

Protocolo de prevención, intervención y acción ante situaciones de discriminación, acoso y violencia por razones de género contra mujeres y personas del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito del Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (SOEAR)

I.- NECESIDAD Y DECISIÓN POLÍTICA

La Comisión Directiva del SOEAR ha resuelto elaborar el presente protocolo como parte de una política sindical con perspectiva de género hacia el interior de nuestra organización.

La realidad actual del mercado de trabajo aceitero nos demuestra que es altamente masculinizado, con una clara división sexual en las tareas: tareas de producción, mantenimiento, carga y descarga, laboratorio, etc son realizadas casi exclusivamente por varones.

Dicha situación, de no ser visibilizada e interpelada, contribuye también a generar al interior de nuestro colectivo, la perpetuación de los estereotipos de géneros donde los varones, “aptos” para el trabajo productivo, son los proveedores de los bienes materiales para subsistir y las mujeres son las que deben cuidar y depender del trabajo productivo de los varones. Encontrándose las personas que no responden a la estructura heteronormativa binaria (varón-mujer) excluidas de las posibilidades laborales. Esta concepción no sólo se reproduce en las relaciones entre lxs compañerxs en los lugares de trabajo sino también al interior de nuestros hogares y demás espacios sociales.

Por otra parte, el sistema patriarcal capitalista hace uso de la violencia para perpetuar la dominación sobre nuestra clase, imponiendo en las relaciones interpersonales jerarquías y privilegios de los varones sobre las mujeres y el colectivo LGTBIQ+, reproduciendo así divisiones, violencias y discriminaciones, que pretendemos erradicar. Para eso debemos cuidarnos, democratizarnos y confraternizar, como práctica cotidiana de nuestro activismo por un mundo más digno de ser vivido.

Desde esta perspectiva proponemos un protocolo de acción y procedimiento que nos ayude a ordenar, visibilizar e intervenir como organización sindical en las problemáticas descriptas; entendiendo que la división sexual del trabajo, las violencias y discriminaciones

al interior de nuestro gremio imposibilitan la fraternidad, unidad y constitución como colectivo de defensa de los intereses de la clase trabajadora.

II. OBJETIVOS

Objetivos generales:

-Garantizar al interior de la organización de trabajadorxs aceiterxs el pleno respeto a los derechos humanos, la igualdad de géneros y la no discriminación por razones de género de las mujeres y personas de la comunidad LGTBIQ+.

-Construir una organización libre de violencia, sexismo y discriminación entre compañerxs, como parte fundamental de una política sindical democrática, fraternal y plural.

-Garantizar la participación y presencia de las mujeres y personas de la comunidad LGTBIQ+ en nuestra organización, sin discriminación ni violencias.

-Contribuir a producir una transformación cultural anti patriarcal en las organizaciones sindicales y en la sociedad.

-Educar con perspectiva de género hacia el interior de la organización gremial.

Objetivos específicos:

-Definir el marco general de abordaje para la prevención, intervención y acción ante situaciones de violencia, acoso y discriminación por razones de género cuando la misma sea ejercida en el ámbito del SOEAR e involucre a miembros de la Comisión Directiva, delegadxs de base, comisiones internas y personal empleado o contratado por el sindicato y/o que se den en las relaciones interpersonales de lxs afiliadxs.

- Establecer los mecanismos institucionales para abordar las solicitudes de intervención, consultas y denuncias sobre esta problemática.

-Garantizar el enfoque de género en el abordaje de la problemática, el acompañamiento y la sensibilización de los equipos de intervención y del conjunto de lxs integrantes del sindicato.

-Promover acciones de educación en temas de discriminación, acoso, violencia de género, patriarcado, heteronormatividad, diversidad sexual, sexismo, violencia política, participación política, paridad, etc.

-Promover campañas de propaganda con perspectiva de género y enfoque de diversidad sexual y cultural, para generar mayor igualdad entre trabajadorxs.

III. MARCO LEGAL

Se detallará de forma meramente enunciativa el marco legal del presente protocolo:

- El *Artículo 14 bis, 16, 23 y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional* y los siguientes tratados internacionales con rango constitucional: *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención de los Derechos del Niño, Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.*

- La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres* (OEA, 1994), conocida como *Convención de Belem Do Para*, ratificada por Ley 24.632 en el año 1996.

