



JORNADA DE TRABAJO

PROTOCOLO DE ABORDAJE Y ACTUACIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO

REALIZADO EN EL
HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
DEL PARTIDO DE GRAL. PUEYRREDON
1/2/19

- 1 -

APERTURA DE LA JORNADA

-En la ciudad de Mar del Plata, Partido de General Pueyrredon, a un día del mes febrero de dos mil diecinueve, reunidos en el recinto de sesiones del Honorable Concejo Deliberante y siendo las 10:20, dice el

Sr. Locutor: Bienvenidos a todos, muchas gracias por acompañarnos. Antes que nada, es menester mencionar que a medida que vayan haciendo el uso de la palabra se identifiquen si lo hacen a título personal o en representación de alguna institución porque esta jornada será grabada y a futuro servirá como material de consulta en el caso de ser necesario. Esta Jornada de Trabajo es a fin de conformar un protocolo de abordaje y actuación frente a casos de violencia de género en el ámbito de la Administración Central y los Entes Descentralizados. Han sido convocados en este caso la Dirección de Políticas de Género, el Observatorio de Violencia de Género y Diversidad, el Sindicato de Trabajadores Municipales, la CGT de Mar del Plata, el CAMM, la ONG En Red, las Defensorías del Pueblo del Municipio de General Pueyrredon y de la provincia de Buenos Aires, la concejal Verónica Lagos quien ha promovido esta jornada y desde la Administración Central y el Ejecutivo Municipal la Dirección de Derechos Humanos quien está presente en la persona de la señora Sonia Rawicki. Antes que, nada para ponernos en situación, vamos a compartir un spot publicitario que hace referencia a la temática que nos convoca.

-Se proyecta el video mencionado.

Sra. Lagos: Quería contarles antes que nada que este video es uno de los cinco videos de la serie "No te quedés callada" que hizo la Universidad Nacional de Mar del Plata y que por Decreto se aprobó acá en el Concejo el año pasado. Dicho Decreto establece que en aquellas actividades o sesiones que las temáticas a abordar tengan que ver con las cuestiones de género, se proyecte el video antes de dar comienzo a dicha actividad. Otra de las cuestiones que quería aclarar era de que estamos hablando de violencia de género en el ámbito laboral, y esto no quiere decir que no ocurra en otra forma la violencia de género que seguramente va merecer generar algún tipo de Ordenanza o de Comunicación al Ejecutivo. Según los datos que nos da el área de Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo de la Nación, de cada diez denuncias de violencia laboral realizadas por mujeres, en ocho de cada diez casos denunciados, la violencia le ejerce un varón jerárquicamente superior. Claramente estamos ante una problemática de uno de los colectivos minoritarios que debemos tutelar en forma más urgente, además enmarcar que todas las que están acá son activistas por los derechos, no hace falta hacer teorías sobre el feminismo, porque todas sabemos en el marco que nos encontramos. En General Pueyrredón, tenemos declarado por tercer año consecutivo la emergencia en violencia de género, eso quiere decir que nosotros tenemos un problema muy grave y esta situación no escapa al ámbito de la Administración Central y a los Entes Descentralizados; es necesario darnos un protocolo. Esta decisión de tomar una medida urgente que decidimos con los concejales, surge partir del caso de Daiana. Esto no quiere decir que antes no existía, por ahí los resortes se activaban en otras instancias, pero la verdad que no se le pudo dar respuesta a ninguna de estas instancias. Daiana plantea claramente en su caso que no supo qué hacer y el no saber qué hacer es una de las cuestiones que este protocolo intentará establecer en sus líneas de procedimiento. Si bien tiene algunos objetivos que son más específicos que es el disciplinar, sancionar y tratar de desalentar cualquier conducta violenta, ya sea por parte de un jerárquico o de algún compañero, lo cierto es que también cumple esas funciones de prevención general y tratar de paliar y de empezar a generar propuestas de políticas que tengan que ver con abordar esta situación en un ámbito que es deliberativo. Acá deliberamos, el que ejecuta es el Ejecutivo y notamos que en este momento no está ejecutando como debe. El desafío es ver cómo generamos desde el ámbito deliberativo, herramientas que nos permitan exigir el cumplimiento. La idea era que nosotros podamos hacer una Jornada para llegar a unas pautas, que el protocolo sea participativo y que tenga que ver con las experiencias municipales y locales. Cuando nosotros estuvimos buscando algunos antecedentes de otros Municipios nos encontramos con que existía un protocolo en la ciudad de Rosario; algunos Municipios dentro de la ciudad de Buenos Aires están pensados o están trabajando en ámbitos deliberativos, por ejemplo en el Municipio de Moreno encontramos que está sancionado. Trataremos de tomar de todos lo mejor o lo que nos parezca que se adapte mejor. La propuesta es hacerlo de forma participativa, la verdad que cuando pensamos en dar estas herramientas, lo primero que hacemos es establecer el porqué de esta problemática. En algunas instituciones se han dado este protocolo como es el caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata y algunas cosas podríamos tomar y otras no; no es lo mismo una relación laboral con toda la problemática que hay que una relación entre pares, docentes o entre alumnos, es por esto que es un verdadero desafío tratar de llegar a algo específico. Yo había tomado algunos datos o conductas que me parecían típicas de Moreno de cómo se va descalificando a la mujer. Yo soy trabajadora municipal, y puedo reconocer algunas de esas formas y que al señalarlas se da cuenta, como son las descalificaciones públicas sobre la persona y su trabajo, los comentarios continuos sobre el aspecto físico, la ideología, la opción sexual, órdenes contradictorias y por lo tanto imposibles de ser cumplidas simultáneamente. Son conductas que si hacemos un ejercicio, enseguida podemos identificar de distintas áreas a compañeras que la han sufrido, impartir órdenes vejatorias, las actitudes que comportan vigilancia extrema y continua, la orden de aislar e incomunicar a esa persona, y la agresión física. Esto también lo sufren los varones, porque cuando hablamos de violencia laboral, hablamos de abuso de poder, pero si siete de cada diez denuncias de violencia laboral lo realizan las mujeres, y ocho de cada diez casos la violencia la ejerce un varón jerárquico sobre una trabajadora, es ahí donde debemos empezar a trabajar. Creo que entre todos nos conocemos y la idea es que circule la palabra en esta mesa y que podamos hacer los aportes necesarios. Esto no es un acto solemne, sino que es para que los concejales presentes nos podamos llevar las herramientas para que a la hora de elaborar un protocolo lo podamos hacer lo más eficaz posible, recogiendo experiencias que son propias de lo vivido. Están

presentes la Dirección de Políticas de Género, la CGT, el STM, la Dirección General de Derechos Humanos, que si bien no tienen ingerencia para intervenir, sí tienen una casuística en otros ámbitos laborales donde van recibiendo denuncias y saben cuáles son las formas más comunes de violencia, están las ONG que también hacen soporte donde el Estado no puede intervenir, siempre son las que en que lo inmediato ponen el cuerpo y la escucha. Creo que sería interesante poder darle la palabra a María de los Ángeles, que por ser del área de Género del STM, nos podría contar si es una herramienta útil para las trabajadoras.

Sr. Locutor: Quería también destacar la presencia de representantes de la Universidad Nacional de Mar del Plata donde se aplica desde hace un tiempo el protocolo de violencia de género y se viene trabajando y por eso fueron expresamente invitados, y agradecer la presencia de la concejal Cristina Coria y del Defensor del Pueblo Fernando Rizzi, bienvenidos. Ahora le voy a ceder el uso de la palabra a María de los Ángeles.

