

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO CONTRA MUJERES Y PERSONAS LGBT+ POR PARTE DE AFILIADOS DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE LA ARGENTINA (CTA T)**

### **I.- INTRODUCCIÓN.**

En noviembre de 2017, nuestra Central Sindical asumió el “Compromiso sindical para la erradicación de la violencia de género. Lineamientos generales y herramientas para abordar la violencia de género y la participación de las mujeres en condiciones de igualdad desde las organizaciones sindicales. Propuestas legislativas”, comprometiéndose entre otras cosas, a elaborar el presente protocolo de intervención, que define mecanismos y acciones a seguir cuando la violencia la ejerce un miembro de la Central.

Nos encontramos en tiempos de revisión de patrones de conducta, que históricamente estuvieron signados por la discriminación, el acoso y la violencia de género. Prácticas que naturalizadas o invisibles, eran parte de la cultura de las organizaciones y las relaciones interpersonales. Desde la última apertura democrática, con sus más y menos, se ha recorrido un camino de avance legislativo y de políticas para abordar los distintos tipos de discriminación y violencia. Especialmente las masivas movilizaciones de los últimos años, han instalado esta temática con una fuerza tan grande, que ha puesto en cuestión al conjunto de la sociedad, sin dejar por fuera tampoco al movimiento sindical. Hoy debatimos el compromiso que debemos asumir como parte de una organización popular, representativa de trabajadorxs organizadxs. Entendemos a la decisión de adoptar mecanismos claros de abordaje de las violencias como parte de nuestro compromiso para la defensa y promoción de los derechos humanos. No adscribimos como respuesta única al punitivismo o a la judicialización de nuestras prácticas, por eso estas iniciativas tienen ejes centrales en la prevención, sensibilización, formación y cambios de conducta. Lo que entendemos también como un proceso de transformaciones, que llevará tiempo y requerirá de revisiones permanentes. Pero también debemos acordar mecanismos concretos de abordaje, una vez que el acoso, la discriminación o la violencia están instalados. Porque no podemos dejar

que nos gane el desaliento, ni la improvisación frente a cada caso, y mucho menos, la impunidad.

Por estas razones señaladas, este protocolo a la vez que establece dispositivos y una metodología de abordaje, es un modelo puesto al servicio de las afiliadas de la CTA para la implementación de mecanismos de similares características. Tal cual establecimos también con el protocolo de violencia en el ámbito laboral.

Este “**Protocolo de prevención y acción en casos de discriminación, acoso y violencia por razones de género contra las mujeres y personas LGBT+ por parte de integrantes de la CTA T**”, forma un conjunto metodológico en la materia con los otros documentos aprobados por la Mesa Ejecutiva Nacional de la CTA T: 1. *Compromiso Sindical para erradicar la violencia de género en las organizaciones sindicales (2017)*<sup>1</sup> y 2. *El Protocolo marco de prevención y acción para las organizaciones sindicales en casos de discriminación, acoso y violencia de género contra las mujeres y personas LGBT+ en el ámbito laboral (2019)*.

Ambos documentos detallan el marco normativo, la caracterización de la problemática, los lineamientos de acción y el establecimiento de mecanismos para el abordaje de la discriminación, el acoso y la violencia de género contra las mujeres y personas LGBT+.

## **II.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS LGBT+ POR PARTE AFILIADOS A LA CTA T.**

### **1. OBJETIVOS.**

#### **Objetivos generales:**

- El presente instrumento tiene por objetivos garantizar al interior de la organización el pleno respeto a los derechos humanos, la igualdad de géneros y la no discriminación por razones de género de las mujeres y personas LGBT+
- Construir una organización libre de violencia, sexismo y discriminación; como parte del modelo de democracia, participación y pluralidad.

---

<sup>1</sup> [http://www.cta.org.ar/IMG/pdf/cta\\_genero\\_violencia-completo.pdf](http://www.cta.org.ar/IMG/pdf/cta_genero_violencia-completo.pdf)

-Garantizar la participación político sindical de las mujeres y personas LGBT+ sin discriminación.

**Objetivos específicos:**

-Definir el marco general de abordaje de la problemática de la discriminación, acoso y por razones de género cuando la misma sea ejercida por un afiliado o afiliada.

- Establecer los mecanismos institucionales para abordar las denuncias y consultas sobre esta problemática.

- Garantizar el enfoque género en el abordaje de la problemática, el acompañamiento y la sensibilización de los equipos de intervención y del conjunto de las y los integrantes de la CTAT y las organizaciones afiliadas que adhieran al presente protocolo.

