

PROTOCOLO DE
INTERVENCIÓN
EN VIOLENCIA
DE GÉNERO Y
SEXISTA
DEL
SPN

¡Animate a denunciar!

**DECIMOS NO A LA
VIOLENCIA DE GENERO**

**SINDICATO
DE PRENSA
NEUQUÉN**

www.spnqn.com.ar



Protocolo de intervención para casos de violencia de género y/o discriminación sexista del Sindicato de Prensa de Neuquén

El Sindicato de Prensa de Neuquén (SPN), a través de la Secretaría de Derechos Humanos -o quien la reemplace en el futuro-, establece esta guía de acción ante los casos que puedan representar manifestaciones de violencia de género y/o discriminación sexista para trabajadores y trabajadoras de prensa, tanto en el ámbito laboral como en el personal, entendiendo que este tipo de violencia no es privada sino cultural y social, por ende, de injerencia pública.

Las masivas marchas bajo la consigna del #NiUnaMenos, sumados a las más de treinta ediciones del Encuentro Nacional de Mujeres, y el Paro Internacional de Mujeres que se viene desarrollando cada 8 de marzo en consonancia con el Día Internacional de la Mujer, nos interpelan como institución a comprometernos y ser una parte activa de la sociedad en la lucha contra todo tipo de violencia hacia la mujer. Como personas que comunicamos debemos prestar atención especialmente a la violencia mediática y simbólica en nuestros ámbitos laborales, pero debemos luchar para que también se eviten otros tipos de manifestaciones.

Como dicen nuestras colegas del SiPreBA en su protocolo en elaboración “las terribles secuelas de la violencia de género tropiezan una y otra vez con instituciones, que no sólo no dan respuestas, sino que, muchas veces, la fomentan y justifican. Las trabas con las que se encuentran las mujeres violentadas que deciden hacer la denuncia son la expresión más aberrante de esta problemática”.

Cada día en Argentina una mujer es asesinada por el sólo hecho de ser mujer, constituyendo este acto en un femicidio, y el SPN no mira para otro lado. En 2015 se manifestó públicamente en contra de la violencia de género en todas sus formas y firmó un acta por la cual se comprometió a aplicar el Decálogo de la Red PAR para el tratamiento periodístico de la violencia de género.

En 2017 tuvo que ir más allá al tocarle muy de cerca esta problemática. El sindicato debió actuar ante un hecho de violencia del que fue víctima una afiliada por parte de su pareja, también afiliado.

Sin contar con una herramienta específica, se abordó la situación con el asesoramiento legal de un abogado y el gremio tomó una medida para dar cuenta del posicionamiento respecto de la violencia de género y sexista.

Si bien desde el SPN se sabía informalmente la existencia de situaciones de violencia de género dentro los y las trabajadoras de, nunca una víctima había solicitado una acción por parte del mismo. Ante la visibilización del caso se convoca a una asamblea extraordinaria a fin de evaluar las medidas a tomar, la cual se decidió por mayoría expulsar al afiliado agresor.

Esta situación alertó sobre la necesidad de establecer parámetros de acción para próximas situaciones que pudieran suceder.

De allí la conformación de una comisión ad hoc que redacte el presente documento como base de actuación para casos de violencia de género y sexista dentro del ámbito laboral o personal.

1- Ámbito de aplicación:

Este procedimiento rige para el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras de prensa afiliados/as de la provincia de Neuquén, sea que se desempeñen en forma fija o como colaboradores/as, y que necesiten acceder a asistencia ante casos de violencia o discriminación de género o identidad sexual.

2- Sujetos/as:

Este procedimiento incluye los comportamientos y las acciones ocurridos entre pares, entre jefes/as y empleados/as, o entre algún/a trabajador/a de prensa y un tercero/a por fuera del ámbito del gremio, sea o no afiliada la persona afectada.

3- Objetivos:

a. Aspirar a que el SPN sea un espacio libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de orientación sexual, género, clase, etnia, nacionalidad o religión, promoviendo condiciones de igualdad y equidad entre sus afiliados/as y los/as trabajadores/as de prensa en general.

b. Adoptar medidas de prevención como principal método para combatir este tipo de situaciones.

c. Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación.

d. Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia que puedan requerir.

e. Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática en cuestión, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual en los lugares de trabajo de los y las trabajadoras de prensa.

