Protocolo de actuación ante casos de violencia de género hacia las mujeres y disidencias

Asociación de Prensa de Santa Fe

ESTE PROTOCOLO

Este Protocolo nace al calor del hartazgo de las trabajadoras de prensa frente a situaciones que se naturalizaron en nuestros ambientes laborales y que con creciente fuerza se fueron develando como construcciones socio culturales.

La visibilización fue y sigue siendo producto de multitudinarias manifestaciones bajo la consigna #NiUnaMenos, que no casualmente surge de un grupo de periodistas hastiadas de informar femicidios pero también de cómo se informaba de ellos en los medios en que trabajaban, reproduciendo y contribuyendo a naturalizar esa construcción. A las mujeres no las mataban: aparecían muertas. Descartadas como basura (literal), sus muertes siempre tenían causas que permitían justificarlas.

Las manifestaciones del movimiento feminista, transversales a toda la sociedad, llevaron necesariamente a repensar las prácticas periodísticas. La tarea continúa en proceso y es urgente involucrar a varones y a toda la línea de producción de la información.

El otro costado de la problemática que estaba latente y emerge con impulso es la situación de desigualdad que vivimos las trabajadoras de prensa en cada uno de nuestros puestos de trabajo.

La disparidad recorre un amplio espectro, agravada por la brutal crisis que atravesó a nuestro sector en los últimos 4 años.

Las periodistas y comunicadoras santafesinas, mujeres y disidencias, estamos más precarizadas. Somos quienes debemos recurrir en mayor proporción al trabajo “free-lance”. Al momento de lograr la regularización de trabajadores en algún medio, somos las últimas en la lista. Somos menos en las redacciones y prácticamente no ocupamos lugares jerárquicos. Las periodistas deportivas continuamos siendo resistidas por nuestros empleadores. Las reporteras gráficas no tenemos más opción que trabajar a destajo y sin salario fijo. En las radios ocupamos poco aire y somos generalmente las acompañantes de conductores varones. En los diarios y web somos menos, por lo que nuestra mirada sobre temas “duros” como política y economía es exigua; escasamente editorializamos.

Como si este panorama fuera poco, somos o alguna vez fuimos acosadas, cuando no directamente agredidas, y esa situación no pocas veces determinó nuestro alejamiento de los medios, mientras que los agresores conservan sus privilegios.

Los medios de comunicación tienen una alta responsabilidad social y para ejercerla realmente no alcanza con propalar mensajes sobre la igualdad y los cambios culturales si puertas adentro se continúa violentando a las trabajadoras y reproduciendo estereotipos.

Este Protocolo intenta ser una herramienta para la actuación en casos en que las trabajadoras de prensa sientan que se ejerce sobre ellas algún tipo de violencia de las tipificadas en la Ley Nª 26.485. Redactado de manera colaborativa, se transforma en un gran desafío para la Asociación de Prensa de Santa Fe, que procurará que sea adoptado por el sector patronal vía negociación colectiva.

Consideramos a este Protocolo perfectible y sujeto a revisión permanente, a medida que comience a ser utilizado.

COMUNICATE CON NOSOTRAS

Amenábar 2655
0342-4594849
generos.apsf@gmail.com
Whatsapp 3425455587

APSF
ASOCIACIÓN DE PRENSA DE SANTA FE

AP.SF

ASOCIACIÓN DE PRENSA DE SANTA FE

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS COMPRENDIDAS

Regirá para trabajadores de prensa afiliadxs y no afiliadxs, cualquiera sea su tipo de relación laboral, en el ámbito de actuación de la AP.SF que soliciten asistencia en caso de discriminación o violencia por razones de género dentro del ámbito laboral.

Ámbito laboral: lugar de trabajo físico, los espacios públicos donde se desempeñe la función, trayecto hacia y desde el trabajo y los eventos sociales y espacios virtuales relacionados con la tarea realizada.

CONDUCTAS ALCANZADAS

Se incluyen los comportamientos y las acciones entre pares, jefes/as y empleados/as, igual o inferior jerarquía, personas contratadas, tercerizadas o bajo cualquier modalidad que asuma la contratación; o entre alguna trabajadora y un tercero/a por fuera del ámbito del gremio de prensa. Se toma en cuenta tanto la violencia de género ejercida contra mujeres, así como los ataques de odio hacia las disidencias sexuales y de género.

SITUACIONES CONTEMPLADAS

Son las situaciones de violencia por razones de género en el ámbito laboral y/o sindical 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.

Golpear pero también empujar, pellizcar o escupir. Se puede tratar de una agresión no dirigida al cuerpo pero sí amenazante. Está íntimamente relacionada con la violencia psicológica.

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, entre otras.

No es un desliz: es una forma de relacionarse destinada a someter a la otra persona, a controlarla y mantener el poder sobre ella.

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.

Hay al menos dos situaciones: el abuso sexual (avance sobre el cuerpo directamente de la persona violentada) y el acoso sexual ("Cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo." OIT).

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.

Refiere también a la que responde a la brecha salarial, que en nuestro país está calculada en un 25% de diferencia entre hombres y mujeres, y a las dificultades de acceso a puestos de trabajo que pueden ser mejor remunerados.

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.

Se traduce en prácticas como interrumpir y/o desautorizar cuando habla; mejorar una propuesta realizada por una compañera y presentarla como propia; decir lo mismo pero con palabras más complicadas; tildarlas de exageradas cuando visibilizan o señalan prácticas machistas; no respetar la circulación ni los tiempos de la toma de la palabra; imponerse en la discusión a partir de subir el tono de voz u otros gestos corporales

A su vez, tal como lo indica la mencionada ley, se trata de la violencia aplicada con las siguientes modalidades: violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática.

