

Sírvase citar N°

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 8 de marzo de 2021.-

**Y VISTO:** El Estatuto Social de la Asociación Trabajadorxs del Estado, Constitución Nacional, Ley 26.485, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) suscriptos por Argentina, Ley 26.743, Ley 24.632 “Convención Belem do Pará”, Ley 27.580, Ley 27.499, Ley 5261 de la CABA, Ley 23.592, principios de Yogyakarta, el Protocolo de la Central de Trabajadorxs de Argentina (CTA T) y, todo el Bloque Constitucional referente al tema;

**Y CONSIDERANDO:**

Que, la violencia y discriminación basada en el género, identidad, orientación sexual son perpetradas en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social contra las personas, cualquiera sea su edad, condición social, cultural o económica y es por ello que nos encontramos con un plexo normativo protectorio en dicho sentido.

Que, la Ley 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”(2009) implica un cambio de paradigma en el abordaje de la violencia contra las mujeres, por tratarse de la primera normativa a nivel nacional que se dedica exclusivamente a la multiplicidad de formas en que ésta se manifiesta, indicando caminos de acción y lineamientos para las políticas públicas con perspectiva de género. En sus lineamientos, define la violencia de género 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”*, quedando comprendidas aquellas conductas, acciones u omisiones perpetradas desde el Estado y la sociedad civil en general.

Que, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), estipula en su artículo 1º que se entiende

Sírvase citar N°

“discriminación contra la mujer toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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”.

Que, la CEDAW establece que los Estados partes tomarán todas las esferas y, en particular, en la esfera política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre;

Que, la Ley 26.743 de Identidad de Género establece que “toda persona tiene derechos a: a) el reconocimiento de su identidad de género; b) el libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género, c) a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acrediten su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada”.

Que, la Ley 24.632 “Convención Belem do Pará” se refiere a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado afirmando, además, que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.

Que, la Ley 5261 del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires establece garantizar y promover la plena vigencia del principio de igualdad y no discriminación, con vistas a asegurar el efectivo ejercicio de los derechos de todas las personas y grupos de personas, prevenir la discriminación en todas sus formas, a través de la implementación y el desarrollo de políticas públicas inclusivas y acciones afirmativas

Sírvase citar N°

que promuevan la igualdad de oportunidades y fomenten el respeto a la diversidad y a la dignidad inherente a cada ser humano, sancionar y reparar los actos discriminatorios, garantizando el acceso a la justicia y generando condiciones aptas para erradicar la discriminación, la xenofobia y el racismo.

Que, la Ley 23.592 establece que quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. Se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social caracteres físicos.

Que, los Principios de Yogyakarta reconocen las violaciones de derechos humanos, marginación, estigmatización y prejuicios basadas en la orientación sexual y la identidad de género.

Que, la Ley 27.499, estableció un parámetro obligatorio de capacitación en género y violencia contra las mujeres para todos los poderes del Estado, en el que esta organización gremial no puede escapar a dicho espíritu de la norma incluyendo además capacitación en diversidades.

Que, en este sentido, si bien nuestro sindicato cuenta con el Área de Géneros y el Área de Diversidad Sexual que abordan la temática, es sabido que el sistema patriarcal se encuentra sostenido a través de valores, normas y conductas machistas y sexistas que impiden el acceso a las mujeres y a las personas LGBTI+ a los lugares de representación y participación y a la igualdad de derechos. Es por esto que es necesario desarrollar herramientas y acciones que, de manera integral y transversal,

Sírvase citar N°

garanticen el abordaje de la violencia de género<sup>1</sup>, la prevención de la misma y promuevan la igualdad de derechos.

Que, en el último tiempo los movimientos feministas y LGBTI+ en la Argentina, que permearon nuestra organización sindical, sentaron las bases para dar debates que lograron no sólo la visibilización de la problemática, sino que contribuyeron en gran medida a fomentar el tratamiento responsable de la prevención y erradicación de la violencia de género en los diversos ámbitos en que se manifiesta.

Que, este Consejo Directivo ha bregado desde hace años por una discusión política libre de todo tipo de violencia y de violencia de género y diversidades en particular, repudiando todo hecho con carácter de tal.

Que, existe la necesidad de adoptar formas de construcción colectiva con pleno respeto por la cuestión de género y diversidades, con anclaje en las normas mencionadas como en los principios constitucionales y establecidos en los tratados Internacionales de Derechos Humanos y compromisos y convenios de la OIT sobre derechos laborales y la igualdad de géneros y diversidades, así como en nuestro Estatuto Social.

