

PROTOCOLO PARA ABORDAR SITUACIONES DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL en el ámbito de la entidad Sindical Un.T.E.R.

ARTÍCULO 1 – OBJETIVO: El presente protocolo tiene por objeto prevenir, intervenir, acompañar, reparar y sancionar las conductas enmarcadas en las definiciones de violencia por motivos de género.

Propicia generar ámbitos de confianza para la exposición de las situaciones a quienes padecen violencias, discriminaciones y abusos de poder por motivos de género, orientación sexual e identidad de género, contemplando las especificidades de las relaciones interpersonales en el ámbito gremial.

Es una herramienta institucional para promover prácticas que eliminen la discriminación y la violencia fundadas en razones de género, identidad de género u orientación sexual, como así también para que la actividad política/gremial se desarrolle libre de violencias y acoso, de conformidad con lo establecido en las leyes 26485, 26743 en el Convenio 190 de la OIT, las leyes provinciales N° 4650 y N° 4799, y cualquier otra normativa afín que se dicte en el futuro.

El protocolo dispone el marco de actuación institucional ante consultas y denuncias para prevenir, intervenir y erradicar la violencia por motivos de género, así como de acoso sexual y/o discriminación por identidad de género y/u orientación sexual, que se susciten en cualquier ámbito de nuestra organización gremial.

ARTÍCULO 2 - ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El procedimiento establecido en el presente Protocolo, se aplicará para todo comportamiento o acción que importe un acto de violencia de género realizado por cualquier persona afiliada al sindicato -incluyendo integrantes del Consejo Directivo Provincial y/o de las Seccionales, integrantes de espacios de representación en el CPE, licencias gremiales, delegados/as y congresales- contra una mujer o persona LGTTBIQ+.

Asimismo, regirá para las personas que presten tareas para la Organización sindical que requieran asistencia ante actos de violencia, discriminación o acoso por razones de género, provenientes de personas afiliadas a la organización.

El Protocolo será aplicado sin importar el lugar donde se cometa el acto de violencia. Asimismo, la situación descripta puede llevarse a cabo por cualquier medio: personalmente, llamadas telefónicas, mensajes de texto, mensajes por redes sociales, correos electrónicos indeseables y persistentes, etc..

Este procedimiento incluye situaciones de discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos.

ARTÍCULO 3 - CONDUCTAS ALCANZADAS:

Quedan comprendidas en el presente protocolo toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, por cualquier medio, tanto en el ámbito público como en el privado –dentro de las relaciones sindicales y/o laborales y/o en el marco de alguna actividad sindical o laboral- basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también, la seguridad personal y familiar o la participación política/gremial de mujeres y personas LGTTBIQ+, incluyendo los tipos y modalidades de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en La Ley Nacional N°26.485 y con los alcances de la Ley N°26.743, teniendo en cuenta las leyes provinciales N° 4650 y N° 4799.

ARTÍCULO 4: DENUNCIA:

La persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género ejercida por las personas descritas en el art. 2 del presente protocolo, podrá denunciar ante el Consejo Directivo Provincial, o ante el Consejo Directivo de cualquier Seccional, la situación de violencia.

La denuncia podrá realizarse también vía mail, pero luego deberá ser ratificada personalmente por la persona denunciante (salvo que la persona haya realizado previamente una denuncia ante un organismo público –Poder Judicial, comisaría, por ejemplo- en cuyo caso basta con presentar copia de la misma, con el fin de evitar la revictimización).

Para recibir la denuncia, se tendrá en cuenta: la persistencia del daño (presente y futuro) y el peligro latente.

Una vez recibida la misma, el Consejo Directivo interviniente le dará giro a la Comisión de Género para que ésta emita un dictamen según el procedimiento establecido en el art. 7 del presente.

En base a dicho dictamen se procederá de acuerdo a lo dispuesto en el art. 7 éste protocolo y de conformidad con lo que establece el Estatuto de la UnTER.

ARTÍCULO 5: PRINCIPIOS RECTORES y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO:

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. Será exclusiva potestad de la persona denunciante decidir -en el transcurso del procedimiento- ejercer su derecho a visibilizar el contenido de la denuncia realizada y sus datos personales.

No re victimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante.

Respeto: Se escuchará a la persona que efectúe la denuncia con respeto, sin menoscabar su dignidad ni entrometerse en su relato.

Voluntariedad: Se deberá resguardar en todo momento la voluntad de la persona denunciante, en cuanto a las acciones que ésta decida realizar que la afecten directamente. Asimismo, tendrá derecho a que su opinión sea tenida en cuenta al momento de arribar a una decisión sobre su denuncia.

Diligencia y Celeridad: La investigación y resolución de la denuncia presentada deberán ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento, ante cada situación, pueda ser completado en el menor tiempo posible.

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN DE GÉNERO:

Después de recibida la denuncia el Consejo Directivo girará la misma a la Comisión de Género de UNTER .