Sra. Irazábal: Bienvenidos a todos. Como bien dice Verónica, nuestro sindicato necesita un cambio, mi secretaria no se llama “de Género sino que ese llama “de la Mujer”. Esta administración es absolutamente violenta no solamente con la comunidad entera de Mar del Plata sino que también con los trabajadores y las mujeres en particular. Uno de los primeros actos de violencia fue en octubre del año pasado este Ejecutivo Municipal siguiendo una política -los que formamos la comisión directiva- trabajábamos con los permisos correspondientes hasta con un convenio colectivo firmado por el Ministerio de Trabajo con el propio Intendente y con todos los funcionarios que componen el gabinete en donde se autoriza a nuestro trabajo en el gremio perteneciendo a distintas dependencias municipales, en mi caso pertenezco a Desarrollo Social, al Departamento de Coordinación de Recursos desde que llega esta persona (que ni siquiera tengo nombre para calificarlo del enojo que me produce solamente su presencia y estoy hablando del Secretario de Hacienda y de esta manera me voy a referir el para no insultarlo) el señor Secretario dice que nosotras estamos estafando al Estado y de un día para otro no nos paga el sueldo. Por supuesto surge la denuncia penal, el sumario en este momento en vigencia, imagínense lo que fue recibir de un día para el otro la calificación pública de todo lo que se dijo de nosotros. Ese acto de violencia cada uno lo vivió como pudo, nunca nos habían agredido de semejante manera, mis compañeras lo único que hacían era llorar y lo fuimos llevando como pudimos. Si bien arrancaron hace tiempo los actos de violencia desde que este personaje está instalado en la Secretaría de Hacienda, se ha magnificado. Me produce mucho enojo lo que ha ocurrido con Daiana y con el vaciamiento de la Dirección de Políticas de Género por falta de tomar decisiones en lo que hay que hacer, pero si el propio Intendente sale a los medios y descalifica de la manera en que lo hace, ya a esta altura nada me sorprende. Nosotros desde el Sindicato cuando una mujer viene generalmente con un caso de violencia laboral, alguna vez ha venido alguien con cuestión de género y lo hemos acompañado, lo que hice fue aconsejar a que concurra a la Dirección de Políticas de Género, porque vienen en mal estado, deprimidas, muy alteradas y lo que hacemos es hacer los contactos. Una vez me tocó que su ex pareja que la había agredido era un compañero municipal, desde mi lugar a pesar de que no tenía demasiada ingerencia hice los contactos para que a este compañero le hicieran entender que no podía seguir actuando de la manera en que lo venía haciendo. En relación a las compañeras que hacen denuncias, en general nosotros lo que hacemos es hablar directamente con el agresor, presentar una denuncia en la dependencia y llegado al caso con el Intendente. Hasta ahora nos había resultado, en general se corría al agresor de la dependencia y se protegía a la mujer agredida y todo se llegaba a buen término. Desde la presencia de Mourelle y desde el caso de Daiana desgraciadamente cuando ella luego de hacer la denuncia penal llega al STM y aclara que no sabe qué hacer, llega a nosotros y aclara lo mismo. A partir de ahí empezó nuestro recorrido que hasta ahora no ha dado ningún fruto sino que sigue revictimizada, es decir que cada vez que hay una nueva acción ella sigue siendo víctima. Le hemos presentado la denuncia al Intendente y a partir de esta denuncia el propio Intendente sale a decir a los medios que él era su mejor Secretario. Fuimos hasta el Ministerio de Trabajo -donde tampoco tuvimos demasiadas respuestas- cuando se la traslada compulsivamente y nosotros hacíamos la presentación en relación a que era un traslado por castigo porque estaba con una licencia con certificado médico o por stress post traumático producto del acoso laboral, tampoco tuvimos resultado y ante esta situación presentamos una medida cautelar la cual salió denegada. En este momento estamos esperando que la feria se levante para volver hacer la presentación pero deduzco que ya tiene un resultado que no creo que varíe. El nombramiento de Daiana fue en la Dirección de Políticas de Género, en su momento las chicas nos informan que al haber sido una persona que había sufrido este maltrato no era conveniente que estuviera en presencia de mujeres en esta situación, por este motivo Daiana empezó a cumplir funciones en la Secretaría de Desarrollo Social; la Secretaria Patricia Leniz le dio funciones allí. Si bien estaba cubierta con el fichado y ante semejante prevención de parte del Secretario de Hacienda, el temor era que él fuera por ella en donde se encuentre trabajando. Charlando con Patricia Leniz acordamos en que Daiana sea trasladada a la Defensoría del Pueblo para que no vaya y venga y se sienta tan perseguida y tengo entendido que llegó el pedido al Concejo solicitando el traslado de Daiana. Hay un trascendido que nos informa que no se va hacer lugar, es decir que vamos a formular una nueva denuncia. En relación a los protocolos, yo creo que es fundamental tener herramientas. Cuando hablaba del convenio colectivo, en la ley 14.656 hay un apartado que habla de las licencias por violencia de género. Hay creaciones de distintas comisiones y nosotros lo que solicitamos fue la creación de una Comisión integrada por el Departamento Ejecutivo y por el STM en relación a los casos de violencia de género, porque es indispensable y es fundamental que la persona que denuncia tenga confidencialidad, cosa que con Daiana no ocurrió, no solamente la avasallaron el sentido de hacer denuncias públicas sino que también inmediatamente se conoció los pormenores de la denuncia, se metieron con su Facebook, hicieron lo imposible. Hubo persecución para las personas que estaban a favor de la denuncia, entonces todo esto en el protocolo tiene que exigir las licencias que la ley 14.656 contempla sobre violencia de género, en general cuando una mujer es violentada se presenta un certificado médico, pero en el caso que la persona no presente una dolencia física y ella quiere estar en su lugar de trabajo pero no lo puede hacer porque el agresor está ahí y no lo trasladan no hay un espacio para que esa persona pueda recomponerse, si o si tiene

que caer en una licencia médica. En el caso de la compañera que era agredida por otro empleado municipal, él era el agresor y ella se tuvo que tomar una carpeta médica, se hizo un informe externo pero quedó como una carpeta médica, no se ha trabajado y esto es una asignatura pendiente para nosotros porque es indispensable que cuando una persona se encuentra en esta situación muchas veces no necesita una carpeta médica pero sí necesita que el espacio para que la persona decida qué hacer y se sienta contemplada y protegida. Nosotros contábamos con la creación de esta Comisión para tratar los casos de violencia pero al no salir y al estar el Convenio Colectivo en el Ministerio de Trabajo esto ha quedado trunco, lo hemos solicitado pero ha quedado en suspenso. Hoy me tocó estar en uno de los cementerios donde ocurrió otro caso de violencia, donde una compañera fue agredida brutalmente desde descalificaciones hasta con la amenaza de un traslado. Hablé con el agresor y él justifica que ella se metió con la familia, pero no es razón para destratarla de esta manera y públicamente. Presentamos una denuncia en la cual hacemos responsable al empleado municipal y al jefe de la dependencia si la compañera sufría el traslado con el cual la habían amenazado, o sufría algo a nivel económico o emocional. La ley 14.656 dice que cuando hay una denuncia de este tipo se inicia un sumario para investigar, y en este caso no se hizo ni el sumario ni la investigación, es más, salieron a apoyarlo abiertamente. Bienvenido sea el protocolo y todo lo que se pueda hacer. Lo que hice en relación a Daiana es pedirle a ella que se acercara al colectivo de mujeres de la multisectorial; yo misma me acerqué a la CGT y desde ahí empezamos a trabajar juntas, porque la violencia era tan desmedida que nos encontrábamos en la nada y es por eso que hoy nos encontramos aquí.

Sr. Locutor: Quería también destacar la presencia del Subsecretario de Desarrollo Social el señor Guillermo Schüttrumpf y el Defensor del Pueblo Daniel Barragán. Bienvenidos.