Por ello, **EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA ASOCIACIÓN TRABAJADORXS DEL ESTADO DE CAPITAL FEDERAL RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º:** Aprobar el protocolo institucional de acción para prevención, intervención y erradicación ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación por identidad de género y/u orientación sexual, la cual se acompaña en ANEXO I.

**ARTÍCULO 2º:** Autorícese a la Comisión de Protocolo, integrada por la Secretaría General, la Secretaría General Adjunta, el Área de Géneros y el Área de Diversidad Sexual del Consejo Directivo de la Asociación de Trabajadorxs del Estado<sup>2</sup>, a

---

<sup>1</sup> Violencia de género será entendida en adelante como aquella violencia ejercida hacia mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, transgénero, intersex, no binaries (LGBTI+)

<sup>2</sup> En adelante ATE Capital.

Sírvase citar N°

que instrumento conforme los medios necesarios, el protocolo institucional de acción para prevención, intervención y erradicación ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación por identidad de género y/o vivencia de la sexualidad.

**ARTÍCULO 3º:** Registrarse, practíquense las comunicaciones de estilo y archívese.



CLARISA SPATARO  
 Coordinadora Área de Géneros  
 ATE C.D. CAP. FED.



PANISSA AGUSTINA  
 Secretaria General Adjunta  
 ATE C.D. Capital Federal



SCARENZI MARÍA JULIA  
 Secretaria de Actas  
 ATE C. D. Capital Federal



PICCILLO POVINA PAOLA  
 Prosecretaria de Finanzas  
 ATE C. D. Capital Federal



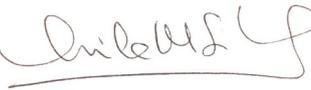
Sandra G. Di Claudio  
 Prosecretaria Administrativa  
 Asociación Trabajadores del Estado  
 Consejo Directivo Capital Federal



DANIEL CATALANO  
 SECRETARIO GENERAL  
 CONSEJO DIRECTIVO DE CAPITAL FEDERAL  
 ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO



MARÍA CECILIA CASTRO  
 vocal - Consejo Directivo  
 ATE CAPITAL



Silvana Ávila  
 Secretaria de Acción Social  
 ATE C.D. Capital Federal



Gladys Zena  
 Secretaria de Formación  
 ATE C.D. Capital Federal



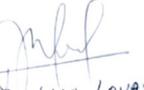
SANTELLAN  
 SOLEDAD



CAMILA LYNN  
 - VOCAL -



Mario Sal Capley  
 Consejo Directivo Ate Capital



ZULMA LOVAY  
 VOCAL



MALENA CONTE  
 Revisora de Cuentas  
 Asociación Trabajadores del Estado  
 Consejo Directivo Capital Federal



Prof. Hebe Sobrado  
 Pres. Gest. Adm. ATE Producción  
 Vocal Titular CD ATE Capital  
 Paritaria CIOY



EDITH JANJUZ  
 VOCAL  
 ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO  
 CONSEJO DIRECTIVO



Alejandro Gianni  
 Secretario de Finanzas  
 ATE C.D. Capital Federal



HUGO BELLON  
 SECRETARIO DE ORGANIZACION  
 ATE C. D. CAP. FED.



Juan Manuel Sueiro  
 Secretario Administrativo  
 Asociación Trabajadores del Estado  
 Consejo Directivo Capital Federal



CAMPORA IGNACIO  
 Secretario de Comunicación  
 ATE C. D. Capital Federal



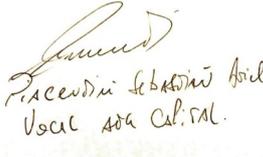
DIEGO RAMIREZ  
 Secretario de Interior  
 ATE CAPITAL



Humberto Rodriguez  
 C.D. ATE Capital



IVÁN WROBEL  
 Coordinador Área de DDHH ATE Capital  
 C.D. ATE Capital



Pazencia Sebastián Ariel  
 Vocal ATE CAP. FED.



VICTOR QUINTEROS  
 VOCAL CONSEJO DIR.  
 CAP FED



BEARDINGELLI  
 GABRIEL  
 REVISOR DE CUENTAS

Sírvase citar N°

## **ANEXO I**

### **PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y ERRADICACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GENERO, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O VIVENCIA DE LA SEXUALIDAD.**

#### **ARTÍCULO 1º. OBJETO.-**

El presente protocolo tiene por objeto prevenir, intervenir, erradicar y sancionar los casos de violencia de género, así como de acoso sexual y/o discriminación por identidad de género y/u orientación sexual, que se susciten en cualquier ámbito donde se desarrollen las relaciones interpersonales de lxs sujetos descriptos en el art. 2 inc. a).

