

PROTOCOLO PARA IDENTIFICAR, PREVENIR, ERRADICAR Y ABORDAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA AGD UBA

(Versión presentada a la Mesa Ejecutiva el 03/12/2020 con modificaciones del 1/03/2021)

Fundamentos y Propósitos:

El siguiente protocolo es el resultado del análisis y la deliberación colectiva de docentes de nuestra gremial en el marco del Taller de Violencia en las Instituciones Universitarias y Preuniversitarias que se llevó a cabo en la sede de AGD UBA durante el mes de noviembre de 2019, promovido por la Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual y se nutre de los aportes de compañerxs de diferentes procedencias, recorridos y trayectorias en el campo de la lucha por los derechos de las mujeres y el colectivo LGTBIQ+.

El propósito elemental es el de promover acciones/comportamientos/vínculos entre pares- compañerxs en todos los espacios gremiales y laborales bajo el principio de la igualdad para todas las personas y teniendo como objetivo la prevención y la erradicación de conductas y vínculos violentos. Buscamos hacer un aporte al mejoramiento de las relaciones entre todxs.

Desde su constitución, la Asociación Gremial Docentes de la Universidad de Buenos Aires (AGD UBA) se caracterizó por ser un sindicato independiente de los distintos gobiernos, de toda gestión, de toda política patronal; un sindicato clasista, de prácticas antiburocráticas (y de combate a la burocracia), que promueve la organización de base y la participación horizontal, y adopta sus resoluciones en órganos colectivos, siendo la Asamblea General el órgano de mayor importancia. Con ese mismo espíritu entendemos que nuestro Protocolo para la prevención y erradicación de conductas discriminatorias y hétero/cis/sexistas, debe ser encarado y elaborado.

Es importante señalar que la violencia institucional, estatal, sobre la que se yerguen otras violencias, es consecuencia del régimen capitalista, es decir de un régimen basado en la opresión, y reforzado por las existencia de relaciones patriarcales, que actúa como forma de regimentación del cuerpo y la subjetividad toda. Y lo hace fundamentalmente mediante la imposición de roles de género que moldean y reproducen las identidades posibles: varón y mujer, consolidándose de este modo un sistema de regulación sexo genérico binario, jerárquico y excluyente. Por ello la violencia hacia las mujeres y las personas que viven socialmente con un género distinto al asignado tiene una misma raíz.

En consonancia con esta comprensión y esta orientación político gremial es que la AGD UBA se inserta en el movimiento de mujeres y diversidades sexuales y de género¹. Somos parte de la Marea Verde que se organiza y lucha por el Aborto legal, seguro y gratuito; del sindicalismo que participa activamente del Ni Una Menos y de todas las instancias de organización para la conquista de los derechos de manera independiente; que se nutre y crece al calor de la lucha organizando grandes delegaciones de compañeras para asistir y debatir en el marco de los Encuentros Nacionales de Mujeres, hoy llamado Encuentro Plurinacional de Mujeres, Lesbianas, Travestis, Trans, Bisexuales, Intersexuales y No Binaries; que se moviliza contra todo tipo de opresión y por ello, es un factor fundamental en las acciones del 8M (Día Internacional de la mujer trabajadora) junto a mujeres cis, lesbianas, trans, travestis y personas no binaries y que reclama por la separación de la iglesia y el estado, convocando a los paros internacionales de mujeres, trabajando codo a codo con lxs compañerxs de las barriadas populares para enfrentar los femicidios y toda expresión de violencia. Desde este ángulo hemos redactado un protocolo para la vida del sindicato, que nos sirva de guía para intervenir ante las situaciones de violencia, acoso y discriminación contra mujeres y diversidades de género, poniendo absoluto eje en la prevención como una de las tareas más importantes por desarrollar, y asumiendo a la vez los desafíos emergentes ante situaciones de violencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, el protocolo de nuestra gremial tiene **objetivos** claros:

- Garantizar el pleno respeto de los derechos humanos, las libertades democráticas, la igualdad de géneros y la no discriminación por razón de género (identidad, expresión u orientación) en el ámbito de aplicación.
- Garantizar un enfoque de clase, étnico-racial y de género en el tratamiento de estas problemáticas, ampliando las herramientas conceptuales, políticas y gremiales para abordar situaciones de acoso, violencia y/o discriminación por razones de género.
- Promover la prevención y erradicación de toda forma de violencia de género que apunte al mejoramiento de las relaciones al interior del sindicato y la igualdad de oportunidades, reforzando la organización independiente de lxs compañerxs, en la vida cotidiana, en el ámbito de las relaciones institucionales y de las relaciones laborales.