- Los Convenios y Recomendaciones aprobados en la OIT: 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951), 111 sobre Discriminación en materia de empleo y ocupación (1958); 156 sobre Trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y 189 sobre Trabajadores de casas particulares (2011), Convenio 190 junto a la Recomendación 206 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, entre otros.

- En el ámbito nacional, nos remitimos a:

La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, que, al establecer los derechos y obligaciones de personas empleadoras y personas trabajadoras, reconoce entre los principios generales que rigen las relaciones laborales la buena fe, la igualdad de trato, la prohibición de realizar actos discriminatorios, y la garantía de integridad psicofísica de lxs trabajadorxs.

La Ley 23.592 que prohíbe los actos discriminatorios.

La Ley 26.743 que reconoce el derecho a la identidad de género de las personas, entendiéndola como la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona se auto percibe.

La Ley 26.485, de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales, y su Decreto reglamentario 1011/2010.

La Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley 27499).

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El procedimiento dispuesto en este protocolo se aplicará al interior de la organización sindical, en cualquiera de los ámbitos en los cuales el SOEAR sostenga acciones y sobre todas las relaciones interpersonales que se generen en dicho marco o puedan incidir de cualquier modo sobre la política sindical y/o pongan en cuestionamiento la idoneidad, ética o respeto de los derechos humanos de la representación sindical. En concreto este protocolo regirá, sin perjuicio de otras situaciones que pudieran surgir que no se encuentren taxativamente enumeradas:

A) Como marco para las acciones de prevención, sensibilización y educación que emprenda el SOEAR.

B) Frente a una solicitud de asesoramiento, consulta, pedido de intervención o denuncia realizadas por trabajadorxs afiliadxs o personas contratadas, ante situaciones de discriminación, acoso y/o violencia por razones de género, cuando la persona o grupo de personas aludidas sean integrantes del cuerpo directivo del Sindicato, delegadx gremial, se encuentre desempeñando tareas en el Sindicato bajo cualquier forma de vinculación y/o designación o sea partícipe de actividades organizadas por el SOEAR.

C) Frente a una solicitud de asesoramiento, consulta, pedido de intervención o denuncia por parte de un/unx trabajador/x afiliadx o persona contratada, concerniente a situaciones de discriminación y/o violencia por razones de género cuando la persona denunciada o aludida sea representante o responda a los intereses de las distintas patronales (supervisores, jefes, gerentes, etc) o sea otrx afiliadx al sindicato.

D) En el caso de prestadores/as de servicios que contraten con el Sindicato, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación contractual. A los fines de instrumentar lo anteriormente mencionado, se estipula que en los futuros contratos que pueda firmar nuestra

Institución, exista una cláusula que dé cuenta de la posibilidad de rescindir el contrato en función de las situaciones comprendidas en el presente reglamento.

V. CONDUCTAS ALCANZADAS

Todas aquellas situaciones de violencia y discriminación basadas en el género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, libertades y garantías. 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.

Quedan comprendidos de manera enunciativa y sin perjuicio de otras configuraciones:

A) Hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica “Delitos contra la Integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal argentino, denominados “abuso sexual simple”, “abuso sexual calificado”, “abuso sexual con acceso carnal” o los que en el futuro pudieren tipificarse.

B) Hechos de violencia sexual no descritos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

C) Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

D) Hechos que configuren violencias físicas, psicológicas, simbólicas, sexuales, patrimoniales, descriptos por la ley nacional N° 26.485 “Ley de Protección integral para

prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” y sus modificaciones.

E) Hechos de discriminación en razón del género y/u orientación sexual.

VI. PRINCIPIOS RECTORES

A) Asesoramiento integral.

Se realizará una evaluación integral de la situación presentada por la persona afectada, y la misma recibirá un asesoramiento completo.

B) Contención y acompañamiento.

La persona será acompañada a lo largo del proceso.

C) Respeto y privacidad. La persona que efectúa la consulta, la solicitud de intervención o la denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de las personas en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. Este derecho de reserva nunca podrá afectar el derecho de defensa de la/s persona/s en caso de existir una denuncia.

D) No re victimización.

