Protocolo de prevención, intervención y acción ante situaciones de discriminación, acoso y violencia por razones de género contra mujeres y personas del colectivo LGBTIQ+ en el ámbito de la Asociación Gremial de Docentes e Investigadorxs de la UNR (COAD)

I.- Introducción.

En Argentina, así como en varios países de América Latina, estamos viviendo tiempos de transformaciones profundas. La marea verde, las gafas violetas y la bandera arcoíris interpelan nuestras prácticas y modos de relacionarnos desnaturalizando las violencias que las habitan. Esto obliga a las organizaciones sindicales a revisar críticamente sus instancias y a comprometerse en transformar los vínculos entre sus integrantes.

Desde hace varios años nuestro gremio COAD ha asumido un fuerte compromiso con las políticas de prevención y erradicación de la violencia de género y el acoso hacia mujeres y personas del colectivo LGBTIQ+.

Materializamos ese compromiso con la creación del Área de Mujeres, Géneros y Diversidad Sexual en 2010, que lleva adelante una cátedra itinerante en la que han participado diferentes referentes académicas en la temática, impulsa asambleas, talleres, actividades, seminarios, paros de mujeres y disidencias y tuvo una activa participación en la creación de un Protocolo para el abordaje de la violencia de género en las distintas unidades académicas y en el ámbito de la UNR, aprobado en 2018.

Hoy vemos la necesidad de dar un paso más y crear un Protocolo para la Prevención, Intervención y Acción sustentado en la decisión de adoptar mecanismos claros de abordaje de las situaciones de violencia, acoso y discriminación por razones de género contra las mujeres y la comunidad LGBTIQ+ en nuestro gremio. Entendemos que este nuevo paso, esta nueva herramienta que creamos, es 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 transformaciones en el modo de actuar y

relacionarnos. Asimismo, busca establecer medidas reparatorias para aquellxs que se vean expuestxs a situaciones de acoso o violencia en el ámbito de nuestro gremio. Sabemos que se trata de un proceso de transformaciones que llevará tiempo y requerirá revisiones permanentes, pero entendemos que debemos acordar mecanismos concretos de abordaje.

Asimismo, con este nuevo paso acompañamos las iniciativas llevadas adelantes por otros sindicatos y centrales que ya cuentan con Protocolos propios y de quienes retomamos sus producciones y aprendizajes. En marzo de 2019 la CTA T aprobó su “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)”. Allí se recogían acuerdos previamente asumidos por la central, en 2017 se aprobó el “Compromiso Sindical para la erradicación de la violencia de género” impulsado por la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la central y el “Protocolo marco de prevención y acción para las organizaciones sindicales en casos de discriminación, acoso y violencia por razones de género contra las mujeres y personas LGBT+ en el ámbito laboral”

En el mismo sentido, en abril de 2019 la CTA A aprobó el “Protocolo para prevenir, detectar e intervenir en situaciones de violencia y acoso de género (s) en el ámbito de la CTAA” y en marzo de 2019 el Plenario de Secretarias y Secretarios Generales de CONADU, a propuesta de la Mesa Ejecutiva, tomó 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 encomendó al Colectivo de Mujeres de CONADU la elaboración de una propuesta propia para el ámbito de la Federación.

Como resultado de esto, en agosto de 2019 se aprobó el “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 CONADU”. En su Título III

CONADU invita a sus Asociaciones de Base a adherir a dicho protocolo o adoptar instrumentos de similares características.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en junio de 2019 aprobó el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, que incluye la violencia y el acoso por razón de género y adoptó ese mismo año la Recomendación 206.

Estas herramientas brindan un marco normativo para promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establecen la previsión para que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.

Una vez más, “los dolores que nos quedan son las libertades que nos faltan”, y como militantes políticxs, 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 mejor posicionadas para luchar por una universidad y una sociedad más justa, libre e igualitaria.

II.- Protocolo de prevención, intervención y acción ante situaciones de discriminación, acoso y violencia por razones de género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito de la COAD

1. Objetivos

Objetivos generales:

● 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 de la comunidad LGBTIQ+

● Construir una organización libre de violencia, sexismo y discriminación como parte del modelo sindical basado en la democracia, participación y pluralidad.

● Garantizar la participación y presencia de las mujeres y personas de la comunidad LGBTIQ+ en nuestra organización, sin discriminación ni violencias.

● Contribuir a la 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 en el ámbito de la COAD.

● 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 lxs integrantes de la COAD.

● 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.

2. <u>Marco conceptual y legal enunciativo</u>

Como marco conceptual y legal de este Protocolo retomamos los principios y el marco conceptual y normativo establecido en el “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) aprobados por la CTA T: “El Artículo 14 bis, 16, 23 y 75 inc. 22 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.

También 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 les 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 autopercibe.

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 27.499)" (Protocolo CONADU, pág. 4 y 5).

3. <u>Ámbito de aplicación y personas comprendidas</u>

El ámbito de aplicación es el espacio de la COAD y todas las relaciones que se generen a partir de él. En tal sentido este protocolo regirá:

(a) como marco para las acciones de prevención, sensibilización y capacitación que emprenda la Asociación 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 (o aludida en la consulta) **sea integrante del cuerpo directivo de la Asociación, sea delegadx gremial de alguna unidad académica, se encuentre desempeñando tareas en la Asociación bajo cualquier forma de vinculación o sea partícipe de actividades organizadas por COAD**.

