

PROTOCOLO DE ACTUACION PARA LA PREVENCION E INTERVENCION FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIAS CONTRA LA MUJER, DE GENERO, Y DIVERSIDADES EN EL AMBITO DEL SINDICATO DE EMPLEADOS DE COMERCIO DE TANDIL

I.- FUNDAMENTOS. INTRODUCCION:

De consuno con los avances sociales que se vienen experimentando en los últimos años, que han permitido visibilizar situaciones de desigualdad y abuso que resultan intolerables en el marco de las relaciones interpersonales en los diferentes ámbitos del desarrollo de la vida cotidiana, y específicamente en nuestro caso tratándose de una organización Sindical lo relativo a las violencias que pueden producirse dentro del ámbito laboral, es que se impone como necesario contar con el presente instrumento a los fines de dotar de adecuada información a todos los agentes y convertirse en la herramienta idónea para abordar las situaciones que pudieran presentarse referidas a la materia en cuestión, por ello este Protocolo define los lineamientos y procedimientos para prevenir, reportar, denunciar y sancionar la violencia de género en cualquiera de sus formas. Los mecanismos establecidos son accesibles para cualquier miembro de la comunidad Laboral conformada por este Gremio y garantizan la participación en igualdad de condiciones.

Vale destacarse que la violencia contra las mujeres es la manifestación de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en el mundo, constituye una violación contra el derecho a la vida, a la seguridad, a la libertad, y la dignidad de las mujeres y por lo tanto, un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática. De esta manera, se contraviene el derecho de toda persona a ser tratada con dignidad y respeto, en un entorno libre de violencia y discriminación. Los derechos humanos relativos al género femenino encuentran su reconocimiento en la Constitución Nacional y Tratados con jerarquía constitucional, al respecto, a partir de la última reforma constitucional se incrementó la esfera en el marco legislativo de aplicación en el territorio nacional de protección hacia la mujer, al dotar de Jerarquía

Constitucional a diversos tratados internacionales de derechos humanos en función de las disposiciones del artículo 75, inc. 22, CN que aluden explícita e implícitamente a la protección de la mujer y que integran el bloque constitucional Federal, así podemos referir a:

(DADDH) La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: (artículo II –derecho de igualdad ante la ley– y artículo XI –derecho a la preservación de la salud y al bienestar–);

(DUDH) Declaración Universal de los Derechos Humanos: (Los artículos 2°, 3°, 7°, 16° y 25°, contienen referencias concretas en pos de la dignidad y el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de hombres y mujeres).

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer: Complementaria de la DADDH sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer. Conforme su artículo 1°, la expresión "discriminación contra la mujer" denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

(PIDESC) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Mediante los artículos 2° y 3°, los Estados parte se comprometen a asegurar a hombres y mujeres por igual todos los derechos económicos, sociales y culturales.

(CADH) Convención Americana sobre Derechos Humanos –Pacto de San José de Costa Rica-: (arts. 4°, inc. 1°; 5, inc. 1°; 6, 11; 17, inc. 2°; 24 y 26; sin perjuicio de señalar que en la mayoría del articulado hay normas que tutelan a la mujer en diversas situaciones específicas).

(PIDCYP) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: (arts. 3, 14, 16 y 23).

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer: (Belém do Pará –CBDP– 1994). Esta Convención

define la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales e implanta obligaciones a los Estados para garantizar el derecho de las mujeres a vivir sin violencia, a través de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres.

En el ámbito Nacional:

Ley Nacional 26.485: Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer -"Convención de Belem Do Pará", suscripta el 9 de junio de 1994 en Belem do Pará, República Federativa del Brasil.

Ley "MICAELA" 27.499: Promulgada el 10 de enero de 2019. Establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

En el ámbito de nuestra Provincia de Buenos Aires:

Ley. 12.569 y sus modificatorias (violencia familiar) A los efectos de la aplicación de la presente Ley, se entenderá por violencia familiar, toda acción, omisión, abuso, que afecte la vida, libertad, seguridad personal, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, de una persona en el ámbito del grupo familiar, aunque no configure delito.

Finalmente, y a los fines interpretativos del presente protocolo, se enuncia que el mismo responde a los siguientes principios rectores, que deben iluminar todo acto referido a la plena ejecución del mismo, a saber:

Principios rectores

1. Escucha activa y empática de quien recibe las consultas, con actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios, que favorezca la comunicación por parte de quien consulta.
2. Confidencialidad y respeto.
3. No revictimización.
4. Contención y orientación.
5. Acceso a la información.