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que denuncia o consulta, o datos que permitan identificarla. Esto no obsta que la persona quiera, por su voluntad, hacer pública la situación consultada o denunciada.

E) Diligencia y celeridad.

La investigación y resolución de las situaciones presentadas 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.

F) Derivación y articulación.

En aquellos casos que amerite, y bajo el consentimiento de la persona que consulta se realizarán articulaciones y/o derivaciones con organismos específicos del Estado Municipal, Provincial o Nacional.

G) No punitivismo.

Se tenderá a proseguir un lineamiento educativo y no disciplinario, sancionatorio o punitivo en las respuestas e intervenciones que se lleven adelante en el marco del presente protocolo.

VII. PROCEDIMIENTO ANTE CONSULTAS, INTERVENCIONES Y DENUNCIAS

1) Órgano de recepción y articulación. En el marco de la Secretaría Gremial del SOEAR actuará la **Subsecretaría de Género** quien será la encargada de receptor las consultas, solicitudes de intervención y las denuncias, así como de diseñar las acciones de propaganda y educación.

2) Abordaje de las situaciones. Las situaciones que se presenten serán canalizadas por intermedio de la Subsecretaría de Género, quien deberá articular su intervención con lxs delegadxs del establecimiento, sector o turno de trabajo (según corresponda).

Dichas situaciones serán abordadas bajo tres modalidades: **consultas, solicitudes de intervención y denuncias**; las mismas podrán ser solicitadas directamente a lxs delegadxs del establecimiento, ante la Subsecretaría de Género o vía mail a subsecretariadegenero@sindicato-aceitero.com.ar

Una situación que se presente como consulta o solicitud de intervención en una primera instancia, puede derivarse en una denuncia. Será necesaria la conformidad de la persona consultante para transformar una consulta o solicitud de intervención en una denuncia.

Modalidades:

A) Consultas: Las consultas se atenderán de manera directa y personal ante la Subsecretaría de Género.

Tramite: la entrevista se realizará en el espacio de atención asignado al efecto en la sede del SOEAR, respetando los principios rectores y deberá desenvolverse en un clima de

privacidad e intimidad. Excepcionalmente se podrá consensuar otro lugar, por pedido de la persona consultante y siempre que tuviere por objeto evitar mayor vulneración.

Deberá dejarse constancia del motivo de la consulta, en un acta que se labrará al efecto.

Luego de la primera actuación, se efectuará la evaluación del caso y se podrá optar por: a) archivar el trámite en caso de no pertinencia; b) realizar un seguimiento de la situación y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta; c) dar lugar a una solicitud de intervención; d) tomar una denuncia.

B) Solicitud de intervención: El pedido se atenderá de manera directa y personal ante la Subsecretaría de Género. La solicitud podrá ser realizada por cualquier persona interesada en conocer los derechos que asisten en relación a situaciones que este Protocolo aborda: sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descriptas en el presente.

Una solicitud de este tipo no conlleva necesariamente al inicio de una denuncia o un procedimiento disciplinario.

Los objetivos de la intervención consisten en informar sobre los derechos y las normativas que asisten a las personas consultantes, realizar acciones para hacer cesar los hechos, evitar la repetición, generar una instancia de abordaje de la situación con las personas implicadas en los hechos de violencia y discriminación, desarrollar acciones de sensibilización o educación y/o cualquier otra que permita hacer cesar el contexto de violencia. En lo posible se hará reserva de la identidad de la persona solicitante.

Trámite: la entrevista se realizará en el espacio de atención asignado al efecto en la sede del SOEAR, respetando los principios rectores y deberá desenvolverse en un clima de privacidad e intimidad. Excepcionalmente se podrá consensuar otro lugar, por pedido de la persona consultante y siempre que tuviere por objeto evitar mayor vulneración.

Deberá labrarse un acta dejándose constancia de la solicitud de intervención y los hechos que la motivan.

Luego de la primera actuación, se efectuará la evaluación del caso y se podrá optar por una o más de las siguientes acciones: a) realizar todas las medidas (intervenciones en territorio, educativas, formativas, etc.) que se estimen pertinentes; b) habilitar la instancia

de denuncia; c) aconsejar medidas de protección. d) archivar el trámite en caso de no pertinencia.

