

MAYO 2022

GUÍA DE INTERVENCIÓN ANTE CASOS DE

VIOLENCIA

DE GÉNERO

Fruto del trabajo colectivo de esta Comisión, compartimos esta guía para orientar nuestra intervención frente a casos de violencia de género, para que este a disposición de todes les trabajadores de la educación

Ademys

Guía de intervención ante casos de violencia de género **- Ademys- (2022)**

Fundamentación

Ademys es un sindicato docente, independiente de los gobiernos y los partidos, que mantiene una política activa democrática y de lucha por los derechos laborales. En particular por los derechos de las mujeres y diversidades sexuales, en contra de toda forma de violencia de género (física, psicológica, sexual, política, económica o simbólica). Este compromiso se vuelve particularmente importante en nuestro gremio donde cerca del 80% son mujeres.

Nuestra lucha ha visibilizado nuestros reclamos instalando nuestra agenda en los medios, fortaleciéndonos y conquistando derechos (**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*” sancionada en 2009; **Ley 26.618** “*Ley de matrimonio igualitario*” sancionada en 2010; **Ley 26.743** “*Ley de identidad de género*” sancionada en 2012; **Ley 26.150** “*Ley de Educación Sexual Integral*” sancionada en 2006).

El Estado, que debiera ser garante de la integridad física, psíquica y emocional de quien realiza la denuncia y de las personas involucradas, no hace seguimiento de estas denuncias y no sólo no garantiza el presupuesto necesario para montar una red de refugios para que le denunciante se aleje de la situación violenta, sino que rebaja el existente, ya insuficiente, para atender esta problemática. Asimismo, cuando vamos a hacer las denuncias a comisarías, fiscalías y juzgados, nos maltratan y denigran. Por eso decimos: ¡EL ESTADO y sus gobiernos SON RESPONSABLES! Y, mientras acompañamos a quienes reclaman justicia, seguimos convocando a todes a organizarnos y seguir impulsando nuestra lucha contra todas las formas de violencia que padecemos cotidianamente.

En el año 2009 fue al calor de una lucha concreta por la aparición de la hija de una compañera docente en manos de la trata que pusimos en pie la Comisión de Mujeres como espacio de organización y lucha. Interviniendo como sindicato e impulsando la participación de las docentes en los Encuentros (hoy) Plurinacionales de Mujeres y Diversidades desde el año 2008, y en la agenda del movimiento de mujeres y diversidades sexuales y de géneros.

A partir de la reforma del estatuto de nuestro sindicato, aprobado en asamblea 2015 (no aprobado aún por el Ministerio) esta comisión se transformará en Secretaría de mujeres y géneros.

Desde ese momento, se participó en las convocatorias del #NIUNAMENOS, en cada Paro Internacional de Mujeres Trabajadoras (los 8M), de los pañuelazos en el Congreso y de las

históricas jornadas del 13 y 14J y del 8A de 2018 por la Legalización del Aborto legal, seguro y gratuito, como del 9 y 30 de diciembre 2020 donde finalmente logramos que sea ley. Asimismo, continuamos la lucha por su plena implementación.

En 2016, impulsamos la campaña y conquistamos junto a los docentes la Licencia por Violencia de Género – el artículo 70 Y-, que fuera reglamentada en 2017. Al día de hoy, continuamos exigiendo que se incorpore el derecho al traslado del cargo en caso de ser necesario.

Fruto del trabajo colectivo de esta Comisión, compartimos esta guía para orientar nuestra intervención frente a casos de violencia de género para que se ponga a disposición de todas las trabajadoras de la educación. Entendemos que la erradicación de la violencia es un proceso que requiere cambios estructurales que exceden a nuestro sindicato, pero tenemos la responsabilidad e intervenimos para hacerlo posible. Es por eso, que creemos necesaria esta guía para que nos oriente en el acompañamiento a cada persona violentada, que su palabra y el haberse animado a hablar se llenen de significado porque construimos este espacio para la escucha, la contención, el acompañamiento y la lucha por acceder a una justicia que garantice los derechos de las mujeres y diversidades sexuales, a una vida digna, libre y sin miedo.

Objetivos

1. Promover e impulsar las intervenciones necesarias apuntando a la construcción de vínculos libres de violencias.
2. Intervenir en los casos de violencia, cuidando y acompañando a las personas violentadas a fin de evitar revictimizaciones.
3. Garantizar la confidencialidad de cada dato de la investigación como las pruebas presentadas preservando la privacidad de las partes implicadas.
4. Garantizar y promover instancias de formación y concientización sobre violencia de género, en particular obligatorias para los integrantes de la conducción del sindicato, referentes y delegadas.
5. Abordar el proceso en los tiempos estipulados en el presente protocolo. Garantizar el cumplimiento de las medidas que se tomen y su alcance.
6. Difundir este protocolo a todas las trabajadoras.

