

Protocolo de prevención, intervención y acción ante situaciones de discriminación, acoso y violencia por razones de género contra mujeres y personas LGBT+ por parte de integrantes de la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU)

I.- Introducción.

En noviembre de 2017, nuestra Central Sindical, la CTA-T, 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 un protocolo de actuación que defina mecanismos y acciones a seguir cuando la violencia la ejerce un miembro de la Central.

Los últimos años han estado signados por profundas transformaciones, tanto de las militancias del campo popular como de los modos de percibir las y socializarlas. En particular, las luchas y debates de los feminismos, en las instituciones y en las calles, han desafiado el paradigma del poder patriarcal. Es así como las prácticas y los modos de relación se escrutan a partir de una perspectiva que hace visibles y desnaturaliza las violencias, y que obliga también a las organizaciones sindicales a revisar críticamente y comprometerse a transformar los vínculos entre sus integrantes. Entendemos la decisión de adoptar mecanismos claros de abordaje de las situaciones de violencia, acoso y discriminación por razones de género contra las mujeres y personas LGBT+ como parte fundamental de nuestro compromiso con la defensa y promoción de los derechos humanos, y de nuestra lucha por la igualdad y la justicia social. No adscribimos al punitivismo o a la judicialización de las prácticas cuestionables como única respuesta a esta problemática, por eso esta iniciativa tiene como componentes centrales la prevención, sensibilización, formación y promoción de cambios de conducta y relación. Se trata de un proceso de transformaciones que llevará tiempo y requerirá revisiones permanentes. Pero también entendemos que debemos acordar mecanismos concretos de abordaje, una vez que el acoso, la discriminación y la violencia están instalados y demandan de las organizaciones sindicales orientaciones claras para actuar y capacidad de tomar decisiones que pueden ser

muy difíciles. Porque, como señala nuestra CTA, “no podemos dejar que nos gane el desaliento, ni la improvisación frente a cada caso, y mucho menos la impunidad”.

Una vez más, “los dolores que nos quedan son las libertades que nos faltan”, y como militantes políticos, creemos que este Protocolo será una herramienta importante para la construcción de nuevos sentidos que nos permitan alcanzar un sindicalismo libre de violencias por razones de género, y, con ello, organizaciones más capaces de luchar por una universidad y una sociedad más justa, libre e igualitaria.

Por estas razones, este protocolo recoge el mandato del Plenario de Secretarías y Secretarios Generales de CONADU, que en fecha 19 de marzo de 2019, a propuesta de la Mesa Ejecutiva, tomara la decisión de adherir al *“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”* , junto al *“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), y encomendar al Colectivo de Mujeres de CONADU la elaboración de una propuesta propia para el ámbito de la Federación, que deberá ser considerada por sus cuerpos orgánicos para su adopción y aplicación.

II.- Protocolo de prevención, intervención y acción ante situaciones de discriminación, acoso y violencia por razones de género contra las mujeres y personas LGBT+ por parte de integrantes de la CONADU

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.

- Garantizar la participación y presencia de las mujeres y personas LGBT+ en nuestra organización, sin discriminación ni violencias.
- Contribuir a producir una transformación cultural anti patriarcal en las organizaciones sindicales.

Objetivos específicos:

- Definir el marco general de abordaje para la prevención, intervención y acción ante situaciones de violencia, acoso y discriminación por razones de género cuando la misma sea ejercida por una persona integrante de CONADU.
- Establecer los mecanismos institucionales para abordar las denuncias y consultas sobre esta problemática.
- Garantizar el enfoque de género en el abordaje de la problemática, el acompañamiento y la sensibilización de los equipos de intervención y del conjunto de los integrantes de la CONADU 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, etc., en el camino de la construcción de organizaciones y vínculos igualitarios.
- Promover una comunicación y difusión con perspectiva de género y enfoque de diversidad sexual y cultural.
- Asesorar a los Sindicatos de base de CONADU 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)*.

- El *Artículo 14 bis de la Constitución Nacional* y los siguientes tratados internacionales con rango constitucional: *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, *Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos*, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, *Convención de los Derechos del Niño*, *Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes*.

- Además, la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (OEA, 1994)*, conocida como *Convención de Belem Do Para*, ratificada por Ley 24.632 en el año 1996.

- Constituyen un marco de referencia también los Convenios y Recomendaciones aprobados en la OIT: 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951), 111 sobre Discriminación en materia de empleo y ocupación (1958); 156 sobre Trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y 189 sobre Trabajadores de casas particulares (2011). Nos remitimos igualmente al Convenio 190 junto a la Recomendación 206 Sobre Violencia y acoso en el mundo del trabajo, aprobados en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2019, y pendientes aún de ratificación parlamentaria.

- En el ámbito nacional, nos remitimos a:

La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, que al establecer los derechos y obligaciones de personas empleadoras y personas trabajadoras, reconoce entre los principios generales que rigen las relaciones laborales la buena fe, la igualdad de trato, la prohibición de realizar actos discriminatorios, y la garantía de integridad psicofísica de los trabajadores.

La Ley 23.592 que prohíbe los actos discriminatorios.

La Ley 26.743 que reconoce el derecho a la identidad de género de las personas, entendiéndola como la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona se auto percibe.

La Ley 26.485, de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales, y su Decreto reglamentario 1011/2010.

La Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley 27499)

3. Ámbito de aplicación y personas comprendidas

Este protocolo regirá

- (a) como marco para las acciones de prevención, sensibilización y capacitación que emprenda la Federación, y
- (b) frente a una solicitud de asesoramiento, consulta o denuncia por situaciones de discriminación, acoso y/o violencia por razones de género cuando:
 - La persona denunciada sea integrante de alguno de los cuerpos orgánicos de la Federación o se encuentre desempeñando tareas en ella bajo cualquier forma de vinculación
 - A requerimiento de un Sindicato de base
 - A requerimiento de una persona afiliada, con el conocimiento y articulación con su organización de base
 - A requerimiento de una persona que tenga alguna forma de vinculación laboral con la Federación.

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)

De acuerdo al procedimiento establecido en este Protocolo, se prevé la conformación de la CEI, que estará integrada por:

1. Una Secretaria integrante de la Mesa Ejecutiva de CONADU, designada para esta tarea por esa misma instancia hasta que una reforma del Estatuto instituya la Secretaría de género o similar (en adelante, “Secretaria encargada”)
2. Otra Secretaria integrante de la Mesa Ejecutiva de CONADU, designada por esa misma instancia para acompañar la labor de la Secretaria que asuma la responsabilidad en primer lugar
3. Une abogade con especialización en violencia de género
4. Otra persona especialista en el tema, ya sea por profesión o por experiencia
5. A requerimiento de la CEI, la Secretaria Nacional de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA T.

La integración de la CEI por géneros deberá respetar como mínimo la paridad, pudiendo excederla en caso de mayor integración femenina. Cuando una consulta o denuncia involucre a una persona integrante de alguna de las Secretarías propuestas para la CEI, se elegirá otra no involucrada en el caso motivo de consulta o denuncia.

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

La designación de la Secretaria encargada, hasta tanto se instituya una Secretaría de género o similar, debe ser puesta en conocimiento de los Sindicatos de base, así como de todos los integrantes de la Federación y personas vinculadas laboralmente a la misma.

6. De las consultas o denuncias. Procedimiento.

La Secretaria encargada, y la CEI cuando sea convocada, deberán actuar según los principios de celeridad, contención, escucha activa, no revictimización, accesibilidad,

imparcialidad y perspectiva de género. Deberán garantizar la confidencialidad durante todo el proceso.

Serán funciones de la Secretaria encargada:

1. Receptar la consulta y/o denuncia, dejando constancia por escrito de la misma. La consulta y/o denuncia podrá hacerse de manera verbal o en la casilla de correo creada a tal efecto (ceiviolenia@conadu.org.ar). En caso de que sea verbal, se confeccionará una constancia de la entrevista, con fecha, hora, lugar, datos de quien consulta o denuncia, persona denunciada y breve descripción de los hechos.
2. Proponer actividades de diversa índole que considere necesarias para el cumplimiento de los objetivos enunciados en este Protocolo.
3. Responder las consultas y conformar la CEI en todas las ocasiones en que una denuncia sea formalizada. La Secretaria encargada también podrá conformar y convocar a la CEI cuando se presente una consulta o requerimiento de asesoramiento, aún cuando no se configure una denuncia.

Serán funciones de la Comisión:

1. Asesorar a la Secretaria encargada para responder consultas y/o denuncias
2. Entrevistar a la persona que consulta y/o denuncia. Si hubiera denuncia, entrevistar en audiencia separada a la persona denunciada, sin promover careos ni mediación, como establece la ley 26.485. Las entrevistas deberán realizarse con la presencia de al menos dos integrantes de la CEI.
3. Si fuera necesario realizar entrevistas a otras personas propuestas.
4. Recibir todo otro elemento de análisis o prueba.
5. Producir un primer informe en un plazo no mayor de 15 días, y un informe final en el plazo más perentorio posible, 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 CONADU.
7. Suministrar información permanente de todos los pasos que siga el procedimiento a quien consulta o denuncia, y de las consecuencias de las decisiones que pudiera tomar. Si quien consulta o denuncia no estuviera conforme con la respuesta recibida,

debe informársele que puede acudir a la Secretaria de género e igualdad de oportunidades de la CTA Nacional para solicitar asesoramiento.

8. Acompañar las acciones que se resuelvan llevar adelante en cada caso. Incluso cuando estas fueran realizar denuncia en ámbito judicial.

9. Asesorar a los sindicatos de base frente a consultas o denuncias, y en el tratamiento de esta problemática.

7. De la articulación de procedimientos entre CONADU y las organizaciones afiliadas

Cuando la Secretaria encargada reciba denuncias o consultas que involucren a personas integrantes de los sindicatos miembro de CONADU, 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 del Sindicato de base, la Secretaria encargada de CONADU 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 6, la CEI redactará un informe final en cuyas conclusiones deberá indicar si se aconseja o no instar el procedimiento sancionatorio previsto en los artículos correspondientes del Estatuto de CONADU.

Cuando el informe aconseje la aplicación de sanciones, el Secretario o la Secretaria General informará a la Mesa Ejecutiva, que analizará el caso y las medidas propuestas para resolver según el procedimiento estatutario el inicio de sanciones, las que pueden contemplar: apercibimiento, suspensión, expulsión, medidas de prevención, o 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 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 e integrantes de CONADU.

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

III. Adhesiones y puesta en funcionamiento del Protocolo

CONADU comunicará a sus Asociaciones de Base y difundirá públicamente la adopción de este protocolo y su contenido.

CONADU invitará a sus Asociaciones de Base a adherir al presente protocolo o adoptar instrumentos de similares características.

CONADU organizará jornadas de formación para el conocimiento e implementación del presente protocolo.

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

La Mesa Ejecutiva impulsará que el Congreso de CONADU apruebe los procedimientos definidos en este documento, aprobado a tal fin por el Plenario de Secretarios y Secretarías Generales y que, en caso de ser necesario, se adecúe su Estatuto para una mejor implementación de este Protocolo.