

## APORTES Y SUGERENCIAS:

En cuanto al alcance y la forma del protocolo: Pensar en un formato GUÍA DE ACCIÓN: es decir dentro del protocolo debe quedar clara la forma de actuar e intervenir.

## FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS:

- Iniciar poniendo el valor que como trabajadores basamos nuestro accionar reivindicando la recuperación del sindicato. Que el mismo es independiente de los gobiernos y los partidos patronales. Que estas consideración ponen de manifiesto que queremos (como ya vienen desarrollando en muchos casos las seccionales) una política activa por los derechos de las mujeres trabajadorxs y las disidencias sexuales y contra todo tipo de violencia.
- Pensar el protocolo/guía como una herramienta: proponer lineamientos generales que puedan ordenar los pasos generales a seguir frente a una denuncia de violencia o frente a indicios claros de que algún compañerx estuviera ejerciendo violencia contra otrx compañerx trabajador/ra de la educación.
- Contextualizar que el mismo no es aislado: El movimiento de mujeres internacional puso en foco, lo que antes parecía “natural”: violencia física y psicológica, cosificación, discriminación. En nuestro país, hay un largo recorrido que a través de movilizaciones bajo el lema #NiUnaMenos, permitió que los reclamos de las mujeres y disidencias ganen legitimidad, y han dado fuerza a la organización y movilización por sus derechos, como quedó expresado en las masivas movilizaciones por el aborto legal seguro y gratuito en el año 2018. Desde nuestro sindicato, empalmamos con el movimiento de mujeres y disidencias en las calles, promovemos la organización independiente de lxs trabajadorxs, y tenemos el espíritu de impulsar comisiones de trabajo no solo de mujeres y disidencias docentes, sino que puedan incluir a la comunidad educativa toda. Señalar que un protocolo/guía que sea representativo debe cuestionar el sistema capitalista, que expropia toda la riqueza social que producen lxs trabajadorxs, y que necesita de la explotación y opresión para legitimarse. En su lucha contra la explotación, la clase trabajadora (de la cual las mujeres integran los sectores más explotados) encontrará otros aliados que buscan emanciparse del yugo de la opresión que les pesa por el color de su piel, por su sexualidad, su género, su etnia, etc. Esta alianza encabezada por la mayoritaria clase trabajadora, es la que puede avanzar sobre este sistema. Hacer ésta caracterización y ubicarnos como clase trabajadora, es clave para posicionarnos ante problemas sociales, ya que la legítima búsqueda de justicia ante los femicidios, u otras denuncias por violencia de género, paradójicamente conducen a limitar la definición de violencia patriarcal a la estrechez de las figuras jurídicas estipuladas en el sistema penal (mismo que legitima y reproduce la opresión). El Estado capitalista-patriarcal, a pesar de reconocer a las mujeres como víctimas y aumentar las normas punitivas (en un distorsionado reconocimiento a la existencia de una violencia diferenciada contra ellas), no solo las revictimiza en comisarías, fiscalías y juzgados, sino que además disminuye año tras año el presupuesto para el Plan de prevención y erradicación de la violencia. Denunciar la responsabilidad del Estado mientras

acompañamos a las víctimas de violencia de género en el reclamo de justicia, tiene el objetivo de avanzar en la organización independiente de nuestrxs compañerxs.

MARCO LEGAL: avanzar sobre cuál o cuáles son las normativas y legislaciones en las que el protocolo/guía se apoyara.

Art 4 de la ley 26.485 para lo que se entiende violencia. Al proyecto actual le falta integrar la violencia desde el Estado y/o por sus agentes y la tipificación de la violencia, la cual esta misma ley detalla marcando que las mismas suelen producirse de manera interrelacionada, pudiendo considerarse que las violencias psicológicas son siempre parte de una situación de violencia. Las violencias físicas y sexuales son los extremos de un sistema de relaciones de género naturalizadas como jerárquicas. Estas relaciones entre géneros cultural e históricamente desiguales deben ser parte de la reflexión de todxs lxs compañerxs, ya que son esas relaciones las que invisibilizan, naturalizan, relativizan, sustentan y reproducen las violencias. Según dicha ley los tipos de violencias hacia las mujeres son:

- Violencia física: es la que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

- Violencia psicológica: es aquella 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 o 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.