C) Denuncias: La denuncia se atenderá de manera directa y personal ante la Subsecretaría de Género. Previo análisis de la pertinencia y procedencia, se dará curso a la denuncia, se habilitará una consulta o una solicitud de intervención.

Trámite: La denuncia puede ser presentada por escrito directamente por la persona afectada o bien podrá ser objeto de un relato verbal ante la Subsecretaría quien labrará el acta respectiva. En todos los casos, las denuncias serán escritas, debiendo contener detalles de la situación, lugar, tipo de relación, fechas y personas involucradas, testigos si los hubiere, y todo otro dato que resulte útil.

Dicha entrevista se realizará en el espacio de atención asignado al efecto en la sede del SOEAR, respetando los principios rectores y deberá desenvolverse en un clima de privacidad e intimidad. Excepcionalmente se podrá consensuar otro lugar, por pedido de la persona consultante y siempre que tuviere por objeto evitar mayor vulneración.

Quien recepte la denuncia, deberá garantizar que la misma contenga un relato claro y pormenorizado de los hechos, indicando circunstancias de modo, tiempo y lugar, antecedentes inmediatos a la agresión, dinámica de la misma, instrumentos o medios utilizados en la agresión y el resultado. Deberá indicar si ocurrieron agresiones y maltratos anteriores y si fueron denunciados o no.

En todos los casos, deberá confeccionarse un acta dejándose constancia de la presentación de la denuncia y/o del relato de los hechos circunstanciados, suscripta por la persona denunciante.

3) Dictamen. Una vez evacuada la consulta, la solicitud de intervención o la denuncia, la Subsecretaría de Género será la encargada de producir un dictamen preliminar, en el que se sugerirán las medidas a tomar: intervenciones en territorio, acciones educativas, acciones protectorias, preventivas, notificaciones, descargos u otras que considere oportunas según la gravedad del caso y los indicadores de riesgo, tomando en consideración la verosimilitud y gravedad de los hechos, asimetría de poder y responsabilidad política y gremial.

El dictamen será presentado en la Comisión Directiva del SOEAR a los fines de que adopte la decisión, resolución y/o medida procedimental que corresponda, siempre dentro de los lineamientos del presente protocolo y su finalidad.

Sin perjuicio de ello, la Subsecretaría tendrá a su cargo la gestión de herramientas necesarias para la consecución de los fines que se propone este protocolo y realizar un seguimiento de su funcionamiento y adecuación a los casos concretos.

4) De las medidas preventivas y protectorias. Dichas medidas tenderán a lograr la protección inmediata de la persona denunciante. Podrán ser sugeridas en el dictamen, debiendo ser el mismo elevado a la Comisión Directiva para que resuelva la aplicación de las mismas en el tiempo urgente y perentorio que amerite el caso y sin perjuicio de la continuación del procedimiento.

5) De las medidas educativas y formativas. Dichas medidas podrán ser sugeridas en el dictamen, debiendo ser el mismo elevado a la Comisión Directiva para que resuelva la aplicación de las mismas.

6) De las medidas reparatorias y/o disciplinarias. El dictamen podrá, asimismo determinar, si aconseja o no, instar a la aplicación de medidas reparatorias y/o disciplinarias previstas en el Estatuto del SOEAR y/o en el ordenamiento normativo vigente según sea aplicable al caso, elevando el dictamen a la Comisión Directiva del SOEAR.

Cuando el dictamen aconseje la aplicación de medidas reparatorias y/o disciplinarias, la Comisión Directiva del SOEAR analizará el caso y las medidas propuestas. En caso de sugerirse la aplicación de medidas disciplinarias se actuará según el procedimiento estatutario y la legislación vigente conforme al caso planteado; garantizando en forma previa el derecho de defensa previsto en la normativa que resulte aplicable.

7) Intervenciones espontáneas en el lugar de trabajo. Para el caso de que lxs delegadxs de base o representantes sindicales detecten espontáneamente conductas, hechos u omisiones que constituyan discriminaciones o violencias de género encuadradas en el presente protocolo, podrán consultar a la Subsecretaría de Género y/o realizar intervenciones en los lugares de trabajo o territorios para evitar la reiteración y agravamiento o disponer el cese de las mismas, según corresponda; dichas intervenciones deberán respetar los principios rectores del presente protocolo.