Definiciones a tener en cuenta

Entendemos violencia de género según lo explicitado en la Ley 26.485, donde se comprenden los distintos tipos de violencia a saber:

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, 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.

ACOSO SEXUAL: Se entiende por acoso sexual los comentarios reiterados con connotación sexual prevaliéndose de una situación de superioridad o poder, o el solicitar, por cualquier medio, favor de naturaleza sexual para sí o para un tercero, que no fueran consentidos por quien los recibe, cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando se formulare con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.
- Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.
- Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudio o prestaciones provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.

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.- Pública-política: La 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.’

A su vez, tal y como lo especifica la mencionada ley, se trata de la violencia aplicada con las siguientes modalidades: violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, política y sus diferentes niveles de gravedad.

Entendemos “género” según la definición enmarcada en la Ley de identidad 26.743; “...a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.”

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera

general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual, religión y/o nacionalidad y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Ámbitos de aplicación

Pueden sufrir violencia de género las mujeres, las diversidades sexuales, niños y adolescentes. Se aplicará en particular:

A- Cuando el denunciado es afiliado a nuestro sindicato

Observaciones:

1-Cuando unx docente denunciadx por violencia de género (afiliadx o no afiliadx) solicita asesoramiento deberá completar el formulario correspondiente con la documentación requerida para que la Comisión Investigadora pueda realizar un primer informe al CD. En dicho informe se sugerirá brindar asesoramiento o no. En caso de hacerlo, si se considerara necesario la Comisión podrá seguir el desenvolvimiento del caso para la reevaluación de la situación. En caso de que los tiempos administrativos apremien se podrá facilitar modelo de nota de descargo como el que figura en el manual de delegadxs y luego se podrá seguir evaluando acompañamiento o no.

2-Cuando unx docente afiliadx o no afiliadx presente denuncia de violencia de género contra otro docente no afiliadx se la acompañará según lo estipulado en la “Guía de actuación frente a casos de violencia de género en la escuela” de nuestro sindicato teniendo en cuenta el Protocolo de actuación Ley 6083 (julio 2019).

3- La persona denunciante podrá ser víctima directa o realizar la denuncia en representación de niños o adolescentes.

4- En caso de que unx afiliadx reciba otro tipo de denuncia (hostigamiento, violencia, discriminación, etc) no comprendidas dentro de la violencia de género según lo establece la ley (26.845) esta comisión investigadora podrá proceder según protocolo.

Comisión investigadora

Formación:

- 1) La Comisión Investigadora será integrada por 5 (cinco) titulares y 5(cinco) suplentes comprendiendo una lista de 10 (diez). Podrá ser conformada por varones con la salvedad de que el 80% deben ser mujeres y/o diversidades. Dichos integrantes deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. Ser afiliadxs al sindicato.

- b. La participación de los miembros del CD quedará excluida.
- c. Serán propuestos por el CD y refrendados a continuación de la Asamblea de Memoria y Balance. d. Podrán ser reelectos
- e. El mandato podrá ser revocable por CD según estatuto de Ademys
- f. En caso de tener vínculo (afectivo, parentesco, laboral) con alguna de las partes será apartado del caso para ser reemplazado por la persona que corresponda en la lista
- g. Criterios de perfil: Experiencia en tratamiento y /o acompañamiento en situaciones de violencia.

Observación: Se fomentará que haya una amplia propuesta de postulantes intentando garantizar la pluralidad de la comisión

Las personas destinadas deberán garantizar: la confidencialidad de le denunciante, del proceso de investigación, una escucha activa, contención, disponibilidad de acompañamiento y orientación como también priorizar siempre su voz.

Funciones:

Recibir la denuncia y evaluar el caso de acuerdo al contexto y optar por:

- 1) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación a los parámetros citados;
 - 2) hacer un seguimiento y asesorar sobre el motivo de la consulta en caso que no se realizara Denuncia;
 - 3) recibir la denuncia de le consultante y seguir el procedimiento de esta guía.
-
- A. Comunicarse con las partes informándoles, mediante cita en el sindicato a cada una por separado, el inicio de la investigación y el procedimiento que se realizará.
 - B. Llevar adelante las reuniones que considere necesarias con las personas involucradas para ampliar y clarificar los hechos a partir de instancias de escucha en espacios y tiempos propicios con el cuidado que se requiere para no re victimizar.
 - C. Indicar recomendaciones al Consejo Directivo sobre medidas de urgencia o transitorias que considere necesarias que se realicen mientras dure el procedimiento.
 - D. Recolectar toda la documentación aportada por las partes que se consideren necesarias.
 - E. Llevar adelante las reuniones pertinentes en cada caso y realizar actas de cada una de ellas.
 - F. Informar a las partes las resoluciones del Consejo Directivo.