Sra. Rawicki: Buenos días. Gracias Verónica por hacernos partícipes porque como vos bien aclaraste, nosotros desde la Dirección de Derechos Humanos no tenemos ningún dispositivo específico para trabajar la violencia de género siendo que en una perspectiva de Derechos Humanos tenemos mucho que ver; de hecho lo trabajamos en cada una de nuestras acciones, fundamentalmente desde lo que proponemos en el uso del lenguaje con perspectiva de género. Lo que quisiera proponer para esta lista de conducta si se va a tomar como modelo el protocolo de Rosario es incluir todo lo que tiene que ver con el uso de las redes sociales. Nosotros trabajamos específicamente con estudiantes, se ha visto este tema porque trabajamos mucho con las escuelas, entonces el uso de las redes es conocimiento en todo lo que es público y privado a pesar de que todos son nativos digitales hay mucho desconocimiento, entonces lo que quería es apoyarnos como es por ejemplo el Infolab que es un laboratorio en donde la Municipalidad forma parte, donde está la Universidad FASTA, donde hay ingenieros en informática de la Municipalidad trabajando allí apoyándose en todo lo que tiene que ver con conocer cómo es la temática y nos pueden dar mucho bagaje para volcar en este protocolo, por lo menos saber que existen y poder apoyarnos y poder hacer hincapié en el tema de uso de redes porque es la violencia que parece que no se ve, pero se expande tremendamente. Gracias.

Sra. Donzelli: Buen día a todos, soy Adriana Donzelli, secretaria adjunta de la CGT. Felicito esta iniciativa, me parece que es una herramienta fundamental, lo hemos hablado mucho con las compañeras, con Verónica y el resto de las concejales que han sido víctimas también de este tipo de conductas, así que bueno, la verdad que cuenten con nosotros en lo que podamos aportar. Simplemente desde el lugar sindical y desde la visión que uno tiene por la actividad diaria y por la formación que tengo como sindicalista, hemos hablado mucho y estamos tratando de profundizar, de avanzar, con las compañeras y con los compañeros en esto de poder identificar en principio las situaciones de violencia de género sin correrlas del ámbito laboral. Es difícil, yo sé que es difícil, porque suelen ser perspectivas en las que todos tenemos algún grado de compromiso con esta cuestión, pero desde el lugar de responsabilidad que cada uno tiene, tiende a responder con las herramientas que conoce, que maneja, y con las que se siente seguro. Lo que encontramos con respecto a la violencia de género en ámbito laboral, es que tenemos que darle una vuelta de rosca no sólo armando el protocolo -que es fundamental sobre todo para lo que es el empleo público, es muy necesario- sino que tenemos que encontrar la mejor manera, de vincular estas situaciones al derecho laboral que tiene la trabajadora, sin perder de vista que desde lo laboral sabemos que el trabajador parte de una situación de asimetría con el empleador. Esto mismo lo dice la ley, el trabajador ya de por sí, por ser trabajador está en una situación de desfavorabilidad, si a esto le sumamos la condición de género, hay una doble asimetría, hay una doble vulnerabilidad. Entonces, estos casos que suceden, que lamentablemente no son nuevos, que en algunos casos toman una virulencia inusitada, son cosas que no se explican que sucedan en el ámbito del Estado, bueno, están pasando y probablemente sigan pasando cada vez más porque estamos viendo cómo crece, cómo se agudiza la violencia contra las mujeres. Esto se suma a una precarización laboral que aumenta, a una crisis social, profesional, en aumento, entonces, desde lo sindical ver que estos protocolos son fundamentales pero sobre todo que el protocolo no pierda de vista el derecho laboral de la trabajadora. Nosotros a partir de nuestra presencia cada vez mayor de mujeres en la CGT, lo que nos está pasando es que estamos recibiendo muchas denuncias, cuestiones y pedidos de ayuda de distintas actividades, tanto del sector público como del privado. Esto de no saber qué hacer le pasa a la víctima y muchas veces nos pasa a los sindicalistas, cómo manejarnos frente a esta situación porque uno tiene una lógica y tiene un conocimiento de cómo manejar un conflicto gremial. ¿Cómo hacer para que no quede dissociada la cuestión gremial de la cuestión laboral? Y pongo algún ejemplo sencillo para que vean de qué estoy hablando. Muchas veces uno piensa lo primero que es que se tome una licencia la trabajadora, bueno, por ahí es la primera respuesta y es lo primero que se nos ocurre cuando pensamos de alejarla del agresor, ahora, muchas veces esa licencia termina teniendo un efecto económico negativo porque pierden una bonificación, porque les obstruye la carrera, cuando en realidad ella es la víctima, ella no tendría por qué estar tomándose licencia, ni hablar si la licencia es médica porque termina, digo, veamos esto, si la trabajadora agredida termina con licencia médica, quiere decir que se enfermó, y se enfermó trabajando, y se enfermó por una causa ajena a ella. Eso, desde el punto de vista laboral, está contemplado

que el trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones seguras y a no enfermarse y muchas veces estas cuestiones terminan analizándose como un conflicto personal entre el agresor y la víctima y se corre de la mirada de la defensa gremial. Entonces, que este protocolo tiene que contemplar el hecho de que no se vulneren los derechos de la trabajadora, ponía el caso de la licencia, puede ser el caso del cambio de una repartición, porque si es la repartición donde la trabajadora se está desempeñando bien, donde mejor se siente, donde lo hizo siempre, no tendrían que recaer sobre ella los efectos de la alteración de sus condiciones de trabajo, a ella, lo que hay que garantizarle, es la seguridad y la integridad física, emocional, psicológica. Entonces, correr la mirada y empezar a ponerla sobre el agresor, ver qué decisiones va a tomar en este caso el ámbito de la administración municipal para correr al agresor, tomar las medidas necesarias y garantizarle que la trabajadora pueda seguir con su trabajo y sin tener ninguna situación, porque esto es no sólo una licencia que puede significar que estás ganando menos o que se te modifica la carrera que estás haciendo profesionalmente, sino también la estigmatización, el hecho de que la mirada está sobre ella. Fíjense que estamos hablando de lo que pasa con Daiana, a dónde va Daiana, qué le pasó a Daiana, y en realidad, desde el momento en que se hizo la denuncia, lo que tendría que haber ocurrido es que los ojos van a qué pasó con el agresor y que ella pudiera seguir trabajando con tranquilidad con el resto de sus compañeros, en su lugar habitual y natural. Desde la CGT estamos recibiendo distintas situaciones del ámbito público y del ámbito privado, esto tiene que ver con que tenemos mujeres y hay cada vez más varones con perspectiva de género capaces de escuchar estas situaciones; ahora el desafío es encontrar las mejores herramientas para poder dar respuesta. Estamos trabajando desde la central en ese sentido, nos hemos reunido con Alba -que está acá que le agradecemos muchos que sabe muchísimo del tema y con el resto de las compañeras- y con nuestros abogados laboristas para tratar de construir las mejores estrategias porque no solo tenemos que tener la capacidad para recibir que la compañera se sienta en confianza para poder abrirse y contarnos y pedirnos ayuda sino que tenemos que poder garantizarle una respuesta porque -como lo describió Marías de los Angeles- también el después es muy difícil. Entonces, cómo hacer para poder acompañarla de la mejor manera posible que la trabajadora pueda sentirse todo el tiempo contenida, todo el tiempo protegida, porque el hecho de entrar en este camino y hacer este tipo de denuncias es muy complejo, y ni hablar si estamos hablando de que el agresor es un superior tuyo o un jerárquico, bueno, la verdad es que es una situación absolutamente amenazante para la trabajadora. Los sindicatos tenemos que darle esa contención, primero tenemos que contarles que el desafío que nos hemos dado en primer lugar es formarnos y construir mejores estrategias y vincularlo a lo gremial para esto, a veces es múltiple victimización porque si recae encima sobre la situación laboral es mucho peor. Ni hablar que generalmente terminan perdiendo el trabajo, generalmente una mujer que denuncia este tipo de violencia termina yéndose, o por un despido indirecto, de alguna manera. En el ámbito de la administración pública, bueno, por ahí se puede encontrar más fácilmente un camino. Creo que este protocolo es central, para garantizarle la estabilidad laboral, la integridad psicológica, la integridad física y sobre todo el goce pleno de sus derechos que incluyen los derechos laborales. Quería hacer hincapié en esto desde el lugar que nos toca y seguir a disposición para lo que haga falta.

