



PROTOCOLO

Para prevenir, detectar e intervenir en situaciones de violencia y acoso de género(s) en el ámbito de la CTAA



central de trabajadores/as
de la argentina **autónoma**



PROTOCOLO

Para prevenir, detectar e intervenir en situaciones de
violencia y acoso de género(s) en el ámbito de la CTAA

Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina Autónoma
Secretario general: Ricardo Peidro
Secretaria general adjunta: Claudia Baigorria
Secretario general adjunto: Hugo “Cachorro” Godoy

Secretaria de Igualdad de Género y Oportunidades: Silvia León

Equipo de elaboración del protocolo:
Claudia Baigorria, Silvia León, Viviana García, Cynthia Pok, Silvia Bergalio y colaboradoras.


Edición y producción: Inés Hayes, Melissa Zenobi
Fotos: Sofía Alberti, Camila Petenatti, Elisa Corzo,
Walter Piedras, Fabián Piedras y César Garzón.
Diseño y arte de tapa: Fabián Piedras
Equipo de Prensa CTA-A
Secretaria de Comunicación y Difusión: María Ana Mandakovic

Agradecemos a los compañeros, compañeras y compañeros de las CTAA Nacional y Provinciales,
que aportaron al debate y concreción del presente Protocolo.

Julio de 2019



Perón 3866 – CABA – Rep. Argentina – 5411-4958-0997



Este Protocolo es una producción colectiva de trabajadoras de distintas organizaciones de nuestra CTA Autónoma.

Nos reconocemos como una organización anticapitalista, antiimperialista y antipatriarcal, y en ese contexto se enmarca nuestro accionar y la elaboración del presente Protocolo. El mismo entrelaza los principios éticos fundacionales de la Central en defensa de los derechos humanos, con las luchas que desde el movimiento de mujeres y LGTTTBIQ impulsamos para terminar con todo tipo de violencias

Fue aprobado y puesto en funcionamiento para el ámbito de la Comisión Ejecutiva Nacional el 27 de diciembre de 2018. Luego de ser enriquecido con aportes de las provincias, fue adoptado por todo el país a partir de la reunión de Conducción Nacional celebrada el día 12 de abril de 2019.

Celebramos la decisión política que asumimos como conducción de la Central y el camino emprendido con la génesis de este Protocolo, y aspiramos a que se convierta en una herramienta idónea para prevenir, detectar e intervenir en situaciones de violencia y acoso de género(s) en el ámbito de toda la Central.



PROTOCOLO

Para prevenir, detectar e intervenir en situaciones de violencia y acoso de género(s) en el ámbito de la CTAA

Nuestra **CTA Autónoma** sostiene un decidido compromiso con las políticas de prevención, erradicación de la violencia y acoso de género y la promoción de acciones tendientes a generar espacios libres de violencia y acoso hacia las mujeres, lesbianas, travestis y trans que permitan garantizar la Igualdad de Oportunidades y Géneros. Es parte de nuestros desafíos y objetivos políticos reducir las brechas existentes en materia de derechos en el mundo del trabajo, prevenir situaciones de violencia, acoso y discriminación que atenten a la integridad de las personas y remover los obstáculos para que la participación de las mujeres y disidencias sexuales, como desigualdades de poder por razón de género, diferencias de razas o condición de migrantes, sea efectiva y se promueva en todos los ámbitos de nuestra organización.

En esa dirección, no sólo participamos activamente en todas las luchas asociadas a la Agenda de las Mujeres y la comunidad LGTBTTTIQ, sino que presentamos y/o acompañamos proyectos propositivos como las Licencias por Violencia de Género, Ley de Paridad, Cupo Laboral Trans, modificación de las licencias parentales, Proyectos de Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos, proyectos de reclamo de declaración de Emergencia en Violencia de Género entre otros tantos.