- Violencia sexual: entendida como cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer 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 de mujeres.

- Violencia Económica y patrimonial: Es aquella que tiene como propósito ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer.

- Violencia simbólica: Es aquella en la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad. Estas tipificaciones se hacen extensibles hacia toda conducta, acción, comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque

daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

**PRINCIPIOS GENERALES:** (el principio de respeto y no revictimización ya está plasmado en el proyecto actual) incorporar el respeto a las instancias orgánicas definidas para el abordaje de la problemática.

Incorporar la necesidad de que el proceso sea ejecutado en tiempos razonables para que su tratamiento sea visualizado por el conjunto del colectivo en vías a su resolución.

Incorporar la instancia y derecho del acusado a instancias de diálogo frente a la acusación (entendiendo que esta instancia será llevada adelante por una Comisión y en ningún momento se pretenderá cruzar con la persona denunciante). Es importante señalar que el actual proyecto solo habla de que la persona denunciada presente un escrito, lo cual no es lo mismo, que otorgar el espacio donde la persona denunciada relate su versión.

Incorporar la aceptación y respeto a las medidas tomadas por la Comisión que lleve adelante el proceso ya sean preventivas/sancionatorias, y las que se pudieran definir en los tiempos y alcances definidos.

**PROCEDIMIENTO:** Tener en cuenta y poner a debate la necesidad de incorporar los casos en donde no hay denuncia directa pero se conoce o hay indicios de que existe una situación de violencia, como podría ser:

- que la persona violentada esté atravesando una situación de violencia de género y no quiera realizar la acusación abiertamente en el espacio colectivo.
- que la persona violentada que esté atravesando una situación de violencia de género no diga nada a nadie pero algunxs o todxs lxs compañerxs sepan de su situación
- Que se intuya o sepa que un compañero/a ejerce violencia de género hacia otra persona que no es docente o parte del sindicato.

Es importante pensar en esta instancia, ya que el sindicato tiene la posibilidad de establecer medidas preventivas dentro de procesos de este estilo para evitar que se agraven situación o que efectivamente deriven en episodios de violencia. Asimismo la intervención puede permitir que el proceso se desarrolle en mejores condiciones para clarificar los hechos. Este punto en parte puede compartir los tiempos y los principios generales de la guía, con la salvedad de que al no ser un procedimiento “común” puede ejecutarse mediante reunión del cdc (plazo) para determinar medida preventiva y comunicación con la persona acusada. (Apartamiento de las actividades sindicales y definir un tiempo para la misma)

Esto no es menor, y el aporte está fundamentado en que son muchísimos los casos donde la víctima no quiere denunciar, lo cual entre otras cosas deja abierta la posibilidad a que siga expuesta a situaciones de violencia que pueden escalar.

**CONFORMACIÓN, CARÁCTER y OBJETIVOS DE LA COMISIÓN:** Una vez que el Consejo directivo o la Secretaria recibe la denuncia es necesario convocar a la Comisión de

investigación y trabajo. El proyecto actual habla de una comisión estable y de 5 miembros votada por el Congreso. Desde esta Secretaría ponemos a consideración la siguiente forma y constitución de Comisión:

Composición: Secretaria DDHH Y Género provincial, Sec DDHH y Género seccional,

2 o 3 compañerxs integrantes de alguna organización de mujeres y disidencias que sean parte activa de la secretaría y 1 compañerx independiente (que sea parte del ámbito laboral de la persona denunciante).