Sra. Lagos: Bueno, hablando de estrategias y cómo se pensaron, me parecería interesante escuchar a la Universidad que ya tiene un protocolo y que probablemente esta instancia en la que nos encontramos ahora, también se la ha dado y la ha superado.

Sra. Galvagni: Buenos días a todos, soy Ana Galvagni, secretaria de Bienestar de la Comunidad de la UNMdP, y quiero agradecer la invitación, me parece fundamental tener estos espacios. En el caso de la UNMdP nosotros implementamos lo que es el protocolo de actuación en caso de violencia de género en el ámbito de nuestra Universidad, y además tenemos un programa integral de políticas de género, que quiero destacarlo también porque si bien es sumamente fundamental tener un protocolo para los casos o situaciones puntuales de violencia de género (y hago hincapié en eso de violencia de género porque no es solamente es mujer, sino al colectivo), también es importante acompañar políticas integrales de género y capacitaciones permanentes, porque hay mucho desconocimiento al respecto y después pasan las cosas que pasan también. Desde el año 2017, la Universidad cuenta con este protocolo que se sancionó a través de una Ordenanza del Consejo Superior, hay una coordinadora y una comisión de implementación y se han ido también generando a través de un registro al tratamiento externo de profesionales idóneos, porque también es muy importante contar con el asesoramiento especializado al respecto. En el caso del protocolo, por supuesto su implementación lleva una revisión permanente; de hecho se va a trabajar sobre eso. El año pasado estuve en una reunión en el FIM y muchas de las universidades nacionales que también lo tienen y lo implementan, se encuentran con las mismas situaciones que nos planteamos nosotros. Lo que hay que destacar primero es el acompañamiento a la víctima, ese es el foco de cualquier protocolo de actuación. Yo pongo a disposición -traje ahora una copia pero esto es público y lo pongo a disposición de todos ustedes- el protocolo que está redactado, hoy no me pudo acompañar la gente que estuvo a cargo de su realización, que por supuesto está a disposición y es muy interesante porque hay toda una experiencia previa que hay que capitalizar en esto y está convocado para hoy. En el caso de nuestro protocolo, con lo que nos encontramos también es que a veces se piden sanciones; yo entiendo que es algo que es importante, pero a veces por querer ir hacia la sanción, nos olvidamos todo lo previo, que es el acompañamiento y el qué hacer en el mientras tanto, que es lo que estoy escuchando ahora en los relatos. Entonces, en principio destacar eso, ponerme a disposición desde la secretaria de Bienestar de la UNMdP, destacar que es algo que requiere permanentemente reajustes y pensar también que no es que ahora surge esto, no, empieza a haber un espacio de escucha para la mujer y para el colectivo que no tenía antes, entonces no es que ahora afloran; siempre estuvieron, lo que pasa es que estaban camuflados u ocultos o tapados. Esto también es importante destacarlo: el protocolo estaba, pero no tenían un espacio esas mujeres para manifestarse. Muchas veces las soluciones se trabajan en conjunto con las áreas donde se producen estas situaciones y muchas veces las soluciones tienen que ver o son en base del diálogo permanente. Lo que oía recién que también se ha dado, que se pone el foco

en “a ver, bueno, ¿hay que trasladar a la mujer?”, no; acá no pasa por trasladar a la mujer, hay que garantizarle que en su espacio de trabajo ella no va a sufrir violencia de género, y poner el foco en las medidas, en los victimarios, que son ellos los que están actuando en una forma errónea. Entonces me parece que eso es lo principal. Muchas veces cuesta también que las personas que están en cargos jerárquicos tengan esta mirada que es transversal, entonces por eso también destacaba el tema de capacitación, de políticas que acompañen, porque el protocolo actúa sobre esas situaciones puntuales, pero también si no hacemos una actividad de educación, de capacitación, de concientización, se hace muy difícil sostener a lo que queremos arribar que es que no haya violencia de género. Este era un poco el sentido de mi intervención y agradezco nuevamente la invitación.

Sra. Coria: Bueno, gracias, una vez más es sumamente interesante convocarnos para trabajar esto. Me parece que a esta altura -por lo menos en el Municipio con la enorme responsabilidad que tenemos, primero por la gran cantidad de trabajadores y trabajadoras que todos los días se encuentran, trabajan, ocurren cosas- nos está faltando aquí convocar a los Secretarios de todas las áreas del Municipio, porque muchas veces nos vamos con la sensación de que nos vamos a poner de acuerdo, todas nosotras más los nuevos que se van a incorporando acá, nos vamos a poner de acuerdo, pero me parece que hay gente que se tiene que hacer cargo de lo que pasa en sus áreas, no sólo los que son victimarios como el caso que nosotras estamos hablando, sino todos los otros, porque hacen más daño los silencios a veces que las acciones que por ahí pueden salir a la luz. Entonces me parece que por ahí el próximo paso que deberíamos intentar dar o dar aquí en el Concejo, es invitar de la forma más pública, más comprometida posible, a todos los Secretarios de todas las áreas para que entiendan de lo que estamos hablando, porque si no, me da la sensación de que acá nos vamos a seguir poniendo de acuerdo, por supuesto, pero que no vamos a lograr que estos temas se solucionen porque todos los días va a pasar alguna cosa, a veces más grave, a veces menos grave, pero en la sutileza también está el desgaste cotidiano de muchas trabajadoras que hoy se dan cuenta de que están sintiendo un acoso, un abuso de poder, una situación que les incomoda, que les molesta, y no vamos a poder articular las acciones. Nosotras hace un año estamos hablando, hace muchos años creamos el ámbito del Concejo, también hago en esto la autocrítica, tampoco logramos a veces entre nosotras poder darnos el trabajo cotidiano como nos habíamos comprometido el año pasado cuando hablamos con Daiana y también me molesta que el caso sea Daiana y que no sea Mourelle. Me hace ruido desde que empecé yo, no soy muy objetiva por eso trato hasta la mención de su nombre, pero la verdad es que la situación existe, existió, y parece como que no sabemos qué hacer con la pobre Daiana de meterla acá, meterla allá, y cómo lo solucionamos, y la verdad es que no es eso lo que nosotros debemos hacer, nosotros le debemos garantizar a todos esto de lo que se estaba hablando, que es la seguridad y la tranquilidad en su ámbito de trabajo. Tampoco es la paz mundial, es la tranquilidad en el ámbito de trabajo, la seguridad de saber que no voy a estar siendo agredida o acosada en mi propio ámbito de trabajo, y que a veces por acción y a veces por omisión, vamos dejando que las cosas pasen. Así que, me parece que este es un tema que nosotras sobre todos las concejales y con el acompañamiento del sindicato, el acompañamiento de la mesa y de todos los actores, debemos sentar acá a quienes están en una posición de poder y de responsabilidad para que esto comience a ser carne en Secretarías o en ámbitos que parecen como demasiado alejados y que no tienen ni idea de lo que nosotras estamos hablando acá. Esta es mi propuesta sencilla y lo propongo como una línea de trabajo, por lo menos instalar el tema, la verdad que lo hablo con estos funcionarios, con los que estuvieron, con los que estarán y con todos, y todavía falta muchísimo para trabajar y que podamos efectuar los cambios, y hay instituciones como la Municipalidad, la Universidad, que justamente por la gran cantidad de personas que en ella permanentemente interactúan que son las que tienen la gran responsabilidad de comenzar a generar estos cambios. Así que esta va a ser mi propuesta para una próxima reunión, no tiene que ser una invitación, porque a muchas de estas actividades están invitados los funcionarios, y todos entienden, acá tiene que venir la Dirección de Políticas de Género, y Derechos Humanos, no, acá tienen que estar todos y todos los que tienen responsabilidad de poder conducir un proceso de cambio, cultural y en el que no podemos dejar de trabajar en el día a día.