El nuevo modelo sindical que nos hemos animado a poner en marcha desde la creación de nuestra central tiene hoy un desafío histórico de nutrirse y transformarse con las luchas de los feminismos, que encuentra a la clase trabajadora, con las luchas de las mujeres y de la comunidad LGTBTTTIQ de nuestro pueblo y de América Latina.

En la actualidad nuestra sociedad transita por altos niveles de violencia y acoso, producto de la opresión del sistema capitalista y patriarcal que genera profundas brechas de desigualdad, exclusión y marginación de grandes sectores de nuestro pueblo.

En dicho contexto, las mujeres y las diversidades sexuales (comunidad de lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgéneros, intersexuales y queers - LGBTTTIQ) son las que padecen mayores niveles de violencia, discriminación y acoso sexual y laboral generadas por factores históricos, culturales, religiosos, económicos, sociales y políticos que sostienen la desigualdad de género en el sistema patriarcal.

La naturalización y la invisibilización de las múltiples formas de agresión hacia las mujeres y la comunidad LGBTTTIQ constituyen formas de destrucción de la solidaridad y la empatía.

En tanto la cultura patriarcal se encuentra arraigada en nuestras sociedades, en las instituciones y en nosotros/as mismos/as, no siendo ajenas las entidades sindicales,

resulta fundamental establecer instancias de formación, de toma de conciencia individual y colectiva, de escucha, diálogo y resolución que erradique las prácticas patriarcales e impidan la reproducción de violencia y acoso hacia las mujeres y las diversidades sexuales en el seno de nuestra organización. Las instituciones y el Estado deben alentar el diseño e instrumentación de políticas concretas orientadas a prevenir y erradicar tales prácticas.

La violencia hacia las mujeres y la comunidad LGBTTTIQ afecta derechos humanos fundamentales de las mismas, impidiéndoles el goce de sus derechos en libertad y equidad.

La erradicación de la violencia en las instituciones requiere de un esfuerzo colectivo de desnaturalización de la desigualdad sobre las que se asientan las relaciones, un proceso de estudio, reflexión e intercambio que resulte en un cambio de paradigma de las relaciones interpersonales y de las construcciones de poder en nuestras organizaciones.

Entendemos a la elaboración e implementación del Protocolo como

un proceso creciente de debate y concientización que vaya generando consensos internos que aporten a los cambios culturales de las conductas patriarcales que nos atraviesan, y sea un camino y/o guía de abordaje cuidadoso y respetado de posibles situaciones de violencia de género en el seno de nuestra organización poniendo límite a conductas que avasallen los principios éticos de nuestra CTAA.

La implementación del presente protocolo es responsabilidad de la Comisión Ejecutiva Nacional, Comisiones Ejecutivas Provinciales, Locales y de las secretarías de Género e Igualdad de Oportunidades respectivas.

Como toda implementación de acciones de género(s) la transversalidad será el eje central de las decisiones y acciones.

Este protocolo propone abordar dos pilares centrales. Por un lado impulsar estrategias pedagógicas de prevención y promoción de relaciones libres de violencia de género hacia el interior de nuestra organización. Por el otro establecer el procedimiento para el abordaje y la resolución de posibles denuncias de género, acoso laboral y sexual.

1) Ámbito de aplicación

Este protocolo regirá para todas las personas, dirigentes/as, afiliados/as y trabajadores/as relacionados laboralmente con la Central de Trabajadores Autónoma (CTA A) y en todos los ámbitos donde la CTAA desarrolla sus acciones.

Rige para la Comisión Ejecutiva Nacional, y las Comisiones Ejecutivas Provinciales, Regionales y Locales. Sin perjuicio de esto, las instancias provinciales, regionales o locales podrán incorporar medidas superadoras de las previstas o adecuarlo a las realidades particulares, sin que implique menoscabo de los principios rectores y los fines y objetivos del presente protocolo.

2) Marco interpretativo

A los fines de la correcta interpretación del presente protocolo, deberá remitirse a:

- a) A los Tratados, Convenios y Declaraciones Internacionales con jerarquía constitucional, especialmente la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Intera-



americana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará” y los principios de Yogyakarta y los convenios, recomendaciones y Resoluciones de la OIT.

