.

En base a dicho dictamen, la Comisión Directiva procederá según lo establecido en el Estatuto de SITRAJU-CABA.

Artículo 4: Principios y derechos generales de la denuncia

- a) **Confidencialidad:** Durante todo el procedimiento se resguardarán los datos de la persona denunciante y el contenido de la denuncia realizada, en cuyo



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

- b) **No re victimización:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante.
- c) **Respeto:** Se escuchará a la persona que efectúe la denuncia con respeto, debiendo ser escuchada sin menoscabar su dignidad ni entrometerse en el relato.
- d) **Voluntariedad:** Se deberá resguardar en todo momento la voluntad de la persona denunciante en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente. Se la acompañará a realizar todas las acciones pertinentes que considere necesarias.

Artículo 5: Falsa denuncia

La Comisión Directiva tomará las medidas que considere pertinentes en el caso de que se comprobara fehacientemente la falsedad de una denuncia. Merituando la gravedad en cada situación, se aplicarán las medidas disciplinarias acorde a lo establecido en el Estatuto de STRAJU-CABA.

Artículo 6.- Labor de la Comisión de Género ante cada denuncia

La Comisión de Género de SITRAJU-CABA abordará los hechos de violencia de género que se establecen en el presente Protocolo, una vez producida la denuncia y girada a la misma por la Comisión Directiva.

Dicha Comisión estará compuesta por 4 mujeres -elegidas en la Asamblea de Representantes para tal fin- la cual deberá investigar los hechos y producir la prueba. Para ello podrá solicitar ayuda externa a profesionales que acrediten experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual. Esta intervención deberá ser interdisciplinaria.

Deberá además:



- a) Crear un registro estadístico de situaciones de violencia de género.
- b) Realizar un informe anual (incorporando el Registro Especial, los talleres y las encuestas) que permita a esta organización sindical realizar un diagnóstico con el fin de pensar y promover acciones de prevención y erradicación de la violencia de género a una mujer o persona LGTTBIQ.

Artículo 7.- Procedimiento

Las denuncias podrán realizarse por correo electrónico a la casilla **comisiondegenero@sitraju-caba.org.ar** o personalmente en la sede de SITRAJU CABA, de lunes a viernes de 9 a 16hs.

En caso de realizarse una denuncia por correo electrónico, la Comisión Directiva -o la persona que ésta encomiende- convocará a la persona denunciante dentro de los siguientes 5 días hábiles de recibido el mail para una entrevista personal a realizarse en la sede del sindicato, la que tiene como objetivo orientar sobre los actos que se consideran violencia de género.

Se abrirá un expediente interno donde quedará registrada toda actuación, investigación y dictamen realizado respecto. En el mismo se podrá sugerir -al margen de la sanción dictaminada posteriormente- la realización de un taller de concientización que deberá ser dictado por SITRAJU-CABA.

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.

Artículo 8.- Sanciones

A la persona que haya cometido los actos de violencia establecidos en el presente protocolo, una vez realizado el procedimiento indicado en los artículos anteriores, le corresponderán las sanciones de apercibimiento, suspensión o expulsión de la organización sindical, acorde a lo establecido en el Estatuto de SITRAJU-CABA, según el procedimiento regulado en el capítulo "Régimen Disciplinario".

Artículo 9.- Contacto entre persona denunciante y persona denunciada



En el caso de que las personas involucradas en la denuncia presentada presten 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 de cada área.

Artículo 10.- Medidas preventivas

Talleres:

Todas las personas que integren alguno de los órganos de SITRAJU CABA (Asamblea de Representantes, Comisiones Internas, Junta Electoral, Comisión Revisora de Cuentas, Cuerpo de Delegadxs) *deberán* realizar anualmente –al menos- un taller sobre Violencia de Género dictado por el sindicato.

El sindicato *deberá* brindar talleres de formación gratuitos para todxs lxs afiliadxs –al menos- 2 veces al año, dictados por profesionales destacadas en la materia.

Encuestas:

Una vez por año se realizarán encuestas a las personas afiliadas al sindicato sobre violencia de género.

Orientadorxs:

Habrán dos orientadorxs por comisión interna -de los cuales uno tendrá que ser varón- que deberán contar con más formación en la materia que el resto del cuerpo de delegados/as, con el objetivo de promover especialmente la erradicación de la violencia de género en su comisión interna.

Artículo 11.- Publicidad

Se deberán publicar en el sindicato, en todas las redes sociales y en todas las carteleras de los edificios del Poder Judicial de la CABA, el mail de contacto para realizar las denuncias, los días y fechas de los talleres y el presente protocolo una vez aprobado.