Sra. Crespo: Bueno, mi nombre es Valeria Crespo, pertenezco a la Multisectorial de la Mujer e integro en representación de la misma el Observatorio de Violencia por Motivos de Género y de Diversidad del Partido de General Pueyrredon. En el año 2016 se sancionó una Ordenanza por unanimidad que decretó la Emergencia contra la Violencia por Motivos de Género y Diversidad, la idea era por un año que sea prorrogada por un año más, donde se establecían una serie de acciones y la creación de este Observatorio que está integrado o que debería estar integrado por las organizaciones que trabajamos la temática, los concejales, con la dinámica que se dio porque en principio era un concejal titular y un suplente, y después seguir sobre una modificación que hubo al año siguiente que fuera un concejal por cada bloque. Y también todas las distintas áreas porque nosotros entendemos que esto hay que trabajarlo de manera transversal, es decir, que nuestras reuniones mensuales que es un plenario, que tenemos el primer martes de cada mes acá en el HCD más allá de que el primer año trabajábamos con reuniones semanales y quincenales, pero después nos dimos esta dinámica de ir a los plenarios, deberían también concurrir la Secretaria de Desarrollo Social que desde que asumió vino a dos de los plenarios nada más, el Secretario de Salud, de Seguridad, bueno, todos los que tenemos que trabajar la temática. Así que haciendo un poco eco de lo que está diciendo Cristina, acá hay un poquito de desinterés. Esa Ordenanza fue prorrogada en el año 2017 porque todas las situaciones por la cual se declaró esa emergencia no cesaron entonces hubo la necesidad de obviamente prorrogarla, se prorrogó en el 2017 y se volvió a sancionar en el 2018 una nueva Ordenanza que declara la Emergencia. Entre uno de los puntos está la capacitación permanente con perspectiva de género a todos los agentes municipales, y esto es lo que decía acá la compañera que además de hacer un protocolo es necesaria la capacitación, porque si no, no vamos a entender la persona que tenga la obligación de recibir la denuncia o quien reciba la denuncia, si no tiene perspectiva de género, si no sabe cómo actuar, va a ser medio difícil. Así que creo que primero va a ser necesario que implementemos esa Ordenanza que desde el Observatorio, desde el movimiento de mujeres, venimos reclamando su efectivo

cumplimiento. Nosotras pudimos ver el protocolo, primero agradecer por supuesto la invitación a la concejal Verónica Lagos y celebrar que nos sentemos a poder tratar este protocolo. Pudimos ver el protocolo de Rosario, a mí me pareció muy interesante porque no sólo establece que el protocolo se active cuando los dos empleados sean municipales, o sea, agresor y mujer agredida, sino en los casos en que el empleado sea municipal y la mujer no tenga ningún tipo de vínculo con el Municipio, es decir, me parece algo muy positivo tomar esta cuestión del protocolo de Rosario para trabajarlo, ya para empezar a trabajar los lineamientos me parece muy interesante esa mirada que tiene este protocolo de Rosario, el de Moreno la verdad que no lo conozco pero bueno. Hacer este aporte que me pareció interesante para poder trabajar en un protocolo de acá del Municipio de General Pueyrredon, y sí quiero decir una última cuestión. Hemos hecho hoy la mirada en el Secretario de Hacienda obviamente porque es un varón agresor, pero la responsabilidad política es del señor Intendente, eso no nos tenemos que olvidar porque todas estas denuncias que se llevaron a cabo y todos los reclamos que nosotros hicimos desde el movimiento de mujeres que era separar al Secretario de Hacienda porque justamente la mujer que está en situación de violencia no tiene por qué sufrir esas consecuencias, y tener que presentar estos certificados médicos que seguramente después le perjudiquen en un asenso, le perjudiquen en su carrera que quiere hacer, o sea, está puesta la mirada al revés, la responsabilidad política es del señor Intendente Municipal. Nuevamente agradecer la participación, la invitación que nos hizo Vero para participar, nosotros trabajamos activamente en estas temáticas y el día martes va a ser nuestra primera reunión de 2019, nuestro plenario del Observatorio de Violencia, así que invitamos a los Secretarios a participar, a los concejales a participar, tenemos muchos temas que tratar. Muchas gracias.

Sra. Salinas: Buen día, yo soy Alba Salinas del CAMM, también integrante del Observatorio y del movimiento de mujeres. Solamente dos o tres cositas porque ya Valeria hizo referencia a esta cuestión de la capacitación que me parece central. Un poco también basándonos en la experiencia del protocolo de la Universidad, que realmente es como dijo la compañera ha habido unas cuantas denuncias y a la hora de elaborar el protocolo tenemos que revisar también toda la normativa que tiene que ver con el estatuto del empleado municipal y no sé exactamente cuál es la norma que tiene que ver con la conducta o la inconducta de funcionarios municipales, la desconozco, pero me parece que hay que revisar esas normas para incorporar tanto en el estatuto del empleado municipal y de la empleada, y en las normas que tienen que ver con la actuación de los funcionarios de jerarquía e incluso los funcionarios políticos, que esté contemplada como una falta grave la violencia de género en el accionar de cada uno de los empleados o funcionarios. Porque fíjense ustedes lo que pasa en la Universidad, me parece que es un dato para que sea efectivo porque si no, en definitiva terminamos revictimizando a las mujeres que van a denunciar, por más que la sanción no va a erradicar la violencia de género. Es importante que exista algún tipo de sanción en las normas primero para marcar claramente que lo que está haciendo el varón es una conducta disvaliosa que merece algún tipo de reproche, se verá cuál es la sanción, pero esto tiene que estar contemplado. Y en las normas de la Universidad que por supuesto tienen muchos años, la cuestión de la violencia de género no aparece, no aparece en la Ordenanza de Juicio académico a los docentes, no aparece en el régimen disciplinario estudiantil, con lo cual, realmente una vez que la mujer se presenta a hacer la denuncia en el marco de la comisión del protocolo o con la coordinadora y eso después a partir de su decisión de iniciar un sumario administrativo en el marco de la Universidad, no tenemos la herramienta normativa para eventualmente aplicar la sanción que corresponda en función de la gravedad de derecho cometido. Entonces, a mí me parece que para que realmente el protocolo tenga efectividad hay que revisar y fijarse que en las normas del Municipio esto está contemplado o no porque me parece que la cuestión debe ser integral, eso por un lado. Por otro lado, también de alguna manera basándome en la experiencia de la Universidad -que es la más cercana que tengo porque trabajo en la Facultad de Derecho, soy docente en la facultad- me parece central que el propio protocolo obligue a todas las reparticiones municipales a conocerlo y a capacitarse, porque si no, después no se sabe muy bien (y esto ha sucedido en la universidad) cuál es la función del protocolo. Hay mujeres que creen que con haber ido al protocolo ya está, y no es así; el protocolo es un espacio de escucha donde se elabora un informe y después eso puede terminar o no en una denuncia en función de la mujer agredida. Si no pensamos con cierta obligatoriedad la capacitación a los empleados y funcionarios municipales en relación al protocolo, incluso ahora está en la Ordenanza de emergencia en violencia de género y además tenemos la ley Micaela, no hay ningún tipo de excusa para que esta capacitación se lleve adelante. Además, una cuestión no menor es el presupuesto que se otorgue para que este protocolo funcione.