Procedimiento:

1. Recepción de la denuncia

Distintas vías:

-Posibilidad de entrevista con CI para realizar la denuncia personalmente dejándolo en actas.

-Mail a Comisión Investigadora (ver formulario de denuncia).

-Una vez recibido el formulario se realiza entrevista con la persona denunciante.

-La C.I. lleva al CD protegiendo confidencialidad y preservando identidad de las personas implicadas (en lo posible).

-Persona denunciante con inicial

-Formulario para solicitar asesoramiento. Deberá completarlo le docente que solicite asesoramiento por tener una denuncia de violencia en cualquiera de sus expresiones.

2. Proceso de investigación:

Plazos rápidos en lo posible con la mayor celeridad presentando informe de avances en todas las reuniones del CD. Se realizarán reuniones rotativas que permitan el funcionamiento de la comisión, considerándose la misma constituida con quorum de al menos 3 compañerxs presentes. Siempre se priorizará que lxs mismxs compañerxs sean quienes sigan cada caso, atento a posibles eventualidades. Existirá también la posibilidad de constancia gremial para aquellxs compañerxs que se encuentren en jornada laboral en los tiempos que coincidan con las reuniones de la c.i.

3. Acompañamiento:

La Comisión Investigadora orientará, asesorará y acompañará a la persona denunciante: a realizar las denuncias a las instituciones correspondientes; sobre acompañamientos terapéuticos en caso de ser necesario y sobre la toma de la licencia 70Y del Estatuto Docente en caso que le corresponda.

4. Respeto a la privacidad y No Revictimización:

Las personas que hagan las denuncias tiene derecho a la privacidad, y a la intimidad de sus denuncias, tienen derecho a no repetir el relato de los hechos frente a personas que no sean de la Comisión investigadora. En todo momento se resguardará la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva.

5. Sobre la persona denunciada:

Solo se dará a conocer la información estrictamente necesaria para garantizar que no haya encubrimiento ni impunidad, así como también garantizará su derecho a la defensa.

6. Medidas urgentes:

Recibido el informe preliminar de la denuncia y en base a las recomendaciones de la C.I., si éste requiere la adopción de medidas urgentes, el Consejo Directivo adoptará con carácter transitorio, las acciones que crea pertinente a fin de resguardar a la o las víctimas. Se realizará la separación del acusado de los cargos gremiales, si los tuviera, durante el tiempo que dure la investigación.

7. Legajo:

Una vez receptada la denuncia, se abrirá un legajo, al que tendrá acceso la Comisión investigadora.

En él deben figurar con claridad:

- A. Nombre completo del denunciado
- B. MAIL y otro tipo de contacto
- C. Escuela/lugar de trabajo
- D. Cargo sindical si tuviera
- E. Situación revista
- F. Acciones de recomendación para la persona denunciante.
- G. Actas de todas las reuniones realizadas y firmadas por las partes.
- H. Documentación aportada por las partes.
- I. Contacto de la persona denunciante que figurará con iniciales o seudónimo para proteger su identidad

8. Resolución:

Esta Comisión Investigadora actuará independientemente de los dictámenes judiciales.

Una vez terminada la investigación la Comisión investigadora elevará al Consejo Directivo un informe y las consideraciones pertinentes sobre la resolución del caso.

El CD aprobará las medidas sugeridas por C.I. o solicitará ampliación de informe.

El Consejo Directivo notificará a las partes los resultados de la investigación a través del mail del sindicato.

9. Cumplimiento de resoluciones

Si el denunciado incumple alguna de las resoluciones, se presentan nuevos elementos que ameriten reevaluar la sanción aplicada o exista una reiteración en la conducta, deberá informarse a la C.I. para abordar la situación con la mayor celeridad.

10. Información/Revisión:

Cualquier persona afiliada, que así lo requiera, podrá pedir tener conocimiento de las resoluciones del Consejo

Directivo que figuran en el libro de actas (como lo dice el estatuto) con las reservas de identidad pertinentes.

Cualquiera de las partes implicadas podrá solicitar por escrito la revisión de las resoluciones realizadas a la Comisión Investigadora.

Dicha solicitud podrá ser presentada cuando haya nuevas pruebas, y podrá realizarse incluso al comenzar una nueva gestión de la C.I. quién evaluará la pertinencia de la reapertura del caso y dará aviso al CD.

Sanciones

El CD según las consideraciones de la C.I. sobre la resolución de cada caso y en base a nuestro estatuto sindical podrá aplicar las siguientes sanciones:

- 1- Talleres sobre violencia (independientemente de cuál sea la sanción).
- 2- Apercibimiento.
- 3- Suspensión de 90 días según nuestro estatuto.
- 4- Expulsión según nuestro estatuto.