Conformación: para la conformación de esta Comisión y a excepción de las Secretarías, y la compañera independiente que cambiará según el caso a seguir, las dos o tres compañeras restantes deberán propuestas por la seccional y respaldadas con el apoyo de sus compañerxs de seccional, se votarán en asamblea y ese mandato será llevado a Congreso donde las Comisiones seccionales serán validadas. A tener en cuenta, el dispositivo deberá prever la posibilidad de contar con suplentes o modalidad de excepción, entendiendo que el funcionamiento de la Comisión debe respetar plazos que no se detendrán por la ausencia de alguna de las partes.

Objetivos: sugiero incorporar los objetivos, al no estar desarrollados y claros en el proyecto actual, el alcance y la política posterior es limitada.

- Ampliar y clarificar hechos a partir de la escucha, en espacios y tiempos propicios, de las personas involucradas.

- Establecer dispositivos de reflexión, que prevengan y pongan en discusión estas situaciones.

-La Comisión deberá elaborar un informe para socializar el proceso de trabajo con el Consejo Directivo.

- Según el caso, elaborar propuestas de sanción disciplinaria para ser tratada por el Consejo Directivo y el posterior Congreso.

- Transmitir al acusado la resolución colectiva en base al informe realizado por la comisión de trabajo.

Periodo de trabajo y accionar de la Comisión:

- 1- Recibida la denuncia, se convoca al Consejo Directivo en un plazo no mayor a cinco días, para realizar la convocatoria de la Comisión.
- 2- Una vez constituida la comisión, la misma debe reunirse, analizar el caso y convocar a la denunciante a un espacio seguro y confidencial para entablar un primer diálogo, atendiendo a la disponibilidad y asegurando un espacio

seguro. Esta reunión puede extenderse a otros encuentros a fin de poner a disposición todo el acompañamiento necesario.

- 3- Se generará una primera instancia de diálogo e intercambio con la persona denunciante. Pueden prolongarse en caso de que la Comisión lo requiera. Estos encuentros deben servir para conocer la versión que tiene el acusado sobre lo sucedido y evaluar la capacidad reflexiva y registro de la situación y detectar los elementos que puedan configurar niveles de violencia.
- 4- Informe: el mismo se desprende como síntesis de un proceso de trabajo iniciado por la comisión y es la herramienta que informa al Consejo Directivo sobre lo trabajado. Se elabora una propuesta de resolución que estará en consonancia y hará referencia a las sanciones descritas en este protocolo, según el tipo de violencia. Puede adoptar dimensiones formativas y junto a esto, disciplinarias de acuerdo a la gravedad de los hechos. Entre las disciplinarias: apercibimiento, suspensión efectiva, expulsión. Esto validado por la instancia colectiva del Consejo Directivo.
- 5- La comisión de trabajo convocará a una Reunión extraordinaria Resolutiva para presentar el informe de trabajo general a la instancia del Consejo Directivo. Para esta instancia resolutiva será necesaria la participación de la mitad más uno de los miembros del mismo a fin de dar quórum de funcionamiento a la reunión extraordinaria. A su vez, la Comisión de trabajo elegirá un representante que tendrá 1 voto en la instancia extraordinaria.
- 6- La Resolución de alguna medida sancionatoria se adoptará por votación/consenso en esa instancia colectiva correspondiente, previa lectura del informe. Para los casos donde se decida sobre la medida sancionatoria de apercibimiento/suspensión efectiva si la misma no se brinda desde el consenso unánime, bastará con el voto de la mitad más uno de los presentes para llevar adelante la sanción. Para los casos donde se decida sobre la medida sancionatoria de expulsión, si la misma no se brinda desde el consenso unánime será necesario el voto de las 2/3 partes de los presentes para llevar adelante la sanción. En caso de empate, el voto de la secretaria de Género y Diversidad valdrá doble. Considerar el la sanción de expulsión debe responder a los principios del Estatuto Docente, el cual plantea que la expulsión se define por Congreso extraordinario, en este caso la Comisión sugiere la expulsión, pero la misma se lleva adelante mediante la suspensión (la cual no tiene límite temporal según el estatuto) a ser votada y validada en el Congreso posterior.
- 7- En el marco de esta Reunión Resolutiva se define el alcance (ámbitos) y los tiempos (plazos) de la medida sancionatoria y demás medidas que tiendan a ser reparadoras de la situación.
- 8- Se seleccionan a los integrantes y se conforma, de ser necesaria su intervención, la comisión de seguimiento.