Dicha Comisión de Género estará compuesta por cinco personas -elegidas en el Congreso en forma anual para tal fin- la cual se abocará a investigar sucintamente los hechos, proponer en caso de ser necesario medidas de protección y emitir un informe final. Para ello podrá solicitar ayuda externa a profesionales que acrediten experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual.

Las personas que integren la Comisión deberán ser personas con formación académica y/o participación en organizaciones o colectivos, relacionada con la perspectiva de género, los Derechos Humanos y/o la diversidad sexual.

La Comisión de Género tomará intervención y abordará los hechos de violencia de género que se denuncien en el marco del presente Protocolo, una vez producida la denuncia y girada a la misma por el Consejo Directivo.

ARTÍCULO 7.- PROCEDIMIENTO:

a.- Las denuncias podrán realizarse en forma personal/oral ante el Consejo Directivo Provincial o de las Seccionales, quien deberá designar dos personas con formación en la materia para recibir la misma.

La denuncia también podrá realizarse por escrito o vía correo electrónico a la casilla que se cree a tal fin.

En caso de realizarse una denuncia por correo electrónico, el Consejo Directivo -o la persona que ésta encomiende- convocará a la persona denunciante dentro de los siguientes 5 días hábiles de recibido el mail para una entrevista personal a realizarse en la sede sindical (Central o Seccional), a fin de que ratifique la denuncia.

La entrevista de la denuncia será tomada en forma escrita. En caso que no haya objeción por parte de quien hace la denuncia, la misma será grabada y transcrita textualmente. Posteriormente, la persona denunciante dará lectura y prestará conformidad mediante su firma.

Para la realización de la entrevista se garantizará un espacio físico acorde.

La primera exposición de los hechos, podrá ser ampliada cuando la/s persona/s consideren que en su denuncia omitieron datos importantes.

Si por cualquier causa la persona denunciante prefiere, en cualquier instancia del tratamiento del tema, que otras no estén presentes, esto será respetado.

b.- Quien reciba la denuncia remitirá la misma a la Comisión de Género en un plazo máximo de tres días hábiles.

c.- A partir de la recepción de la denuncia, y en un plazo no mayor a cinco días hábiles, la Comisión de Género notificará a la persona denunciada, quien presentará un descargo por escrito en el término de tres días hábiles.

d.- Luego del descargo, la Comisión de Género elaborará el informe, con las recomendaciones correspondientes, en un plazo de cinco días hábiles.

e.-El nombre de quien denuncia permanecerá en anonimato. La Comisión y Consejos Directivos mantendrán estricta confidencialidad de los datos, usándose siglas en informes escritos y orales.

f.-Cuando el/la denunciado/a tenga relación directa de autoridad, o relación cotidiana en sus desempeños institucionales, con quien realiza la denuncia, se podrán adoptar en cualquier momento aquellas medidas tendientes a evitar que las mismas tengan contacto, para garantizar que la persona denunciante pueda continuar sin obstáculos, ni violencia, su vida cotidiana en su trabajo.

La Comisión de Género del presente Protocolo podrá proponer las medidas cautelares y de protección que estime necesarias y tramitar su ejecución -según corresponda- ante la empleadora o ante el Consejo Directivo Provincial (esto último si ambas personas trabajan en la misma sede gremial o pueden tener contacto por actividades a desarrollarse en el ámbito gremial).

También podrá sugerir -en cualquier instancia del procedimiento- la fijación de pautas de salvaguarda para la/s personas denunciantes y otras personas relacionadas con el hecho denunciado, incluyendo la reasignación de tareas, horarios y/o espacio físico, y o cualquier otra medida que resulte pertinente a tal fin.

g.-Una vez realizado el informe de la Comisión de Género, el mismo será enviado a la Junta de Disciplina de la Unter. De resultar necesario, el Consejo Directivo Provincial designará a una persona con capacitación en el tratamiento de estos tipos de denuncias para que asesore a las/los integrantes de la Junta de Disciplina

h.- Una vez remitidos todos los antecedentes a la Junta de Disciplina de la Unión, ésta sólo deberá producir la prueba necesaria y remitir el despacho pertinente con la mayor celeridad posible a los órganos de aplicación del régimen disciplinario: Consejo Directivo y Congreso Extraordinario.

ARTICULO 8 SANCIONES: A la persona que haya cometido los actos de violencia de género, de discriminación u hostigamiento establecidos en el presente protocolo, una vez realizado el procedimiento indicado en los artículos

anteriores, que contempla el procedimiento vigente en el Estatuto de la Organización, le corresponderán las sanciones previstas en el artículo 69 del Estatuto Un.T.E.R.: a) Apercibimiento, b) Suspensión c) Inhabilitación, d) Expulsión.

ARTÍCULO 9.- PUBLICIDAD:

Se deberán publicar en el sindicato, en todas las redes sociales y en carteleras el mail de contacto para realizar las denuncias.

ARTÍCULO 13 - AUTONOMÍA DEL PROCEDIMIENTO:

La aplicación de este protocolo es autónoma e independiente de la existencia de otros procesos o procedimientos instados ante organismos ajenos al ámbito de la Organización Sindical.