Actividades de formación y visibilización

Nos proponemos profundizar en mecanismos de prevención y revisión de prácticas machistas que pueden estar naturalizadas. Es importante que las, los y les docentes tomemos conciencia de que muchas de nuestras acciones y discursos pueden colaborar en reproducir prácticas opresivas y violentas.

Es importante diseñar e impulsar la realización de actividades de formación y visibilización de la violencia de género. Estas pueden ser de diferente tipo (charlas, talleres, grupos de

reflexión, etc.) en función de las necesidades concretas (concientizar y formar al conjunto de la docencia, a los integrantes de la conducción del sindicato, a los denunciados y/o sancionados, etc.).

Estos espacios no son solo para hombres, ya que los comportamientos machistas atraviesan a todos los géneros y los reproducimos inconscientemente muchas veces colaborando con la continuidad de nuestras propias situaciones de opresión. En particular puede ser valioso para aquellos casos donde no hay una denuncia directa, pero se conoce o hay indicios de existir una situación de violencia, aunque la persona violentada no sea consciente o no quiera denunciar. Es importante respetar su decisión y sus tiempos y no ejercer ningún tipo de presión para romper un vínculo violento y/o denunciar. No se puede avanzar en un proceso de denuncia si no se cuenta con la voluntad de la persona que sufre violencia.

Consideraciones

Hemos construido este protocolo colectivamente como una herramienta de orientación y no como una norma inflexible incapaz de adaptarse al entorno y a los desarrollos legales y teóricos. Por lo que entendemos que es imprescindible un compromiso de nuestro sindicato garantizar un balance y una evaluación anual para realizar potenciales correcciones, identificar, especificar roles y acciones clave en cada etapa.

mano N° 28
mujeres por el acceso al
en Argentina
 Secuencia para 7mo grado

ASOCIACION DOCENTE
Ademys
 TEL: 4381-5400 / 4382-2081
 www.ademys.org.ar
 @ADEMYPRESA

Tiza en mano N° 27
Las mujeres en los años 50
 Secuencia para 1er ciclo

ASOCIACION DOCENTE
Ademys
 TEL: 4381-5400 / 4382-2081
 www.ademys.org.ar
 @ADEMYPRESA

Tiza en mano N° 26
De ESI se habla
 Propuestas para dialogar con las familias

ASOCIACION DOCENTE
Ademys
 TEL: 4381-5400 / 4382-2081
 www.ademys.org.ar
 @ADEMYPRESA

Tiza en mano N° 25
El mapa de la memoria
 Secuencia para 2do ciclo

ASOCIACION DOCENTE
Ademys
 TEL: 4381-5400 / 4382-2081
 www.ademys.org.ar
 @ADEMYPRESA

Tiza en mano N° 21
Ser joven no es delito
 ¿Qué derechos tienen los estudiantes frente a las fuerzas de seguridad?
 Secuencias de Educación Ciudadana para 1er y 2do año de Escuela

ASOCIACION DOCENTE
Ademys
 TEL: 4381-5400 / 4382-2081
 www.ademys.org.ar
 @ADEMYPRESA

Tiza en mano N° 23
Un vagón cargado de...
 Secuencia para 7º grado y nivel medio

ASOCIACION DOCENTE
Ademys
 TEL: 4381-5400 / 4382-2081
 www.ademys.org.ar
 @ADEMYPRESA

Tiza en mano N° 22
Quién dice, quién dice
 Secuencia para 3er grado

ASOCIACION DOCENTE
Ademys
 TEL: 4381-5400 / 4382-2081
 www.ademys.org.ar
 @ADEMYPRESA

mano N° 24
nes en tu corazón
 para 7mo grado y nivel medio

ASOCIACION DOCENTE
Ademys
 TEL: 4381-5400 / 4382-2081
 www.ademys.org.ar
 @ADEMYPRESA

Tiza en mano N° 17
Las mujeres en la Gran Inmigración
 (1880-1930)

ASOCIACION DOCENTE
Ademys
 TEL: 4381-5400 / 4382-2081
 www.ademys.org.ar
 @ADEMYPRESA

Tiza en mano N° 19
Ningún ser humano es ilegal
 Secuencias para 2do ciclo de la escuela primaria y para la escuela media

ASOCIACION DOCENTE
Ademys - CTA
 TEL: 4381-5400 / 4382-2081
 www.ademys.org.ar
 @ADEMYPRESA

Tiza en mano N° 18
Pensar la Dictadura
 Historias de mujeres durante la última dictadura militar

ASOCIACION DOCENTE
Ademys - CTA
 TEL: 4381-5400 / 4382-2081
 www.ademys.org.ar
 @ADEMYPRESA

Tiza en mano N° 20
El cultivo de la soja
 Una agroindustria para pensar el país
 Secuencia para 6to grado

ASOCIACION DOCENTE
Ademys
 TEL: 4381-5400 / 4382-2081
 www.ademys.org.ar
 @ADEMYPRESA