CONSIDERACIONES SOBRE PROCEDIMIENTO - Respeto por las definiciones colectivas desde el momento de la medida preventiva. Es decir, el ámbito para expresar desacuerdos o si es sancionatorio o no la acusación será la reunión Resolutiva Extraordinaria donde se presenta el informe de la comisión. Mientras tanto ningún compañerx del Consejo Directivo podrá entorpecer el procedimiento. Si esto ocurre podrá ser tomado como un agravante.

- 1- La Comisión/equipo se reúne nuevamente con la persona acusada para transmitir la resolución tomada en el marco de la Reunión Extraordinaria Resolutiva. Explicitando plazo y alcance de la medida sancionatoria correspondiente por escrito. Finaliza el rol de la comisión de Trabajo.
- 2- De la Comisión de seguimiento. Una vez finalizado el trabajo de la comisión de trabajo, la comisión de seguimiento estará encargada de realizar la veeduría sobre el proceso de acatamiento a las medidas sancionatorias definidas colectivamente. Realizará un seguimiento de la persona acusada tendiente a evitar que se repitan conductas de violencia de género. El tiempo del funcionamiento de esta comisión será estipulado en la reunión extraordinaria resolutiva y la comisión de seguimiento deberá expedir el informe de seguimiento en los tiempos estipulados antes de que esté vencido el plazo de su accionar. La comisión de seguimiento también podrá convocar a una reunión extraordinaria si surgen nuevos elementos que permitan reevaluar lo aplicado como medida sancionatoria en cuanto a ámbito/plazos y a la medida misma de emerger otra situación de violencia con el mismo compañerx.
- 3- El Consejo Directivo evaluará los tiempos, la forma y la información a divulgar al conjunto del sindicato/activismo acerca del accionar del presente protocolo en función de resguardar a las personas involucradas.
- 4- Cualquier docente puede solicitar información respecto al procedimiento y resolución. La secretaria de Género y Diversidad será la encargada de transmitir dicha información.

LOS NIVELES DE VIOLENCIAS: es importante que el protocolo guía contenga indicadores de riesgo. Al interior de una organización gremial, nos podemos encontrar con varios y diferentes tipos de violencia, definidas al inicio de estos apuntes. Es importante reconocerlas, diferenciarlas y establecer los caminos a seguir ante cada situación. Puede suceder que en algunas ocasiones, nuestro sindicato sea acompañante de la situación y busquemos resoluciones colectivas aunque puede darse otras situaciones en las que el tratamiento implique avanzar en denuncias y sanciones concretas contra quien ha sido acusadx. Como queda detallado al inicio las violencias se manifiestan en diversos tipos y modalidades y no siempre son detectadas como tales pues se asientan en tipos de relaciones jerárquicas, de poder entre los géneros, construidas históricamente. En el marco que no siempre es simple reconocer todas las violencias, y en base a la tipificación que realiza la ley 26.485, es necesario definir indicadores que nos permitan hacer una evaluación sobre la situación de riesgo o peligro para tomar decisiones pertinentes que le aseguren resguardo y protección a quien denuncia.

NIVEL 1- Violencia Simbólica Bromas hirientes, descalificaciones, chistes, subestimaciones, humillaciones, ridiculizaciones o insultos con connotaciones sexuales, por orientación sexual o pertenencia de género. Prácticas que atentan contra la participación de las mujeres y las identidades de género disidentes en diversos espacios de la organización: gritos o uso elevado del tono de voz, dispersión cuando hacen uso de la palabra, subestimación de aportes y preocupaciones, no reconocimiento del lugar y de las responsabilidades.