Las situaciones señaladas 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.

INTERVENCIÓN SINDICAL

Asesoramiento: la persona afectada estará acompañada por la Comisión de Géneros de la AP.SF, que pondrá a su disposición asesoramiento legal gratuito y psicológico. Será decisión de la persona denunciante realizar la denuncia pertinente en sede judicial y/o en el organismo del Estado correspondiente.

Respeto y privacidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, 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 resguardará la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar así como en la confidencialidad por parte de la AP.SF sobre los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. Sobre las personas señaladas como responsables de los hechos, la organización sindical dará a conocer la información estrictamente necesaria para garantizar que no haya encubrimiento ni impunidad. Se garantizará al mismo tiempo el derecho a la defensa de la persona denunciada, invitándosela a realizar un descargo ante la Comisión de Géneros.

No 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. La investigación no implicará ningún tipo de cuestionamientos a la denunciante, a sus actitudes o a sus antecedentes. No se requerirán de pruebas y/o testigos para comenzar a actuar.

Comisión de investigación: La investigación la llevará a cabo una comisión designada a tales efectos e integrada por un miembro de la Comisión Directiva, de la Comisión de Géneros, y una afiliada convocada especialmente para el caso, con la colaboración de especialistas si fuera pertinente.

Prevención: La AP.SF a través de su Comisión de Géneros y de la Secretaría de Cultura y Capacitación Profesional realizará con periodicidad capacitaciones, charlas y campañas de difusión sobre la temática, propendiendo a la formación de comunicadoras y comunicadores para fomentar el debate alrededor de la violencia simbólica que reproducen los medios de comunicación. Se invocará la responsabilidad social de las empresas en la adopción de líneas editoriales y expresiones que eliminen los estereotipos y sexismos.

Licencia por violencia de género: Se promoverá la inclusión de una licencia especial por violencia de género para trabajadoras de prensa, surgida de la revisión de este protocolo en el marco de las discusiones paritarias.

CONSULTAS Y/O DENUNCIAS

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por las personas alcanzadas por las situaciones amparadas por este Protocolo o por un tercero con conocimiento directo de los hechos. En este último caso, la denuncia deberá ser ratificada por la persona afectada. Se pondrá a disposición una casilla de correo electrónico para recibir consultas y/o denuncias y establecer el primer contacto. Podrá solicitar luego reuniones presenciales con profesionales idóneos designados por la Comisión de Géneros y la Comisión Directiva.La entrevista se realizará en espacios que resguarden la privacidad e intimidad. Luego de la primera intervención, la/el profesional asignado al caso evaluará los pasos a seguir, pudiendo optar por:

a) archivar el caso, por no ajustarse a los parámetros establecidos en el protocolo,
b) realizar un seguimiento y asesorar en caso de que no se realice la denuncia,
c) recibir la denuncia y continuar con los pasos estipulados en este protocolo.

PROCEDIMIENTO

Las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, hostigamiento o violencia por razones de identidad de género y/o de orientación sexual se considerarán faltas pasibles de las sanciones establecidas en los artículos 9° y 10° del Estatuto de la AP.SF. hasta tanto una modificación del mismo incorpore la violencia de género como inconducta sindical.

Hasta tanto se implemente la Licencia por Violencia de Género, y en la hipótesis de que la denunciante comparta el lugar de trabajo con su agresor, la empresa deberá tomar medidas para que cese la violencia y garantizar la protección física, psíquica de la denunciante en el ámbito laboral evitando todo tipo de contacto con el denunciado. La AP.SF se manifiesta en defensa de los puestos de trabajo de ambas partes. Se propiciará asimismo la apertura de espacios de diálogo y concientización con el resto de las trabajadoras y trabajadores de la o las empresas donde desarrollen sus tareas las personas involucradas.

Una vez los profesionales intervinientes eleven su informe a la Comisión Directiva, esta tomará las medidas necesarias en consonancia con los procedimientos establecidos en el Estatuto de la entidad. Si la persona denunciada fuera miembro de la Comisión Directiva, podrá ser suspendida en sus funciones hasta tanto se resuelva su continuidad o no en el cargo.

Si la denunciante decidiera realizar una acción penal, se asegurará la asistencia legal gratuita.

REGISTRO

La Comisión de Géneros elaborará un registro de sus actuaciones, donde queden asentados los asesoramientos, asistencias, colaboraciones y/o denuncias.

En el mismo deberán constar:

- Datos de la persona que consulta o denuncia, asegurando su privacidad.
- Datos de la persona denunciada, asegurando su privacidad.
- Descripción de la situación
- Observaciones, sugerencias, estrategias de intervención-Medidas de acción sindical
- Resultados

AP.SF

ASOCIACIÓN DE PRENSA DE SANTA FE

Tal registro, además, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones que viven las trabajadoras en los medios de comunicación dentro del ámbito de la AP.SF. De ésta manera se podrá visibilizar y concientizar sobre la problemática género con datos concretos y certeros.

REVISIÓN

La AP.SF revisará este Protocolo a los seis meses de su aprobación por la Comisión Directiva, o hasta tanto se apruebe este protocolo en paritarias o se conforme una mesa con el sector empresarial con el mismo objetivo.

Santa Fe, diciembre de 2019

trabajadoras de prensa