Sra. : En la última sesión del Concejo, este Municipio adhirió –por iniciativa de la concejal Natalia Vezzi- a la ley Micaela, así que tenemos las herramientas locales para impulsar esta capacitación a todo el personal municipal, inclusive los funcionarios.

Sra. Scalli: Mi nombre es Marta Scalli, soy abogada. Coincido con Alba en que se trata de un cambio de paradigma, el abordaje debe ser global, debe permear la estructura. El protocolo de Rosario crea un organismo específico, Alba planteaba la cuestión de presupuesto y si se plantea como un cambio de paradigma se tiene que hacer dentro del abordaje disciplinario de la institución, es decir, no se requiere la creación de un órgano nuevo sino que de lo que se trata es de transformar la mente de todos los agentes municipales en este caso. Respecto a la violencia laboral, deberíamos insertarlo dentro de la violencia social, vivimos en una sociedad violenta. La violencia laboral puede ser horizontal o vertical y se da en todos los ámbitos laborales, tiene que ver con las conductas que desarrollamos en un grupo. El tema es cómo hacemos para abrir las mentes, el protocolo va a ayudar. El primer protocolo lo hace Naciones Unidas hace casi diez años, pero el objetivo principal es cómo abordamos el cambio de paradigma.

Sra. Mercado: Buenos días, soy Susana Mercado, coordinadora de la Dirección de Políticas de Género. Celebro la creación de este protocolo pero uno de los pasos importantes a dar es que este organismo que representamos

finalmente sea jerarquizado y legitimado institucionalmente. Si bien se está trabajando en un organigrama –que se presentó a la Secretaria Patricia Leniz- creemos que este es el organismo que en el futuro tiene que coordinar, supervisar y derivar las distintas problemáticas. A partir de las denuncias del colectivo Actrices Argentinas, las mujeres están llegando a la Dirección a denunciar acoso sexual y laboral y no tenemos el espacio profesional para asistirlas y acompañarlas. Lo más importante es tener un lugar donde la mujer sepa que va a ser escuchada, acompañada y no va a ser juzgada. Esta área debe tener una jerarquización política, incluida en el gabinete, debe tener una mirada integral de todos los Secretarios, pero además debe tener el acompañamiento político del Intendente. De otra manera, vamos a seguir “maquillando” el tema. En otros países existen –Brasil, Chile- con rango de ministerios o secretarías. Nosotras tenemos armado el organismo, se lo hemos transmitido a la Secretaria y desde allí mismo podría surgir esto de la capacitación. Lo que más me preocupa es la salud emocional y física de las mujeres porque esto invade todo el ámbito de la mujer (relaciones familiares, el vínculo con sus hijos) y termina preguntándose para qué hizo esto, mejor se hubiera quedado callada. El costo que paga una mujer por denunciar es muy alto y le impide poder proyectarse. En el futuro debe existir un organismo que concentre la salud emocional de las mujeres, sus derechos laborales e ir por la igualdad, que es lo que queremos: tener los mismos derechos y oportunidades. También tenemos que empezar a convocar a los varones que hoy son pocos. Cuando vienen varones a la entrevista –papás o hermanos de una víctima dicen “ahora entiendo lo que esto significa porque es mi hermana o es mi hija” pero mientras tanto miraban de costado a esta problemática tan compleja. Entonces uno de los pasos importantes a dar es jerarquizar este organismo, que hoy es una Dirección de Políticas de Género pero que tiene que atravesar todas las áreas del Municipio para que todos sepamos lo que tiene que ver con el buen trato. Eso quería agregar.

Sra. Olivetto: Marisa Olivetto es mi nombre. Nosotros tenemos registro en los últimos dos años de seis casos municipales de violencia; en algunos intervinimos directamente, logramos que uno de ellos fuera trasladado de lugar, sin pensar que esa es la solución al problema de fondo pero fue un paliativo. Esa persona duró un mes en ese nuevo destino y volvió al lugar donde estaba cuando agredió a su pareja. Son las cosas a las que nos enfrentamos. Susana tiene personalmente a las compañeras que están con problemas de este estilo y se hace un trabajo lo más intenso posible porque justamente tenemos la carencia de esta falta de protocolo que muchas veces deja a la Dirección de la Mujer sin herramientas para solucionar el tema. Laura Bucci hizo un escrito brillante sobre uno de los empleados municipales que estuvo preso y que nosotros trabajamos con la víctima y finalmente no se llegó a nada, la persona sigue trabajando. Quería agregar eso nada más.,

Sra. Gordon: Buenos días, mi nombre es Patricia Gordon, soy presidente de la ONG En Red, también colaboro con La Alameda Mar del Plata, soy docente de la UNMdP en un seminario de violencia de género y abuso sexual e integro de movimiento de mujeres. Estoy acompañada de Osvaldo Basabilvaso, abogado de En Red y agradezco la invitación. Mientras escuchaba, me vino a la mente un artículo que se pregunta si los protocolos son sinónimos de buenas prácticas. Marta seguramente estaba haciendo referencia a eso cuando hablaba. Celebro este protocolo y espero que sea sinónimo de buenas prácticas porque las luchadoras que nos acompañan tiene que ser así. Pienso que hay una inversión de sentido en el tema de la violencia de género porque terminamos hablando de las mujeres que son víctimas y a veces, sin intención, las revictimizamos más viéndolas todo el tiempo como víctimas y en mi organización trabajamos en función del empoderamiento de esas mujeres, de que esas mujeres sean víctimas. Esas mujeres no están enfermas, por ejemplo, sino que alguien les provocó algo que les genera síntomas. Antes no le pasaba que no podía dormir, no le pasaba que tenía ataques de pánico, no le pasó que tenía miedo; le pasó por la violencia que ejercieron hacia ella. ¿Quién es el responsable? El violento, al abusador, el violador, el acosador. Si bien En Red se dedica específicamente al tema de violencia sexual (porque no podemos con todo) está muy entrecruzado porque es una de las violencias de género, tenemos muchísimos casos de acoso sexual en ámbitos laborales e institucionales y aun en lugares que se jactan de luchar contra la violencia de género porque si hay algo que nos rodea es la hipocresía. Estoy de acuerdo con la capacitación pero hay actitudes que no se cambian con capacitación, hay estructuras que no se pueden modificar. Todo esto transcurre en una situación de poder, todo lo que dijimos acá está relacionado con el uso del poder y volcado hacia especialmente las mujeres. El protocolo está bien que lo podamos llevar a cabo pero las leyes ya están; lo que pasa es que no se cumplen. Quien violenta a una mujer dentro de un ámbito de trabajo –por ejemplo, acosándola sexualmente- está transgrediendo la ley y esa conducta merece una sanción. La ley que logramos conseguir es muy amplia, tenemos todo tipo de violencias descriptas en la ley; lo que pasa es que a veces la gente se hace la desentendida y ahí empiezan las justificaciones en relación a la opresión que se ejerce sobre las mujeres. Otra consideración que quería hacer es que me parece muy importante que a partir de la implementación del protocolo se tenga en cuenta esto de evitar la revictimización porque la exposición pública de las mujeres víctimas es revictimizarla; no atenderla como corresponde es revictimizarla; no cumplir con sus derechos es revictimizarla y alguien que dio el paso de hacer una denuncia, si se encuentra en una situación de revictimización se retracta generalmente y termina sintiéndose culpable, que es como el violento, el violador o el acosador la quiere hacer sentir. Coincido en que la capacitación sea obligatoria dentro de los ámbitos institucionales y laborales. Tenemos el primer puesto en Latinoamérica en femicidios; así que exigir que se estudie un poco, que se tome conocimiento, que se hagan talleres en los ámbitos laborales no es nada. Nosotros tenemos un protocolo de actuación dentro de nuestra organización desde hace varios años, no el mejor ni el único pero es posible. Nos da resultado porque les brindamos la respuesta a las mujeres. Nosotras brindamos un trabajo interdisciplinario (psicología, servicio social y derecho, fundamentalmente) , lo hacemos ad honorem, nos autogestionamos y hacemos muchísimas cosas, aunque no damos abasto tampoco y tenemos lista de espera y estamos colapsadas. Coincido también con el pedido de jerarquización del área, creo que bajo ningún gobierno esta área ha estado jerarquizada y ha tenido el presupuesto que merece. Eso también es una política pública: negar los femicidios, negar la violencia de género, negar el agravamiento de la situación, negar el trabajo que hacemos las mujeres. Es una forma de decir que la