- b) La Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios, N° 23.592; la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N°26.485); ley de identidad de Género y toda otra normativa que sea pertinente.
- c) Al estatuto de la organización.
- d) A la doctrina y la jurisprudencia que se elabore en torno a este tema, los avances de la práctica y la ciencia en torno a las temáticas alcanzadas en el presente.

3) Conductas alcanzadas

3.1) Violencia de género(s): A efectos del presente protocolo quedan comprendidas las conductas, situaciones y mo-

dalidades previstas en los art, 4, 5 y 6 de la Ley 26.485 y su Decreto Reglamentario 1011/2010 que a continuación se transcriben, y cuando afecten a las mujeres y a las personas del colectivo LGBTTTTIQ.

“LEY 26.485: Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales

ARTÍCULO 4° — DEFINICIÓN.
Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposi-

ción, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

ARTÍCULO 5° — TIPOS. *Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:*

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

2.- 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 aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explo-*

tación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3.- Sexual: *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.*

4.- Económica y patrimonial: *La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:*

- a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;*
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distrac-*


ción 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.

5.- Simbólica: *La que a través de patrones estereotipados, dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.*

ARTÍCULO 6° — MODALIDADES.
A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:



**ESTE PROTOCOLO
PROPONE IMPULSAR
ESTRATEGIAS
PEDAGÓGICAS DE
PREVENCIÓN Y
PROMOCIÓN DE
RELACIONES LIBRES
DE VIOLENCIA DE
GÉNERO HACIA EL
INTERIOR DE
NUESTRA
ORGANIZACIÓN.**



a) Violencia doméstica contra las mujeres: *aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;*

b) Violencia institucional contra las mujeres: *aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empre-*

sariales, deportivas y de la sociedad civil;

- c) Violencia laboral contra las mujeres:** *aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;*
- d) Violencia contra la libertad reproductiva:** *aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;*
- e) Violencia obstétrica:** *aquella que ejerce el personal de salud sobre el*

cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

- f) Violencia mediática contra las mujeres:** *aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.”*

3.2) Las previstas en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW:

- a) Hechos con connotación sexista:** toda conducta, acción u omisión, todo comentario,



**EN LA ACTUALIDAD
NUESTRA SOCIEDAD
TRANSITA POR
ALTOS NIVELES DE
VIOLENCIA Y ACOSO,
PRODUCTO DE LA
OPRESIÓN DEL
SISTEMA
CAPITALISTA Y
PATRIARCAL.**



LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA EN LAS INSTITUCIONES REQUIERE DE UN ESFUERZO COLECTIVO DE DESNATURALIZACIÓN DE LA DESIGUALDAD SOBRE LAS QUE SE ASIENTAN LAS RELACIONES.

cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, amenaza y cualquier otros acto que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

b) **Acoso Sexual:** Se entiende por acoso sexual todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio y que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

3.3) Las conductas y situaciones señaladas en el presente artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo (incluso por medios telefónicos, virtuales o de otro tipo); y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundadas en razones de género, identidad o expresión de género u orientación sexual y que generen un ambiente de

intimidación, humillación u hostilidad.

4) Principios Rectores

- a) La perspectiva de género, con la necesaria transversalidad y reconociendo las asimetrías de poder existente en las organizaciones.
- b) La rápida y eficaz intervención, con especial mención a la celeridad en el procedimiento y el informalismo, de manera de no obstaculizar el mismo con cuestiones meramente formales.
- c) Respeto y privacidad: las personas involucradas deberán ser tratadas con respeto y se resguardará su privacidad, deberán ser escuchadas en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, incluyendo la decisión de efec-





tuar o no denuncia ante el organismo correspondiente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva, se dará a conocer estrictamente lo necesario para garantizar el derecho a la defensa.