NIVEL 2 -Violencia psicológica Hostigamiento, celos, actitudes posesivas, control de actividades, prohibiciones, destrucción de objetos personales en el marco de una relación sexo – afectiva. Acosos, encares y armado de escenas para avanzar sexualmente en diversos espacios del funcionamiento del sindicato. Intimidación, amenaza, violación de la privacidad / intimidad.

NIVEL 3- Violencia física Agresiones leves, manosear y avanzar sobre el cuerpo. Enojo con despliegue físico, empujar, cachetear, zamarrear, encerrar o aislar con cualquier finalidad, en contexto de desigualdad de géneros.

NIVEL 4 - Violencia extrema con riesgo de vida Amenaza con objetos o armas. Golpiza física. Amenaza de muerte. Forzar una relación sexual. Abuso sexual. Violación. Mutilación. Femicidio.

LAS SANCIONES: A la hora de proponer las sanciones, es importante señalar que el foco no está puesto en una dimensión punitiva sino que la mayor apuesta es transformar nuestras dinámicas relacionales. Sin embargo, es importante que podamos proponer algunas posibilidades de sanción, en tanto nos consta que sin este tipo de intervenciones directas y concretas, que puedan hacer responsable a quien ejerce violencia por sus actos, y proponerle un trabajo de revisión crítica o sanción, no es posible generar acciones reparadoras que restituyan a quien padece o padeció la situación de violencia, y un espacio facilitador para construir vínculos saludables. Sin embargo, no es correcto generar una estandarización elevada de las sanciones en relación a los distintos tipos de violencia, ya que cada caso tiene sus especificidades y singularidades y debe ser abordado particularmente. Por eso, es importante sugerir una línea general de propuestas de intervención hacia quien ejerce la violencia, construida en relación a los distintos niveles de violencia que se desarrollaron en el punto anterior.

Al nivel 1 Violencia simbólica corresponderá: **APERCEBIMIENTO** Es fundamental que estemos atentos a estos tipos de violencias, que podamos entre todos identificarlas. Abordar a tiempo a quien ejerce violencia, sugerirle que revea su actitud. Garantizar la participación de las jornadas y talleres impulsados por la sec. de Género y Diversidad. Mediante la designación de unx o dos compañerxs , garantizar un seguimiento atento y sostenido hacia quien esté ejerciendo estas violencias a fin de ir trabajando con esa persona y registrando si reconsidera sus acciones: propuesta de reuniones semanales/quincenales según el caso (utilizando distintas estrategias según la situación) En el caso que el compañero refiera en su comportamiento más de dos o tres actitudes referidas dentro de este nivel pueden tomarse medidas sancionatorias descritas en el nivel 2.

Al Nivel 2 de Violencia psicológica corresponderá: **SUSPENSIÓN** Ante este tipo de situaciones puede decidirse una suspensión gremial (con plazo y alcance) y la reubicación

laboral de la persona denunciada a otro espacio o sector de trabajo. En caso de que la persona que ejerza estos niveles de violencia forme parte de espacios de conducción y referencia pública, es importante que se le aparte de esos espacios. A todo lo que planteamos en el punto anterior, hay que sumarle una evaluación de riesgo para evaluar probables víctimas de esa violencia y designar un grupo de compañerxs idónexs que asuman el trabajo de sostener la atención sobre cómo sigue el proceso. Es importante dejar claro que la reiteración de esas conductas puede eventualmente merecer la desvinculación o expulsión de la organización según sea el caso. Es fundamental para cualquier sanción que se establezca frente a este nivel de violencia acordar cuál es el plazo de las mismas, ya que las sanciones no pueden ser para siempre.

Al Nivel 3 y 4 corresponderá EXPULSIÓN Este nivel de violencia implica, a nivel gremial, la expulsión inmediata del espacio de la Seccional y/o la Central y el asesoramiento legal correspondiente para que la persona violentada pueda realizar la denuncia penal correspondiente. Esta sanción debe cumplir con lo establecido en el punto 6 del periodo de trabajo y accionar de la Comisión.

Avanzar:

- Campañas
- Capacitaciones
- Formatos para publicitar el Protocolo