-Promover acciones de formación y sensibilización en temas de discriminación, acoso, violencia de género, patriarcado, heteronormatividad, diversidad sexual, sexismo, violencia política, participación política, paridad, en el camino de la construcción de organizaciones y vínculos igualitarios.

-Promover una comunicación y difusión con enfoque de diversidad sexual y cultural.

- Asesorar a los Sindicatos y Organizaciones afiliadas a la CTAT para el abordaje de esta problemática y la atención de casos específicos

**2. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL.**

Este Protocolo se rige por los principios, marco conceptual y normativo establecido en los siguientes documentos aprobados por la Mesa Ejecutiva Nacional de la CTA T: *Compromiso Sindical para erradicar la violencia de género en las organizaciones sindicales (2017)* y en el *Protocolo marco de prevención y acción para las organizaciones sindicales en casos de discriminación, acoso y violencia de género contra las mujeres y personas LGBT+ en el ámbito laboral (2019)*.

**3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS COMPRENDIDAS**

Este protocolo regirá frente a una denuncia por una situación de discriminación, acoso y/o violencia por razones de género cuando:

- El denunciado/a sea integrante de la Comisión Ejecutiva Nacional

- A requerimiento de Sindicato u Organización afiliada

- A requerimiento de Comisión Ejecutiva de CTAT provincial, regional o local
- A requerimiento de la persona afiliada denunciante, con el conocimiento y articulación con su organización de base

#### **4. CONDUCTAS ALCANZADAS.**

Se incluyen los comportamientos y las acciones ocurridas que puedan caracterizarse como violencia, acoso o discriminación contra las mujeres y personas lesbianas, gays, travestis, transgénero, transexuales, bisexuales o intersex (LGBT+) por razones de género. Que tengan por objeto o por resultado: excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión. Las conductas alcanzadas están definidas en los documentos marcos para la intervención ya mencionados.

Se incluirán todos los tipos de violencia reconocidos en el artículo 5° de la ley 26.485: física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y simbólica. Tanto si es ejercida de forma directa como indirecta, conforme establece el artículo 4 de dicha norma.

#### **5. CREACIÓN DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE INTERVENCIÓN (CEI)**

Frente a una denuncia se conformará la CEI, encargada de receptar la denuncia e iniciar el procedimiento investigativo. La que deberá producir un informe en un plazo no mayor de 15 días a partir de la fecha de haber receptado fehacientemente la denuncia.

La CEI estará integrada por:

1. La Secretaria de Igualdad de Género de la Mesa Ejecutiva Nacional
2. La/el Secretaria/o Gremial de la Mesa Ejecutiva Nacional
3. La Secretaria de Igualdad de Género -o cargo que tenga competencia en esta materia- de un sindicato no involucrado en la denuncia.
4. Abogada/o especializada en violencia de género
5. Otra/o profesional de equipos de salud especializada/o en violencia de género

La integración de la CEI por géneros deberá respetar como mínimo la paridad, pudiendo excederla en caso de mayor integración femenina. Cuando en la denuncia esté involucrado algún integrante de las Secretarías propuestas para la CEI, se elegirá otra no involucrada en

el caso motivo de consulta o denuncia, con el fin de asegurar la imparcialidad en la intervención.

Cuando se trate de una denuncia vinculada al colectivo LGBT+ se garantizará que las personas profesionales convocadas tengan trayectoria específica.

## **6. DE LAS CONSULTAS/DENUNCIAS. PROCEDIMIENTO.**

La CEI deberá actuar según los principios de celeridad, contención, escucha activa, no revictimización, accesibilidad, imparcialidad y perspectiva de género. Deberá garantizar la confidencialidad durante todo el proceso.

Serán funciones de la comisión:

1. Receptar la consulta y/o denuncia, dejando constancia por escrito de la misma. La consulta y/o denuncia se recepcionará en la Secretaría de Igualdad de Género de la CTA T, puede hacerse de manera verbal o en la casilla de correo creada a tal efecto ([denunciasviolenciayacoso@cta.org.ar](mailto:denunciasviolenciayacoso@cta.org.ar)). En caso que sea verbal, se confeccionará una constancia de la entrevista, con fecha, hora, lugar, datos de denunciante, persona denunciada y breve descripción de los hechos.
2. Realizar las entrevistas, a la persona denunciante y denunciada, en audiencias separadas. Sin promover careos ni mediación, como establece la ley 26.485.
3. Si fuera necesario realizar entrevistas a otras personas propuestas.
4. Recibir todo otro elemento de prueba
5. Producir un informe, con sugerencia de medidas a tomar, acciones preventivas u otras que considere oportunas según la gravedad del caso y los indicadores de riesgo.
6. Elevar el informe final a la Secretaría General de la CTA T
7. Las personas involucradas, denunciante y denunciada, serán informadas durante todo el proceso, incluido el informe final, manteniendo la confidencialidad del mismo.
8. Acompañar las acciones que se resuelvan llevar adelante en cada caso. Incluso cuando estas fueran realizar denuncia en ámbito judicial.
9. Asesorar a las organizaciones afiliadas y las CTA T de otras jurisdicciones frente a denuncia y en el tratamiento de esta problemática