- d) No revictimización: se evitara la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla. No se cul-

pabilizará o cuestionará a quien denuncia.

- e) Erradicación de las situaciones descriptas en el art. 3.
- f) Contención y acompañamiento de la persona que denuncia.
- g) Garantizar un procedimiento que satisfaga los recaudos de confidencialidad e imparcialidad, de un justo proceso, la posibilidad de la defensa, plazos razonables y la garantía de resolución de los conflictos.

5) Promoción/Concientización/Prevención

En cada ámbito organizativo deberán realizarse en forma permanente acciones de sensibilización en la temática tendientes a promover y concientizar una vida libre de violencia y acoso dentro de la Central. Se promoverá la participación de todas las Secretarías, Comisiones Ejecutivas Provinciales, Regionales y Locales, así como todas las organizaciones y sindicatos pertenecientes a la Central, de modo de involucrar a todas las personas con car-

gos y funciones de relevancia y responsabilidad política. En este proceso se promoverá e invitará a la elaboración de protocolos similares en cada organización de base de la CTA Autónoma.

Para su implementación se impulsarán, entre otras, las siguientes iniciativas:

- a) Realización de campañas, acciones, talleres de formación, materiales específicos.



**LA CULTURA
PATRIARCAL SE
ENCUENTRA
ARRAIGADA EN
NUESTRAS
SOCIEDADES, EN
LAS INSTITUCIONES
Y EN NOSOTROS/AS
MISMOS/AS.**



- b) Espacios de reflexión sobre nuevas masculinidades.
- c) Creación de un Observatorio con la participación del colectivo de organizaciones de la CTAA.
- d) Elaboración de políticas reparatorias y de erradicación de

prácticas violentas;

- e) Actividades de difusión e información.
- f) Actividades de investigación.
- g) Elaboración de mapas de riesgo.

6) Recepción y abordaje de denuncias de violencia de género, hechos de connotación sexista y acoso sexual

6.1) Acerca de la Comisión Interdisciplinaria y Transdisciplinaria:

- a) En el seno de la CTAA se conformará una Comisión Autónoma Interdisciplinaria y Transdisciplinaria, en adelante CAIT, compuesta como máximo por 5 integrantes, que deberán acreditar:

- ▶ Trayectoria en el abordaje de la temática de género, violencia, acoso, etc.
- ▶ Experiencia y/o formación en la defensa en derechos humanos, en derechos de las mujeres, y de personas LGBTTTIQ.

▶ Valores éticos que requiera el desempeño de dicha labor.

- b) La elección estará a cargo de la Comisión Ejecutiva Nacional, Provinciales, Regional o Local correspondiente.
- c) Deberán elaborar un reglamento interno, que debe ser aprobado, al igual que las modificaciones, por la Comisión Ejecutiva Nacional, Provinciales, Regional o Local correspondiente.
- d) Todas las actuaciones de la CAIT se registrarán por el principio de confidencialidad.

e) Se deberá llevar un registro, donde consten los siguientes elementos: datos relevantes de la persona denunciante, con un código de identificación para asegurar su privacidad y evitar su re victimización; descripción y evaluación de la situación; observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas. Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las actuaciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la CTAA.

f) Se propenderá a la conformación de CAIT en las instancias provinciales, regionales y locales.



6.2) Procedimiento de intervención:

a) **Recepción de denuncias: Las denuncias podrán realizarse ante la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Ejecutiva correspondiente, por**



medio presencial, por escrito en sobre cerrado o virtual siendo oportuno que si la denuncia es virtual, se ratifique luego. Dichas denuncias podrán ser iniciadas por las personas involucradas directamente o por cualquier miembro de la organización que sea testigo de la situación de violencia y/o acoso. En este último caso se promoverá realizar una entrevista con la persona afectada.

b) Asistencia: La CAIT estará facultada para asistir a las personas denunciantes, orientado a garantizar la seguridad, bienestar y su continuidad dentro de la organización. La CAIT podrá disponer, como medida para mejor proveer, la citación de la persona denunciante a los efectos que ésta amplíe y/o aclare los hechos manifestados en su denuncia.