violencia de género no les interesa; sólo les interesa para salir con la pancarta y la foto en los medios locales. Muchas gracias.

Sra. Tamone: Buenos días, gracias por la invitación. Soy Cristina Tamone, abogada, docente de la Universidad y conductora del programa radial “Diálogo Abierto”. He tenido el gusto de entrevistar a muchas de las presentes sobre esta temática. Estoy de acuerdo y es sumamente necesaria la capacitación de los funcionarios pero también de la sociedad, que sepan qué es la violencia, cómo enfrentarla. También es importante saber cómo se protegen a las víctimas, que se encuentren contenidas al momento de denunciar y que tengan el apoyo jurídico y económico para sostener esas denuncias. Desde el Estado debe existir un apoyo concreto para las víctimas de violencia que hacen la denuncia. Es sumamente importante la prevención y por eso pongo el acento en la capacitación y la toma de conciencia de este flagelo social. Gracias.

Sra. Hoshberg: Soy Laura Hoshberg, integrante de la Multisectorial de la Mujer. Coincido plenamente en todo lo que se dijo acá. La revictimización de las mujeres es una cosa corriente, de todos los días. Desde la visibilización de este problema, las mujeres ayudamos a que las víctimas vayan perdiendo la vergüenza y el miedo y puedan salir a denunciar, acompañadas de distintas instituciones y ONGs. Celebro también la idea de este protocolo pero hay que pelear conjuntamente para que se logre el presupuesto y los medios necesarios para llevar esto a cabo. En el protocolo de Rosario existe la denuncia cuando es un agresor superior laboralmente a la víctima o cuando la agresión se produce cuando la mujer no está en el ámbito del trabajo. Acá tuvimos dos casos concretos. Uno, como es funcionario del Departamento Ejecutivo, no se le pudo tocar un pelo y el otro es coordinador del SAME y entiendo yo que está amparado por un funcionario del poder, por lo cual esto es una preocupación muy grande. Lo de la capacitación es fundamental, lo venimos trabajando en el Observatorio desde hace tres años. Hemos conseguido la ley Micaela, una ley nacional, y la Municipalidad tiene la obligación de adherirse a dicha ley, por lo cual todos los funcionarios municipales deben capacitarse con perspectiva de género. Nosotras vamos a tratar que esto se cumpla. En el protocolo de Rosario, cuando se denuncia se habla de una Dirección General de Investigaciones de Ética Pública y Transparencia; no sé cómo podría implementarse acá. Poder elaborar o tomar de algunos protocolos, hay muchos Municipios que lo tienen y es ver que es lo que podemos aplicar acá, de ser necesario crear alguna comisión específica. La Dirección de Política de Género propone ser a partir de un área idónea, tendríamos que elaborar pero no sería un “copio y pego” exacto sino tomar algunas cuestiones que me parecían interesantes, como por ejemplo a quiénes está dirigido, el ámbito de aplicación, etc.

Sra. Siano: Buenos días. Antes que nada quería agradecer la invitación. Es muy importante para mí poder expresar y aportar en algo que tiene tanta importancia. Estuve anotando algunos puntos que me parecieron más relevantes dentro de lo que me fue y que me sigue aconteciendo y creo que podía aportar algo. El tema de ver qué hacer con la persona que es denunciada y no la que denuncia, por qué la importancia de esto. Yo siempre decía que uno deja de ser víctima cuando denuncia, porque se está haciendo responsable y cargo de lo que le está pasando y actúa en consecuencia. A mí no me está sucediendo eso, yo denuncié y sigo siendo violentada económica y laboralmente. Cuando hablamos de una víctima parece que solamente es lo que le está pasando en ese momento o la acción en sí de fue violentada o acosada, y no es así; detrás de esa persona hay una vida, entonces lo que le está pasando a esa persona recae también en la vida, la familia y el día a día de esa persona desde que se levanta hasta que se acuesta, porque el trabajo que es el ámbito laboral es parte de la vida de uno y también tiene que ver con los proyectos de vida que uno tenga. Hace 8 años que trabajo en la Municipalidad, hacía ya dos años que estaba en ceremonial y protocolo porque yo pedí estar en el área porque estaba estudiando y haciendo un curso para capacitarme y poder dar lo mejor de mí y fui removida de mi lugar de trabajo sin un motivo laboral, solo fue porque denuncié a tal persona, eso hizo que yo cambie toda mi cotidianidad desde que me levanto hasta que termino mi horario laboral, tuve que dejar el curso que estaba haciendo y todo esto es lo que te termina revictimizando y empezás a preguntar por qué estás pasando por todo esto si no hiciste nada malo, Por todo esto es la importancia en el protocolo de ver qué se hace con la persona a la que se denuncia; creo que acá hay una cuestión política en el medio, es inevitable, entonces cualquier persona puede denunciar a un funcionario y sería removido de su cargo, no lo veo tan así. Yo tuve que pasar por exámenes médicos de todo tipo. Voy aclarar que mi psicóloga y mi psiquiatra van a declarar en la causa penal porque yo no estaba con un problema psicológico sino que mi problema empieza por todo lo que yo venía pasando; yo lo hablaba con personas y llega un momento en que te excede porque pensás si sos vos la equivocada cuando un hombre que tiene un poder y te dice “afuera de acá te lo pago” algo que me corresponde por derecho por mi trabajo, ¿soy yo la equivocada? Todo eso soportado durante un montón de tiempo, y en donde un montón de personas te dicen que esperes porque es una persona de mucho poder, que tenga cuidado porque me van a sacar de mi lugar de trabajo y yo eso lo sabía que iba a pasar. Lo que yo me pregunto ¿cómo hacemos para que todo esto no afecte emocionalmente? Este señor salió a decir que yo estaba desequilibrada emocionalmente y es por eso que mi abogada pidió las declaraciones de mi psicólogo y mi psiquiatra para que den fe de que mis facultades mentales están en orden, mi problema fue por stress y por ansiedad, los síntomas son totalmente distintos, son síntomas físicos que me empezó a generar la ansiedad y el stress de vivir situaciones que no son normales. Lo que pienso es por qué no hacerle análisis psicológicos y psiquiátricos a la persona a la que se denuncia, si no lo quieren sacar del cargo porque parece una movida política en mi caso no lo es y creo que está más que claro que tengo apoyo de instituciones y de los concejales, pero a mi abogada, a mi psicóloga y a mi psiquiatra le estoy pagando yo. Está más que claro que no hay una movida política, porque no se hace un examen psicológico y psiquiátrico a esa persona, porque por ahí esa persona no sabe que está acosando. Muchos me dijeron que se hacía el “banana” conmigo, pero retenía un pago de casi dos años en dónde me decía “te lo pago fuera de acá”; supongamos que fue así, que se hacía el “banana” y no se dio cuenta que yo podía tomarlo como acoso. Por esto es que quizás necesita una ayuda psicológica él también para