#### **ARTÍCULO 2º. ÁMBITO.-**

**a) SUJETOS:** El presente protocolo será de aplicación para todxs lxs afiliadxs, delegadxs, Juntas Internas e integrantes de la Comisión Directiva del Consejo Directivo de Capital Federal.

**b) MATERIAL:** Las conductas calificadas por el presente protocolo, serán consideradas como faltas, y darán origen a la aplicación de diferentes medidas aplicables por las autoridades correspondientes. La aplicación de este protocolo es autónoma e independiente de la existencia de otros procedimientos siendo el presente de estricta observancia dado la especialidad del régimen legal vigente en materia de violencia de género, acoso sexual y discriminación.

#### **ARTICULO 3º. DEFINICIÓN.-**

Este protocolo adopta la definición de violencia ordenado en el régimen legal de la Ley 26.485, donde 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,

Sírvase citar N°

integridad física, psicológica, sexual, económica, política o patrimonial, como así también su seguridad personal.

Se adopta esta definición de violencia para mujeres y LGBTI+.

#### **ARTICULO 4º. TIPOS.-**

Conductas de violencia física, psíquica y sexual descritas en el Código Penal Argentino.

El presente protocolo adoptará los tipos y modalidades de violencia establecidas en la Ley 26.485, concordantes y posibles modificatorias.

#### **ARTICULO 5º. PRINCIPIOS Y DERECHOS GENERALES DE LA DENUNCIA.-**

**a) Confidencialidad:** Durante todo el procedimiento se resguardarán los datos de la persona denunciante y el contenido de la denuncia realizada, en cuyo caso se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como responsable de los hechos denunciados.

**b) No revictimización:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante.

**c) Respeto:** Se escuchará a la persona que efectúe la denuncia con respeto, sin juzgamiento, sin menoscabar su dignidad ni entrometerse en el relato en un espacio cerrado que respete su privacidad.

**d) Voluntariedad:** Se deberá resguardar en todo momento la voluntad de la persona denunciante en cuanto a la información que desee brindar y a las acciones que decida realizar que la afecten directamente.

**e) Información:** el Equipo Interdisciplinario, que recibe la denuncia, deberá informar y asesorar a la persona denunciante sobre cuáles son sus derechos y espacios de derivación que puedan acompañarla.

#### **ARTICULO 6º. EQUIPOS PROTOCOLO.-**

Sírvase citar N°

La implementación y aplicación del presente protocolo estará a cargo de un Equipo Interdisciplinario (no deberán tener relación con las partes intervinientes en la denuncia, deberán trabajar los casos con perspectiva de género y diversidad sexual. Deberán acreditar experiencia en la temática) y por la Comisión Protocolo (integrada por la Secretaría General, la Secretaría General Adjunta, el Área de Géneros y el Área de Diversidad Sexual de ATE Capital).

#### **ARTICULO 7º. FORMA DE DENUNCIA. PROCEDIMIENTO.-**

##### **a) Forma de las Denuncias.**

El Equipo Interdisciplinario recepcionará directamente las denuncias a través de una guardia presencial, en día/s y horario/s que serán publicados por los medios correspondientes, y/o a través de una casilla de correo electrónica creada exclusivamente a tal fin. Las entrevistas serán realizadas en una oficina destinada a tal fin dentro de ATE Capital, que deberá contar con condiciones de privacidad acordes a la confidencialidad que requiere la denuncia. Asimismo, para quienes no deseen hacer la denuncia de manera presencial se dispondrá de plataformas virtuales. Los actos referidos en la denuncia podrán ser ampliados a solicitud de lxs denunciante/s o a requerimiento de los Equipos Protocolo, en este último caso con el consentimiento de la persona afectada. Todo el procedimiento se realizará con privacidad, la persona que denuncia será tratada con respeto y confidencialidad, será escuchada sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión sobre aspectos que no son relevantes para el conocimiento de los hechos. Se deberá resguardar la voluntad de la persona denunciante en cuanto a datos que quiera mantener reservados, acciones que quiera realizar, etc.

Se prevendrá la revictimización de la persona denunciante evitando reiteraciones del relato y prohibiendo la exposición pública de la persona denunciante así como también de los hechos relatados por la misma.

Sírvase citar N°

Se trabajará el caso con diligencia y celeridad intentando resolverlo sin demoras injustificadas.