II.- AMBITO DE APLICACIÓN:

El presente protocolo regirá y será de plena aplicación cuando las acciones violentas:

a) ocurren dentro de las instalaciones dependientes del Sindicato de Empleados de Comercio de Tandil (incluidas además de su sede, la Casa de la Cultura, el espacio Infantil Osito Blanco) y toda otra a crearse en el futuro siempre y cuando tenga una relación de dependencia directa con la organización Gremial.

b) cuando ocurren en cualquier espacio físico y/o a través de cualquier otro medio (telefónicos, virtuales, telemáticos, escritos, etc.) siempre que la relación entre las personas, tenga su origen en función del desempeño o labores que el agresor desarrolle su actividad laboral bajo la órbita del Sindicato de Empleados de Comercio de Tandil.

En relación al rol de las personas involucradas, se aclara específicamente que será de aplicación el presente protocolo:

En caso del agresor: cuando sea alguien que desempeñe funciones en o para el Sindicato de Empleados de Comercio de Tandil sin necesidad de distinguir el tipo de contratación que lo vincule al mismo.

En el caso de la persona agredida: el protocolo será aplicable independientemente de que cumpla funciones, preste servicios o mantenga vínculo laboral con este Sindicato de Empleados de Comercio de Tandil.

III.- DESCRIPCIÓN DE LOS TIPOS DE VIOLENCIAS DEFINIDOS:

1. Física: La que se emplea contra el cuerpo produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la 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 acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonor,

descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, 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 la 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 a decidir voluntariamente acerca de la 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.

4. Económica y patrimonial: aquella que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales, a través de:

- La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de bienes.
- La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.
- La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna.
- La limitación o control de 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, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y personas LGTBI+ en la sociedad.

6. Política: Cualquier conducta, por acción u omisión, que se dirige de forma individual o grupal con intención de menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir el ejercicio político de las mujeres y personas LGBTIQ+, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el

derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad.

IV.- DEL PROCEDIMIENTO:

El Sindicato de Empleados de Comercio de Tandil cuenta con un equipo interdisciplinario compuesto por profesionales del derecho, de la Psicología y del Trabajo Social, para la contención, asesoramiento, acompañamiento y representación en caso de resultar menester en todo el trayecto que la persona víctima tuviere que transitar, otorgando así a la persona en situación de vulnerabilidad un adecuado marco de información y acompañamiento para que adopte las decisiones que libremente estime en orden a las posibles acciones a emprender. Todo lo que se hará bajo el prisma y con estricto apego a los principios rectores enunciados en el punto I que iluminan el presente instrumento y que en mayor detalles se definen:

1. RESPETO, CONFIDENCIALIDAD, PRIVACIDAD: la persona que efectúe una consulta y/o denuncia será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada 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, así como en la confidencialidad de los datos que exprese querer mantener en reserva. Asimismo, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados.

2. CONSENTIMIENTO INFORMADO: es un principio fundamental en los procesos de atención a las Personas en situación de violencias por razones de género, así como un deber ético y legal de parte de quienes acompañan a dichas personas. Consiste en otorgar, de manera clara, información vinculada al objetivo de la intervención, los deberes de confidencialidad y el eventual uso de la información recolectada, los procedimientos disponibles y los beneficios y riesgos que se esperan de los recursos que se recomiendan.

3. DERECHO DE DEFENSA: garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados.
4. NO REVICTIMIZACIÓN: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también, la exposición pública de la persona que denuncia y/o datos que permitan identificarla.
5. ABORDAJE INTEGRAL E INTERDISCIPLINARIO: la intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren de un abordaje integral para una respuesta eficaz.
6. CELERIDAD: los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, profesionalidad, diligencia, sin demoras injustificadas, efectuados en el menor tiempo posible.

DINAMICA DE INTERVENCIÓN:

El Equipo Interdisciplinario se encargará de la instancia de recepción de consultas y presentaciones, en un marco de discreción, procurando lograr la máxima privacidad posible. La información que se solicitará estará orientada a determinar la identidad y circunstancias personales de la persona peticionante.