¹ Usamos la formulación “movimiento de mujeres y diversidades sexuales” como un término “paraguas” (un hiperónimo) que permite dar cuenta de conjunto de todas las expresiones que se dan al interior del movimiento y donde todavía existen debates abiertos. Así, entendemos que menciona tanto a quienes se reconocen socialistas como a los feminismos (sindicales, populares, etc), al movimiento LGTBIQ+ y sus múltiples organizaciones.

- Disponer de una herramienta - guía de acción, a partir de los marcos legales existentes que permita intervenir en situaciones emergentes, denuncias, contención, asesoramiento y acompañamiento a las personas denunciantes.
- Fomentar y elaborar actividades/ talleres/ charlas y toda acción tendiente a la formación en temas de discriminación, acoso, hétero/cis/sexismo, violencia, opresión, patriarcado, heteronormatividad, diversidad sexual y de géneros.
- Promover una comunicación con enfoque inclusivo y perspectiva de género en todos los ámbitos de intervención de la gremial.

Marco Normativo:

En cuanto al marco legal, la construcción de esta herramienta se apoya también en conquistas al interior del Estado que se traducen tanto en pactos y convenios nacionales e internacionales como en leyes nacionales: CEDAW, Belém do Para (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), Principio de Yogyakarta, Principios de Yogyakarta plus 10 (la actualización del 2017), Conferencia de Beijing, Convenio 111 OIT Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), Convenio 190 OIT (Convenio sobre violencia y acoso) Recomendación OIT 111 y su decreto reglamentario (Decreto 1011/2010), Ley 23.592 (Actos Discriminatorios), Ley 26.485 (Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar las violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales), Ley 26.743 (Identidad de género), Ley 26.618 (Matrimonio igualitario), Ley 26.150 (Educación Sexual Integral), Ley 25.673 (Programa Nacional de Salud Sexual y reproductiva), Ley 27.499 (Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los 3 poderes del estado), Ley 26.657 (Salud Mental).

Aun cuando este cuerpo normativo es una conquista, no garantiza los derechos de mujeres y diversidades de género. De hecho vemos a diario la sucesión de femicidios, travesticidios / transfemicidios y las violencias de todo tipo que se desarrollan amparados en la acción o inacción estatal e institucional. Lo vemos en particular en el ámbito judicial, plagado de fallos misóginos y absolutorios de violentxs, y también en la Universidad donde las denuncias efectuadas caen en saco roto si no es por la intervención consciente y activa del movimiento estudiantil o docente, y donde se encuentra naturalizada por ejemplo que la proporción de titulares mujeres sea claramente menor a la proporción de mujeres docentes, o la presión para que lxs auxiliares con tareas de cuidado a cargo

(mujeres en su mayoría) no tomen las licencias que reconoce nuestro Convenio Colectivo de Trabajo. Por ello consideramos que las leyes y protocolos que pueda conquistar el movimiento de lucha son herramientas que deben ser defendidas empírica y cotidianamente.

Como en diversos documentos internacionales, la ley 26.485, define en su artículo 4° la **violencia contra las mujeres** como “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”, comprendiendo “las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

Y considera sus tipos y modalidades:

“Artículo 5 (...)

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 o 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 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.

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 distracción 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, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

6.- Política: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, 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 con los varones. (Inciso incorporado por art. 3° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019)

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:

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 empresariales, 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 vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo 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.*

g) *Violencia contra las mujeres en el espacio público: aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo. (Inciso incorporado por art. 1° de la Ley N° 27.501 B.O. 8/5/2019)*

h) *Violencia pública-política contra las mujeres: aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros. (Inciso incorporado por art. 4° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019)*

Incluimos entre las posibles violencias además, la figura de **Acoso Sexual** adaptándola al ámbito gremial y haciéndola extensiva a cualquier identidad de género. Esta práctica tal como la define la OIT y la CEDAW es definida “como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.” (...) “El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras: 1. Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual. 2. Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza: • Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios. • Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas. • No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos”.