4- Situaciones:

Este procedimiento incluye las situaciones de violencia de género y discriminación sexista contempladas en la ley N° 26.485, a saber:

“Violencia 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.

Violencia 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.

Violencia 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.

Económica y patrimonial: la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.

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.”

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 y mediática.

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 y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

5- Acciones:

a. Asesoramiento gratuito: La persona afectada será acompañada por el SPN, que pondrá a su disposición asesoramiento legal. Será decisión de la persona denunciante hacer la denuncia pertinente ante sede judicial u organismo del Estado correspondiente, ya que nos regimos por el principio de creer en la palabra de la víctima. El SPN la acompañará en cada una de las instancias que requiera el caso.

b. Respeto y privacidad: La persona que efectúe una consulta o presente una 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. Se le creará el relato. En todo momento se deberá resguardar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar así como en la confidencialidad de los datos, a menos que expresamente manifieste querer hacerlos públicos. Sobre las personas señaladas como responsables de los hechos, el sindicato dará a conocer la información estrictamente necesaria para que no haya encubrimiento ni impunidad. En el caso de que solicitaran espacio para ejercer un descargo, será la Comisión Directiva la que determine si corresponde hacer lugar a la petición.

c. **Contra la revictimización:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que denuncia o de datos que permitan identificarla (a menos que haya una solicitud expresa para hacer lo contrario). El abordaje de la situación no implicará el cuestionamiento de su persona, ni de sus actitudes.

d. **Prevención y formación ante situaciones de violencia:** El SPN se ocupará de la realización de talleres y charlas sobre violencia de género y discriminación sexista, además de campañas de difusión sobre el tema entre las y los trabajadores de prensa en las empresas periodísticas de la provincia para contrarrestar la violencia simbólica que se reproduce en los medios de comunicación diariamente. Creará instancias de carácter grupal con integrantes del gremio sensibilizadas y capacitadas con el objetivo de debatir y brindar espacios de acompañamiento y contención a las víctimas.

La organización también fomentará la participación de afiliadas/os en espacios de capacitación y debate sobre las temáticas de género como los Encuentros Nacionales de Mujeres, la Asamblea #NiUnaMenos, talleres de organizaciones feministas, etc.

6- Procedimientos de faltas y sanciones:

Todas las conductas contempladas dentro del punto cuatro (4) de este protocolo que hayan sido cometidas por un afiliado serán consideradas faltas graves y el sindicato, a través de una Asamblea Extraordinaria convocada a tal fin, será el encargado de definir las sanciones a tomar.

En el caso de situaciones dentro del ámbito laboral, el SPN podrá exigir a la empresa la separación entre el/la acusado/a y la persona denunciante hasta tanto se tome una resolución sobre el tema. Intervendrá en defensa del/la trabajador/a afectado/a frente al empleador y podrá exigir a la empresa el definitivo apartamiento del denunciado/a del contacto con el/la denunciante.

En el caso de que la denuncia sea contra algún miembro de la comisión directiva, la persona en cuestión será apartada de sus funciones hasta tanto se defina una sanción, por Asamblea Extraordinaria convocada a tal fin.

Para las denuncias contra afiliados, el sindicato podrá apelar, en función de la gravedad del caso, a lo previsto en los artículos 33° (inciso "m"), 14°, 15°, 17° (inciso "a") y 8°

(inciso “g”) del Estatuto del SPN para aplicar la sanción de apercibimiento, suspensión o expulsión. Los mismos deberán ser actualizados en este protocolo ante una modificación estatutaria.

En el caso de suspensión, el SPN levantará la sanción cuando el denunciado demuestre que abordó la problemática por la cual fue suspendido.

7- Consultas y/o denuncias:

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este procedimiento contempla y por un tercero/a con conocimiento directo de los hechos. En el caso de denuncias realizadas por terceros/as, estas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas.

8 - Registro:

El SPN, a través de la Secretaría de Derechos Humanos y en coordinación con colegas sensibilizadas y capacitadas en la temática, elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante asegurando su privacidad y evitar su revictimización b) nombre completo del acusado o denunciado, c) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia d) evaluación de la situación e) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención f) 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 intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de la problemática. Dicho registro puede oficiar como acta del sindicato.

De esta manera queda sentado el ***“Protocolo de intervención para casos de violencia de género y/o discriminación sexista del Sindicato de Prensa de Neuquén”*** como una herramienta fundamental para el trabajo cotidiano de la organización y sus integrantes.