entender cómo manejarse dentro de la sociedad o dentro del ámbito laboral. Hago mucho hincapié en el tema de la concientización, porque un violento no nace se hace, creo que el tema de la concientización es importante y podemos hablar mucho, hay que empezar desde los niños para saber que problemática y de porque esa persona llega ahí. Estoy convencida de que este señor por algún motivo llegó a ser como es y está a la vista su forma, pero, bueno, que vaya a un psicólogo. Porque si yo le cuento que estoy desequilibrada emocionalmente y me estoy haciendo cargo, estoy yendo a terapia desde que empecé con este problema antes de denunciar, y uno se tiene que hacer cargo de lo que hace, peor si muchas personas te lo dicen que estas violentando está bueno ser autocrítico y ver que te está pasando. Una de las cuestiones que se podrían ver en el protocolo es de hacerle estos exámenes para ver el porque de sus modos si no quieren correrlo del cargo porque piensan que es una cuestión política. Otro de los temas era de sacar a la persona de su lugar de trabajo, yo he estado rondando por un montón de lugares, sabia a lo que me exponía porque denuncie a una persona que hoy tiene mucho poder porque se lo dan e cada lugar. Existe también la cuestión del lugar a dónde voy, las personas tienen miedo de que este hombre les recorte el Presupuesto por solo el hecho de estar yo ahí, a mi me sigue pasando día a día que me siento violentada porque siento que esta persona tiene poder sobre mi vida. Mi traslado fue a un lugar dónde hay tareas riesgosas y mis compañeros cobran una bonificación por tareas riesgosas y yo no la estoy cobrando, es decir que me sigue violentando de manera económica y laboral habiendo una denuncia penal. Lo importante del protocolo es que hay que seguirlos, enseñar y concientizar toda esta cuestión. Concientizar es una forma de empezar porque ya hay una forma de sancionar a quién hace esto, hoy no hay y recae en la forma penal porque queda a voluntad política. Asimismo si a él lo imputan queda a voluntad política, la parte penal queda muy endeble cuando la persona está al poder porque ¿quién va a querer hablar, contar y ser testigo? Es por esto que es más que importante el protocolo acompañado de una concientización y de capacitar y dejar de normalizar y naturalizar esta cuestión de que si te dijo un piropo, y diferenciar cuando se pasan de vivos. Hay que dejar de naturalizar y decir que “se hace el banana” o de decir que hay mujeres que acceden. Yo no soy quien para juzgar a esa mujer que accede porque no sé en que situación está esa mujer; yo tuve los recursos para defenderme y me costó un montón, hay mueres que no lo tienen. Empezar por esto es decirle a esa mujer que hoy no se anima o que no tiene los recursos, que hay herramientas que la pueden ayudar y lo fundamental es no revictimizarla, no sacarla del lugar, si hacemos un examen psicológico que sea para acompañarla, pero a la otra persona también se la van hacer. En lo que pueda ayudar estoy a disposición, también estoy tratando de resolver mi tema que aún no se resuelve, me dicen que faltan todavía unos meses y es lamentable. Esto debería estar resuelto ya, no solo por mí, sino por las personas que también lo pueden estar pasando.

Sra. Morro: En principio quería disculparme con todos ustedes por mi demora. El caso tuyo Daiana es realmente muy triste porque tampoco sirvió el acompañamiento que hicimos todos los concejales y toda la gente en general, y realmente estas pagando el costo del poder. Creo que hemos ganado muchas cosas como mujeres pero nos falta que se cumplan muchas leyes que están pero no se cumplen y es nuestro trabajo, trabajar unidas con fuerza y con cosas que nos lleven adelante. Estamos a tu disposición en lo que vos creas que te podamos ayudar, hablo por todas las chicas porque se como piensa ella y como pensamos todas las mujeres.

Sra. Benítez: Buenas tardes. Mi nombre es María Inés Benítez, soy presidenta de la sociedad de fomento Playa Serena e integrante de la Multisectorial y del Observatorio de Violencia de Género. No es el nombre de Daiana ni Yasmin, sino que acá es Mourelle y el Coordinador del SAME. Yasmin acaba de tener un accidente y me comunica que no solamente es la falta de respuesta a lo que está pasando sino que la están matando de a poco. Es lamentable que una trabajadora social como Yasmin que hace un trabajo importante en el Hospital Materno Infantil tenga que estar pasando por esto, pero sobre todo, una declaración que le duele más es que salga el doctor Blanco a decir que va a prestar capacitación, creo que dentro de este protocolo hay algo que dejar en claro y es que no haya hipocresía por parte de los funcionarios. Estamos cansadas de ver a quienes portan una bandera de “ni una menos” y después en el hacer no hacen nada. Me llegó el protocolo de Lomas de Zamora para que se pueda trabajar y ver desde ese lugar, creo que Lomas de Zamora se está implementando este protocolo y es interesante, lo pongo a disposición para que se pueda ver. Coincido también que hay leyes vigentes, hay muchas que todavía tienen un camino para ser tratadas y tienen que ver con este incumplimiento a las medidas cautelares, esto que hoy a todos les importa poco. En esto la responsabilidad la tiene la justicia, si la justicia no actúa porque no está en un delito de fragancia, el agresor como es el caso de este coordinador que en el día de ayer quiso ir a retirar un modem cuando tiene una medida cautelar y esto hizo que Yasmin tenga un estado y una crisis de nervios, saliera con su vehiculo y tuviera un accidente. Creo que todo esto es parte de la impunidad que tienen muchos funcionarios como él. Quien necesita un protocolo específico es Mourelle para que entienda qué es la violencia y el acoso, y que el Intendente deje de premiar a estos funcionarios. Gracias.

Sra. Lagos: La idea es ir cerrando esta jornada, es evidente que es necesario encontrarnos nuevamente y generar esto. Hay una situación que queda clara que no da lo mismo que haya un protocolo a que no lo haya, que la insistencia de la normativa nos da la posibilidad de exigir su cumplimiento, que nunca más no sepan que hacer o a donde ir. Los trabajadores masculinos también sufren violencia, y en esa jerarquía la ejercen las mujeres, y eso será motivo de otro trabajo. No quería perder de vista la violencia de genero en el ámbito laboral pero si es necesario un espacio de escucha y de saber que hacer en otros casos de violencia. Con todos los insumos que recogimos hoy vamos a estar el lunes que viene presentando un proyecto que va a ir girando por las distintas Comisiones y serán otras instancias más internas donde debatir, hacer las mejoras y requerir informes más precisos a las áreas que correspondan.

Sra. García: Buenos días. Soy Graciela García, secretaria de CEFIL y estamos trabajando ese tema que desde ya fortaleciendo a las compañeras de los barrios que vienen con tanta vulnerabilidad con esta problemática y que hoy es

puesto en la mesa. Nosotros hacemos talleres con señoras y familias y se aborda este tema, ya el tema sabemos que se ha superado y lo que necesitamos es recurrir a profesionales que nos ofrezcan el asesoramiento correspondiente. De este modo estamos trabajando con talleres y acompañando a todas las compañeras y desde ya quería agradecer a esta mesa por esta iniciativa en la que tomamos todo el asesoramiento. Muchas gracias.

Sra. Lagos: Buenos días a todos y gracias.

-Es la hora 12:10