## **7. DE LA ARTICULACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ENTRE CTA T Y LAS ORGANIZACIONES AFILIADAS**

Cuando la Comisión reciba denuncias o consultas que involucren a personas integrantes (afiliadas/os, delegadas/os, integrantes de la conducción) de los sindicatos miembro de CTA T, procurará derivar el tratamiento del caso a las instancias definidas para tal fin por la organización afiliada. La CEI podrá asesorar al sindicato, en caso que este así lo requiera.

Si la denuncia no pudiera encaminarse a través de la organización afiliada, la CEI receptorá la misma, y la tramitará proponiendo instancias de articulación que permitan abordar el caso preservando los principios establecidos en este protocolo.

## **8. SANCIONES.**

Cumplido el procedimiento previsto en el artículo anterior, la CEI redactará un informe final en cuyas conclusiones deberá indicar si se aconseja o no instar el procedimiento sancionatorio previsto en los artículos 7, 8 y 9 del Estatuto de la CTA T.

La Secretaría General procederá según las características del caso y las medidas propuestas a iniciar las acciones correspondientes, según procedimiento estatutario, las que pueden contemplar: apercibimiento, suspensión, expulsión, medidas de prevención, desestimación de la denuncia.

## **9. ACCIONES DE PREVENCIÓN**

Se desarrollarán campañas de prevención y sensibilización respecto a la discriminación, el acoso y la violencia por razones de género.

Se promoverá el trabajo en red intersindical para la acción y prevención de la violencia de género.

Se desarrollarán piezas comunicacionales (afiches, videos, volantes, spot radiales) que den a conocer los instrumentos adoptados para abordar la discriminación, el acoso y la violencia por razones de género.

Se desarrollarán talleres de formación en la temática para las conducciones y afiliadxs de la CTA T.

Se elaborarán estadísticas de atención, acciones y seguimiento del procedimiento adoptado en el este protocolo.

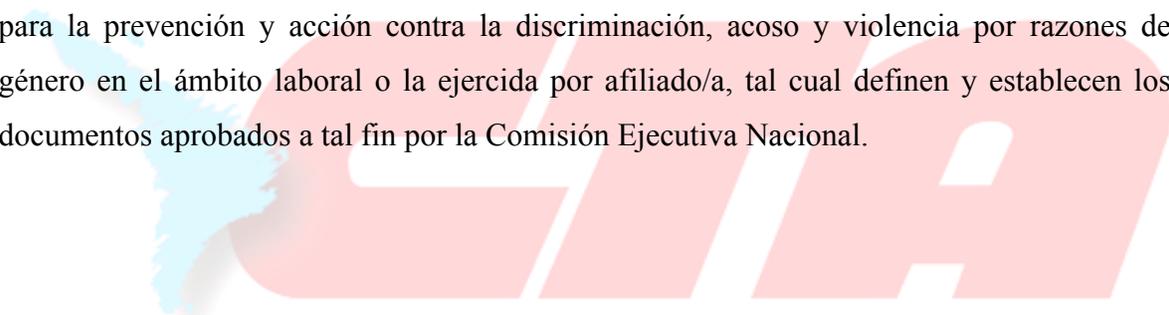
### **III. ADHESIONES Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL PROTOCOLO**

Se invita a los Sindicatos, Federaciones, Organizaciones afiliadas y las CTA T de las diferentes jurisdicciones a adherir al presente protocolo y adoptar instrumentos de similares características.

La CTA T realizará jornadas de formación para la implementación del presente protocolo a nivel nacional, provincial y regional.

Se promoverá una evaluación de su funcionamiento luego de cumplido un año de su implementación.

Se impulsará que el Congreso Nacional de la CTAT apruebe los procedimientos definidos para la prevención y acción contra la discriminación, acoso y violencia por razones de género en el ámbito laboral o la ejercida por afiliado/a, tal cual definen y establecen los documentos aprobados a tal fin por la Comisión Ejecutiva Nacional.



**de los trabajadores**