Se trabajará con sensibilidad y perspectiva de género y diversidad sexual en todas las instancias.

En caso de que alguna de las personas que integran la Comisión Protocolo deba realizar una denuncia o que reciba una denuncia en su contra, la misma será apartada de dicha Comisión hasta tanto el caso sea resuelto.

#### **b) Procedimiento.**

-La denuncia será efectuada por la/s persona/s afectada/s por las situaciones o conductas alcanzadas por el presente protocolo.

-Para recepcionar la denuncia, y a fin de respaldar la misma, deben haber dos personas del Equipo Interdisciplinario al momento de recibir la denuncia. Al finalizar la entrevista se deberá labrar un acta en la que se detalle el contenido de la denuncia, fecha y hora de la misma, y será firmada por lxs presentes.

-En el plazo de 10 días, este Equipo deberá: dar traslado de la denuncia a la persona denunciada, y otorgarle 5 días de plazo para realizar su descargo.

-Posteriormente y en el plazo de 10 días, el Equipo Interdisciplinario elevará un informe a la Comisión Protocolo, con las recomendaciones y posibles medidas a efectuar.

-A partir de ese plazo, la Comisión Protocolo tendrá un nuevo plazo de 10 días para aplicar las medidas correspondientes, según la evaluación de esta Comisión y en base a los informes recibidos por el Equipo Interdisciplinario.

-Si la evaluación del caso ameritara sanciones estatutarias, la Comisión Protocolo elevará un informe a la Comisión Administrativa de ATE Capital, que describa los hechos de manera objetiva y manteniendo la confidencialidad de lxs involucradxs, para que se apliquen las sanciones en el caso que correspondan.

Sírvase citar N°

-Una vez finalizado el circuito, el Equipo Interdisciplinario elevará a la Comisión Protocolo un informe detallando y analizando el accionar de la Comisión Protocolo, para ser archivado en un archivo especialmente creado para tal fin, que quedará bajo custodia de la Comisión Protocolo.

#### **ARTICULO 8º. SANCIONES.-**

Las sanciones alcanzadas por el presente protocolo son aquellas establecidas en el Estatuto Social de esta Asociación Sindical, las cuales se encuentran en el Capítulo VI- Régimen Disciplinario: Art. 11º (Suspensión), Art. 12º (Cancelación), Art. 13º (Expulsión), así como las que surgen del Capítulo X- del Consejo Directivo Nacional: Art. 32º (son motivo de separación del Consejo Directivo Nacional) aplicado analógicamente a este Consejo Directivo. Asimismo, será de aplicación la restricción impuesta en la reglamentación del Art. 75º, que serán aplicables conforme la autoridad de aplicación correspondiente conforme el Estatuto Social de esta organización.

En los casos que los Equipos Protocolo así lo consideren, será obligatoria la participación del agresor en acciones y/o espacios reflexivos, educativos o terapéuticos tendientes a la modificación de las conductas violentas. Los Equipos Protocolo establecerán según el caso en que acción o espacio reflexivo el agresor deberá participar.

También serán evaluadas otras posibles medidas recomendadas por el Equipo Interdisciplinario.

#### **ARTÍCULO 9º. DIFUSIÓN.-**

Sírvase citar N°

Se deberán publicar en el sindicato, en todas las redes sociales y en todas las carteleras de los organismos que comprenden este Consejo Directivo, el mail de contacto para realizar las denuncias, los días y fechas de los talleres y el presente protocolo una vez aprobado y en los 15 días subsiguientes.

#### **ARTÍCULO 10º. MEDIDAS PREVENTIVAS. TALLERES.-**

Todas las personas que integren alguno de los órganos del Consejo Directivo, lxs Delegadxs de las Juntas Internas y lxs Delegadxs CIOT y CyMAT deberán realizar anualmente de manera obligatoria –al menos– un taller sobre Género y Diversidad Sexual dictado por el sindicato a cargo del Área de Géneros, Área de Diversidad Sexual y la Secretaría de Formación.

Así mismo, todas las Secretarías dependientes del Consejo Directivo deben orientar su acción política teniendo en cuenta la perspectiva de género y diversidad sexual y colaborar para la efectiva implementación de este Protocolo.

El sindicato deberá propiciar la realización de talleres de formación gratuitos para todxs lxs afiliadxs dictados por profesionales destacadxs en la materia.

#### **ARTÍCULO 11º. REVISIÓN.-**

El presente protocolo deberá ser revisado cada dos años y aprobado en instancias institucionales que le den legalidad.