El peticionante podrá, por sí o a través de terceros, iniciar la gestión de su conflicto a través de una solicitud de encuentro con personal del *Equipo Interdisciplinario para la atención de violencias de género, mujeres y diversidades del Sindicato de Empleados de Comercio* en adelante (El Equipo interdisciplinario) a través de los canales de comunicación que se encontrarán disponibles y previamente informados y publicados a esos fines, siendo las herramientas a emplearse un número telefónico con sistema de whatsapp y un correo electrónico.

Una vez realizado el encuentro, el (Equipo Interdisciplinario) realizará un examen de valoración del riesgo en virtud de los hechos de los que tome conocimiento a partir del relato de la víctima, que permitan evaluar su situación particular y en consecuencia definir una estrategia de intervención adecuada.

Indicadores de riesgo:

- . Sistemática de la violencia: la producción de episodios violentos de manera sostenida en el tiempo.
- . Intensidad de la violencia.
- . Historicidad de la violencia: evolución de la violencia a lo largo del tiempo.
- . Episodios de violencia física.
- . Empleo de armas u otros medios intimidantes.
- . Antecedentes de violencia (denuncias, medidas de protección otorgadas, etc.).
- . Violencia ejercida contra niños y niñas.
- . Amenazas de muerte.
- . Características del último episodio de violencia. Fase del ciclo de la violencia en que se encuentra.

Indicadores de riesgo en la persona víctima

- . Padecimiento mental o enfermedad física.
- . Situación de vulnerabilidad en virtud de su historia personal.
- . Grado de conciencia del riesgo o del peligro.
- . Nivel de autonomía.
- . Recursos materiales de los que dispone.
- . Redes familiares y sociales de sostén con las que cuenta.
- . Embarazo en curso.
- . Niños/as a cargo.
- . Haber sido privada de su libertad por el agresor.
- . Ideación y/o intentos de suicidio.
- . Si debió abandonar su hogar para preservar su integridad física.

Indicadores de riesgo en el agresor

- . Consumo problemático de alcohol, psicofármacos y sustancias.
- . Tipo de vínculo (laboral, personal)
- . Características estructurales de la personalidad.
- . Acceso a esferas de poder generadoras de impunidad.
- . Pertenencia a fuerzas de seguridad.
- . Tenencia/ portación de armas.

. Antecedentes de transgresión a las normas: incumplimiento de medidas de protección, antecedentes penales, etc.

En función de la ponderación de estos indicadores de riesgo, se elaborará la estrategia de intervención que se considere adecuada. Se le comunicará a la persona que realiza la presentación los fundamentos de la estrategia propuesta, informándole sobre los indicadores y el nivel de riesgo que el equipo ha podido evaluar a partir de su relato. Para elaborar la estrategia de intervención por parte del (Equipo interdisciplinario) se podrá recurrir en caso que por la complejidad o especificidad resultare menester a la articulación con y/o la derivación a profesionales e instituciones especializados en la materia. Por otro lado, en el caso en que la persona consultante y la persona implicada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo se resolverá la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral. En este sentido, se pondrán en consideración medidas preventivas y de protección que posibiliten la mejor atención y contención para la persona afectada, evitando en lo posible la modificación de su contexto de inserción laboral.

V.- PUBLICIDAD:

Se dará a publicidad o difusión de la presente guía con el objeto de informar a todos/as los/las trabajadores y trabajadoras, cualquiera sea su rango, a fin de prevenir, repudiar, sancionar y erradicar cualquier acto de violencia de género y/o laboral que pudiere suscitarse en el ámbito de aplicación del presente, teniendo por objeto convertirlo en una herramienta de sensibilización, prevención y actuación ante la problemática, propiciando estrategias de autocuidado y acceso a derechos para las personas que atraviesan situaciones de esta naturaleza. Asimismo, se darán a publicidad en los lugares de prestación del trabajo mediante cartelera las vías de contacto para manifestarse acerca de posibles situaciones que enmarcarían en violencias de género y diversidades dentro del ámbito laboral y específico de aplicación del presente.

NOTA:

El presente Protocolo deberá ser aprobado por la Comisión Directiva del SEC y puesto en vigencia.

El (Equipo Interdisciplinario) será conformado e integrado con los profesionales especialistas en Derecho de Familia, Derecho Penal que conforman el equipo de trabajo del Estudio Jurídico SIVO-REUTEMANN-MARAÑÓN. Y profesionales de psicología y trabajo Social designados por el SEC Tandil.