Antecedentes

Para redactar el presente borrador hemos realizado talleres abiertos para afiliadxs desde la Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual, con el objetivo de volcar las conclusiones de los mismos en “la elaboración del protocolo de prevención e intervención frente a la violencia de género” tal como figura en el programa del Taller “La violencia de género en las instituciones universitarias y preuniversitarias” que fuera aprobado por la Mesa Ejecutiva. En dichos talleres leímos y analizamos los protocolos existentes elaborados por otros sindicatos, y debatimos elementos conceptuales extraídos de los Talleres de Violencia de género (CONADU Histórica) de los que participamos activamente. Hemos contado con el Protocolo de Actuación para las situaciones de violencia de género (Sitraju- Buenos Aires), Protocolo de Actuación ante casos de Violencia de género (SIPREBA- Sindicato de Prensa de Buenos Aires), Protocolo para prevenir, detectar e intervenir en situaciones de violencia y acoso de Género (s) en el ámbito de la CTA autónoma (CTA-A), Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018). Todo ello, sumado al análisis minucioso de los Protocolos de intervención de 32 Universidades Nacionales y a la experiencia acumulada en el acompañamiento de afiliadxs que han denunciado situaciones de “violencia”. Esto es el corolario, la puesta en palabra escrita de una comprensión y una práctica cotidiana que ha cobrado fuerza en los gritos del Ni Una Menos, Mee Too, Yo si te creo, Mirá

como nos ponemos, No nos callamos más; y otras tantas expresiones tendientes a atacar y denunciar el régimen opresivo de regulación sexo genérico.

Por otro lado, actualmente y por iniciativa de la Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual funciona una “Consejería de género”. Un espacio al que se puede remitir toda persona que requiera de asesoramiento y acompañamiento sobre situaciones vividas en su lugar de trabajo, la UBA, o en sus espacios privados y que podrían entenderse como situaciones de “violencia” tal como fueron descritas anteriormente. Para ello, se estableció una vía de comunicación a través del mail de la Secretaría en cuestión a la cual sólo tienen acceso lxs compañerxs titular y suplente de la misma, lo que garantiza la privacidad para todas las personas que se ponen en contacto.

Finalmente, como resultado de denuncias particulares en el ámbito de nuestra gremial, hicimos la experiencia de conformar una “comisión ad hoc” votada por la Mesa Ejecutiva, para un caso específico.

Con el presente protocolo AGD UBA da un paso más en el abordaje de la problemática planteada, apoyándose en la experiencia de otros sindicatos y en la propia actividad previa.

Ámbito de Aplicación:

Este protocolo regirá para todas las personas afiliadxs, ya sea en el ámbito de la universidad de Buenos Aires, de la Asociación Gremial Docente o en el marco de las acciones privadas que involucren miembrxs de este sindicato. Todas las indicadas por la ley 26.485.

Prevención/ Erradicación:

Tal como sostenemos en los fundamentos, entendemos el Protocolo como una guía de acción frente a situaciones de violencia y discriminación de género sin que esto se limite al aspecto coyuntural o punitivo. Dentro de las acciones que nuestra gremial debe encarar, además de dar lugar a toda denuncia en la que se vean involucradxs miembrxs del sindicato, es fundamental la de diseñar campañas que permitan la visualización de las diferentes violencias, la comprensión de la importancia de modificar comportamientos entre pares que tiendan a mejorar las relaciones al interior del sindicato,

dar a conocer el/los mecanismos para efectuar denuncias y el abordaje de las mismas, generar espacios- talleres- capacitaciones para el debate y la formación de nuestrxs afiliadxs.