Queda prohibida cualquier acción de mediación o conciliación en presencia conjunta de la persona denunciante y la denunciada.

Si las circunstancias lo requieren la CAIT recomendará el traslado de manera preventiva de la persona denunciada a otro espacio y/o horario o la separación transitoria de su cargo y/o función.

c) Intervención: Dicha comisión analizará con celeridad, en un plazo razonable, no mayor a 40 días, los hechos denunciados, debiendo elevar dictamen y recomendación fundada a la Comisión Ejecutiva Nacional la Comisión Ejecutiva Nacional, Provinciales, Regional o Local correspondiente, la que le dará resolución institucional. Dicho dictamen perseguirá objetivar la situación de violencia y/o acoso y en su caso la verosimilitud de la denuncia, siendo la conclusión del informe mencionado, requisitos necesarios para la continuidad de la intervención institucional.

d) Medidas disciplinarias: Las medidas a adoptar por la Comisión Ejecutiva respectiva tendrán relación con la gravedad de los hechos, con el grado de responsabilidad política y con la asimetría de poder en la relación en cuestión implicada. Dichas medidas deberán observar el encuadramiento en los tratados y la legislación nacional y supranacional, así como los correspondientes convenios.

La Comisión Ejecutiva correspondiente podrá disponer la suspensión temporaria en las funciones, en el cargo y/o en la



afiliación (de conformidad en el artículo 8 del Estatuto) de la persona denunciada.