4. <u>Conductas alcanzadas</u>

Se incluyen los comportamientos y las acciones ocurridas que puedan caracterizarse como violencia, acoso o discriminación contra mujeres, lesbianas, gays, travestis, transgénero, transexuales, bisexuales, intersex y no binaries por orientación sexual, identidad o expresión 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 marco 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, simbólica y política. Tanto si es ejercida de forma directa como indirecta, conforme establece el artículo 4° de dicha norma.

5. <u>Procedimiento</u>

5.1. Recepción de la denuncia y/o consulta: el Consejo Directivo, a propuesta del Área de Mujeres, Género y Diversidad Sexual de COAD, designará una persona para recepcionar la consulta y/o denuncia, dejando constancia por escrito de la misma. La consulta y/o denuncia podrá hacerse de manera escrita, verbal (solicitando una entrevista por mail o en la recepción del gremio), o vía virtual enviando un mail en la casilla de correo creada a tal efecto (***@coad.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 suscripta por la persona denunciante.

5.2. Asistencia: A partir de la denuncia y/o consulta se pondrá en funcionamiento la **Comisión Especial de Intervención** (CEI, conformada según se establece en el inciso 5.4 del presente Protocolo) que deberá asistir a las personas denunciantes, responder consultas que se originen a partir de la denuncia y entrevistar - de considerarlo necesario - en forma separada a la persona denunciada de la denunciante, sin promover careos ni mediación, como establece la Ley 26.485.

5.3. Intervención: la CEI deberá producir un primer informe en un plazo no mayor de 15 días, y un informe final en el plazo más perentorio posible. En los mismos se sugerirán las medidas a tomar, acciones preventivas u otras que considere oportunas según la gravedad del caso y los indicadores de riesgo. La CEI elevará el informe final (con la garantía de confidencialidad necesaria) al Consejo Directivo de COAD.

5.4. Comisión Especial de Intervención (CEI)

De acuerdo al procedimiento establecido en este Protocolo, se prevé la conformación de una Comisión Especial de Intervención (CEI), que estará integrada por: la persona designada por el Consejo Directivo para recepcionar la consulta y/o denuncia (y si es necesario, quien ella designe para asesorarla legalmente en el caso) y dos compañeras integrantes del Área de Mujeres, Género y Diversidad Sexual de COAD (y si es necesario, quien(es) ellas designe(n) para acompañar el caso concreto, en total acuerdo con la persona que inicia la denuncia o consulta).

La CEI deberá estar integrada por mujeres y/o personas integrantes del colectivo LGBTIQ+ con reconocida experiencia en el abordaje de situaciones de esta índole. 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 y facultades de la CEI:

● Responder consultas en todas las ocasiones en que una denuncia sea formalizada o cuando se presente una consulta o requerimiento de asesoramiento, aun cuando no se configure una denuncia.

● Realizar entrevistas a la persona denunciada o si fuera necesario a otras personas propuestas. Las entrevistas deberán realizarse con la presencia de al menos dos integrantes de la CEI, siempre de manera separada de la persona que denuncia o consulta y sin promover careos ni mediación, como establece la ley 26.485.

● 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.

● Producir un primer informe en un plazo no mayor de 15 días, y un informe final en el plazo más perentorio posible. Ambos deberán contener sugerencias de medidas a tomar, acciones preventivas u otras que considere oportunas según la gravedad del caso y los indicadores de riesgo. La CEI elevará el informe final (con la garantía de confidencialidad necesaria) al Consejo Directivo de COAD.

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

5.5 De la articulación de procedimientos entre COAD y los espacios de atención de las unidades académicas: Cuando la CEI de COAD reciba denuncias o consultas que involucren a docentes de alguna unidad académica de la UNR, podrá (en acuerdo con quien consulta o denuncia) derivar el tratamiento del caso a las instancias definidas en esa unidad académica para tal fin. Si la denuncia no pudiera encaminarse a través de esa instancia, la CEI propondrá instancias de articulación que permitan abordar el caso preservando los principios establecidos en este protocolo.

5.6.- De las medidas preventivas: Podrán ser sugeridas por la CEI en el primer informe o en el informe final, debiendo en ambos casos estos informe ser elevados al Consejo Directivo para que apruebe la aplicación de las mismas en el tiempo urgente y perentorio que amerite el caso.

5.7. De las Medidas reparatorias y disciplinarias: Cumplido el Procedimiento previsto en el artículo 5.4, la CEI redactará un Informe Final en cuyas conclusiones deberá indicar si aconseja o no instar a la aplicación de medidas reparatorias y/o sanciones previstas en el Capítulo V del Estatuto de COAD y/o en el ordenamiento normativo vigente según sea aplicable al caso.

Cuando el Informe aconseje la aplicación de medidas reparatorias y/o sanciones, el Consejo Directivo analizará el caso y las medidas propuestas. En caso de resolverse la aplicación de sanciones se actuará según el procedimiento estatutario de COAD pudiendo contemplar medidas como: apercibimiento, suspensión o expulsión y según la legislación vigente conforme al caso planteado; garantizando en forma previa el derecho de defensa previsto en la normativa de fondo que resulte aplicable.

8. 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 integrantes del Consejo Directivo, delegadxs gremiales y afiliadxs de COAD.

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