

# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTIQ+ EN FOETRA, SINDICATO DE LAS TELECOMUNICACIONES**

## **I-. INTRODUCCIÓN**

Las compañeras y los compañeros telefónicos hemos demostrado que podemos seguir apostando a cambiar nuestra realidad trabajando juntos y juntas, haciendo respetar nuestros derechos y sumando a las nuevas generaciones.

Debemos hoy aportar a la erradicación de la violencia de género con lineamientos generales y herramientas que promuevan la participación de las mujeres y las personas LGBTIQ+ en condiciones de igualdad dentro de nuestra organización sindical.

No adscribimos como respuesta única al punitivismo o a la judicialización de nuestras prácticas. Estas iniciativas tienen ejes centrales en la prevención, sensibilización, formación y cambios de conducta dentro de nuestros espacios sindicales.

## **II -. OBJETIVOS**

Objetivos generales:

- Garantizar al interior del sindicato el respeto a la igualdad de géneros y la no discriminación de las mujeres y personas LGBTIQ+.
- Construir una organización sindical libre de violencia, sexismo y discriminación; como parte del modelo de democracia, garantizando la participación político sindical y la pluralidad.

Objetivos específicos:

- Definir el marco general de abordaje de la problemática de la discriminación, acoso y violencia por razones de género cuando la misma sea ejercida por representados y/o trabajadores del sindicato.
- Establecer los mecanismos institucionales para el tratamiento de las denuncias y consultas sobre esta problemática.
- Garantizar el enfoque de género ante estas situaciones, con el acompañamiento y la sensibilización de los equipos de intervención y de la Comisión designada para tal fin (CEI).

## **III -. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL**

Este Protocolo se rige por los principios, marcos conceptuales y normativos establecidos en los siguientes compromisos, recomendaciones, disposiciones, convenios y leyes:

#### Recomendación de OIT:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Convenio 190 y su Recomendación 206, brinda herramientas y obligaciones al Estado para erradicar este tipo de comportamientos, entre los que incluye el abuso físico o verbal, la intimidación, el hostigamiento, el acoso sexual, las amenazas y el acoso.

#### Compromisos

LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES Ley 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.

Convenios de la OIT, el nº 111 de No Discriminación.

Ley Antidiscriminación nº 23.592.

Ley de Contrato de Trabajo (LCT nº 20.744), especialmente los arts. 62 a 89, 17 y 81.

Estatuto Sindical de FOETRA, Sindicato de las Telecomunicaciones.

En Argentina el Decreto Nacional nº 2385 del 20/11/93 (de la Administración Pública cuando se trata de un empleado superior jerárquico).

En jurisdicciones locales, merecen ser citadas la ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (B.O.C.B.A. del 12/01/04); la ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires.

#### **IV -. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS COMPRENDIDAS**

Este protocolo regirá frente a una denuncia por una situación de discriminación, acoso y/o violencia por razones de género cuando:

- El denunciado sea afiliado a FOETRA independientemente del cargo o tarea que ejerza.

Se incluyen los comportamientos y las acciones ocurridas que puedan caracterizarse como violencia, acoso o discriminación contra las mujeres y personas LGBTIQ+, por razones de género, que tengan por objeto o por resultado: excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de plenos derechos.

Las conductas alcanzadas están definidas en los documentos marcos para la intervención ya mencionados.

Se incluirán todos los tipos de violencia reconocidos en el artículo 5º de la ley 26.485: física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y simbólica.

## **V-. CREACIÓN DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE INTERVENCIÓN (CEI)**

Frente a una denuncia se constituirá la COMISIÓN ESPECIAL DE INTERVENCIÓN (CEI), encargada de recibirla e iniciar el procedimiento investigativo.

Esta CEI deberá producir un informe en un plazo no mayor de 15 días a partir de la fecha de haber recibido fehacientemente la denuncia.

Las decisiones se tomarán por consenso.

La CEI estará integrada por:

Secretaria/o de Género.

Secretaria/o de Derechos Humanos

Secretaria/o de Acción Social

Secretaria/o de Salud, Seguridad laboral y Ambiental.

Secretaria/o de Gremial

Secretaria/o de Organización

Cada Secretaria/o podrá delegar la asistencia a quien designare.

La integración de la CEI deberá respetar como mínimo la paridad de géneros, pudiendo excederla en caso de mayor integración femenina. Cuando en la denuncia esté involucrado algún integrante de las Secretarías propuestas para la CEI, se elegirá otra no involucrada en el caso motivo de consulta o denuncia, con el fin de asegurar la imparcialidad en la intervención.

## **VI -. DE LAS CONSULTAS/DENUNCIAS. PROCEDIMIENTO**

La CEI deberá actuar según los principios de celeridad, contención, escucha activa, no revictimización, accesibilidad, imparcialidad y perspectiva de género.

Deberá garantizar la confidencialidad durante todo el proceso.

1-. Recibir la consulta y/o denuncia, dejando constancia por escrito de la misma en la Secretaría de Género de FOETRA.

Se confeccionará una constancia de la entrevista, con fecha, hora, lugar, datos del denunciante, persona denunciada y breve descripción de los hechos.

- 2-. Realizar las entrevistas, a las personas denunciante y denunciada, por separado, sin promover careos ni mediación, como establece la Ley 26.485.
- 3-. Recibir todo otro elemento de prueba y si fuera necesario, realizar entrevistas a otras personas propuestas.
4. Producir un informe, con sugerencias de medidas a tomar, acciones preventivas u otras que se consideren oportunas según la gravedad del caso y los indicadores de riesgo.
5. Elevar el informe final, con absoluta reserva, al Secretario General.
6. Las personas involucradas, denunciante y denunciada, serán informadas durante todo el proceso, incluido el informe final, manteniendo la confidencialidad del mismo.

## **VII -. SANCIONES**

Cumplido el procedimiento previsto en el artículo anterior, la CEI redactará un informe final en cuyas conclusiones deberá indicar si se aconseja o no instar el procedimiento sancionatorio.

La Comisión Administrativa procederá a iniciar las acciones correspondientes, según las características del caso y las medidas propuestas, a los artículos 13 y 14 del Estatuto de FOETRA.

## **VIII -. ACCIONES DE PREVENCIÓN**

Brindar talleres de formación en la temática para la Comisión Administrativa, compañeros y compañeras de la organización gremial.

Promover la comunicación en redes, afiches, videos, volantes que impulsen campañas de difusión.

Elaborar estadísticas de atención, acciones y seguimiento del procedimiento adoptado en este protocolo.

Se presenta este protocolo a la Secretaría General para su tratamiento en Comisión Administrativa cuando lo crea conveniente.