Finalmente, la realización anual de talleres sobre violencia de género, que serán difundidos por una fuerte campaña del sindicato, promoviendo que todxs lxs integrantes de la la Mesa Ejecutiva y Comisiones Directivas de la AGD UBA participen, con el objetivo de su propia formación en la temática. También estos talleres propiciarán un espacio de reflexión desde donde surjan nuevas acciones/actividades. Esta iniciativa ha sido votada por la Mesa Ejecutiva de nuestra gremial durante el 2019 y por ello queda incorporada al protocolo.

Consultas y abordaje:

- a) **Encuadre:** Para llevar adelante correctamente el abordaje, es necesario acogerse a los principios de **no revictimización, confidencialidad, acompañamiento y asistencia a lxs denunciantes** (a través de la Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual). Las denuncias serán atendidas independientemente de la existencia o no de denuncia en sede judicial. Si el acompañamiento/asesoramiento requiere la consulta a especialistas (abogadxs- psicólogos, etc) AGD UBA dispondrá de los fondos para abonar sus honorarios. A la vez, se valorarán las interconsultas desde los organismos del sindicato con espacios especializados en temáticas emergentes en cada caso.
- b) **Mecanismo/ Procedimiento:** Las denuncias podrán recepcionarse de manera presencial, por escrito, o por las vías virtuales (mail- chat, etc) destinadas a tal efecto. En este último caso se solicitará a la persona denunciante que ratifique la misma de forma escrita. La denuncia la puede realizar la persona afectada directamente o miembrxs de la gremial y otrxs afiliadxs que hayan sido testigos de la situación denunciada. La Mesa Ejecutiva podrá actuar de oficio aún cuando la denuncia no haya sido radicada en los organismos gremiales pero se tome conocimiento por otras vías
- c) **Acciones de prevención, cuidado, reparación y sanción:** Cumplido el procedimiento previsto por este Protocolo, la *Comisión de Abordaje*, redactará un informe final en cuyas conclusiones deberá indicar si se aconseja o no iniciar el procedimiento sancionatorio previsto en los artículos 14 al 20 del Estatuto Social de la AGD UBA. La Secretaría General, junto a la Mesa Ejecutiva procederá según las características del caso a iniciar las acciones correspondientes. Según procedimiento estatutario, las que pueden contemplar apercibimiento, suspensión o expulsión.

- d) **Otras resoluciones:** la Comisión de Abordaje podrá aconsejar también la realización de acciones de prevención, formación y/o capacitación o la desestimación de la denuncia.

Comisión de Abordaje:

La comisión estará compuesta por la Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual y 4 miembros electos por unanimidad por la Mesa Ejecutiva a partir de un listado de compañerxs que se inscriban voluntariamente para participar en dicha instancia en caso de ser requeridxs. Todxs ellxs deberán ser afiliadxs de AGD UBA, contar con una antigüedad de 1 año en su afiliación y acreditar formación en el área de violencia de género.

El número de integrantes garantiza la votación por mayorías y minorías.

La Comisión de Abordaje podrá citar a quien denuncie teniendo en cuenta un espacio de privacidad, confidencialidad y contención con el objetivo de ampliar la información y dar lugar a que la persona denunciante se exprese sin presión alguna. Bajo ningún concepto se podrá citar o convocar a la misma instancia a la persona denunciante y la persona denunciada.

La presentación del informe (o los informes si no hubiera unanimidad) ante la Mesa Ejecutiva deberá ser dentro de los 45 días corridos de iniciado el proceso con la firma de todxs sus integrantes. A su vez, la ME puede solicitar ampliación del mismo o reunión con la comisión en caso de que sea necesario la aclaración de algún punto.

Cláusula transitoria y Revisión del Protocolo:

El presente Protocolo será de inmediata aplicación por parte de la Mesa Ejecutiva de la Asociación Gremial Docente de la UBA y sus Comisiones Directivas. La Mesa Ejecutiva lo aprobará ad referendum de una asamblea general ordinaria. La revisión del mismo se hará anualmente, teniendo en cuenta las nuevas normativas y conquistas del movimiento de mujeres y diversidades sexuales (Movimiento LGTBIQ+) así como los acontecimientos y antecedentes relevantes en materia de identificación y erradicación de violencias por razones de género.