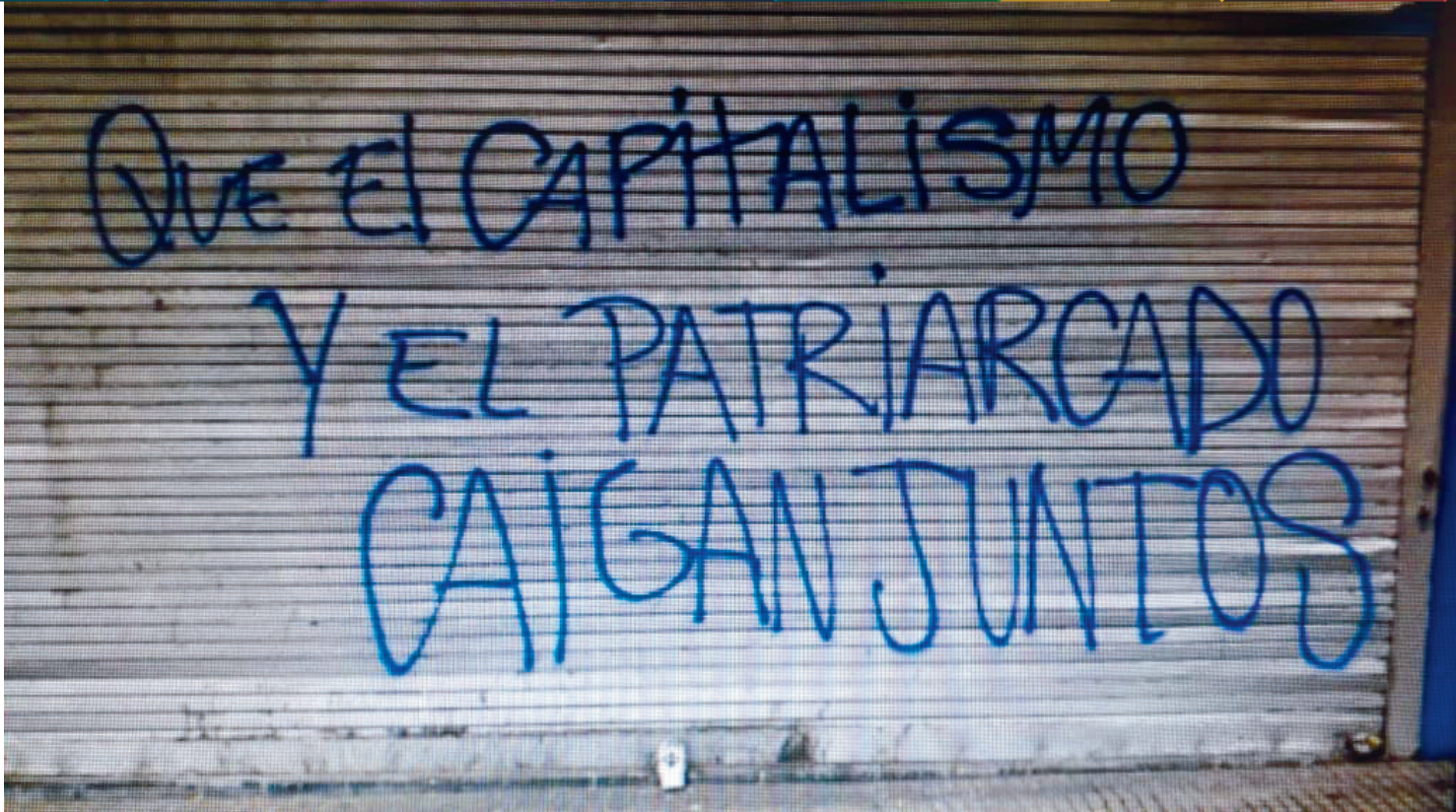
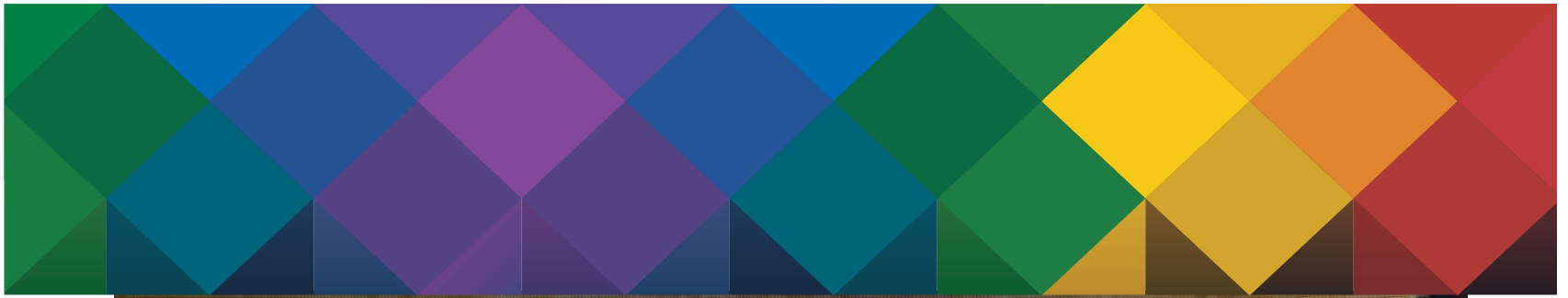
La Comisión Ejecutiva Nacional y las instancias y órganos correspondientes, podrán aplicar las medidas disciplinarias y sanciones previstas en el artículo 8 y 9 del Estatuto Social de la CTA Autónoma, garantizando el derecho de defensa y debido proceso.

7) Autonomía del procedimiento

La aplicación del presente protocolo es autónoma e independiente de la existencia de otros procesos o procedimientos, sin que pueda hacerse depender la aplicación del presente al inicio o resultado de acciones judiciales, administrativas o de otra índole.

8) Revisión del Protocolo

Una vez al año deberán revisarse las normativas establecidas en este Protocolo para su actualización en base a la experiencia en su aplicación con el aporte de todos los niveles de conducción de todo el territorio nacional.



central de trabajadores/as
de la argentina **autónoma**

Perón 3866 – CABA – Rep. Argentina – 5411-4958-0997

