



PROTOCOLO

DE ABORDAJE DE
SITUACIONES DE VIOLENCIA
POR RAZONES DE GÉNERO
Y ORIENTACIÓN SEXUAL
EN EL ÁMBITO DE ATE ROSARIO



Asociación Trabajadorxs del Estado

Seccional Rosario - San Lorenzo 1879

www.aterosario.org.ar

(0341) 425-7614 - (0341) 424-3980



ATE Rosario



@ATERosario



@ate_rosario



contactoaterosario@gmail.com



Prensa ATE Rosario 3415 92-3607

Comisión Administrativa ATE Rosario

Secretaría General: Lorena Almirón

Secretaría Adjunto: Fernando Peyrano

Secretaría Administrativa: Sandra Silvetti

Pro Secretaría Administrativa: Emiliano Scopetta

Secretaría Gremial: Juan Pablo Pozzi Casanova

Pro Secretaría Gremial: Cecilia María Ferreyra

Secretaría de Acción Política: Regina Andrea Bianchi

Secretaría de Organización: Liliana Leyes

Secretaría del Interior: Silvia Alocco

Secretaría de Actas: Pamela Palacios

Secretaría de Comunicación: Paula Chiacchierini

Secretaría de Acción Social, Turismo y Cultura: Griselda Gianni

Secretaría de Finanzas: Gabriel Carreño

Pro Secretaría de Finanzas: María Rosa Carreño

Secretaría de Formación: Guillermo Stella

Vocales Titulares

Carla Schmid – Mauro Castro – Susana Marisa Petunchi – Graciela Quiroga

Vocales Suplentes

Viviana Tellategui – Sebastián Segura – Graciela Valdez – Mauro Arguello – Alejandra Dali-sandro – Carlos Salazar – Melina Pezzoto – Milton Halsouet – Irene López – Guillermo Javier Leones – María Elsa Abip – Mario Besedniak – Alcira Griselda Coria – Eduardo Lencina – Ro-mina Alejandra Giménez – Mariana Griselda Gazzo – Verónica Vanesa Hernández

Comisión Revisora de cuentas

Titulares: Andrea Silva – Marisa Vachet – Matías Costa

Suplentes: Roxana Díaz – Laura Lobo – Martha Segovia

Realización: Equipo de Comunicación ATE Rosario – Diseño: Dolores Castellá

Fotos: Sofía Alberti, Natalia Galarza, Paula Sarkissian, Carlos Salazar, Equipo de Comunicación ATE Rosario.

PROTOCOLO DE ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO DE ATE ROSARIO.

PALABRAS INTRODUCTORIAS

A un año de nuestra asunción y con las banderas bien altas de un sindicato feminista, formamos parte de un momento histórico sin precedentes. Somos protagonistas de esa marea y durante la pandemia seguimos profundizando nuestra lucha.

Hoy me toca ser la primera compañera mujer que conduce este sindicato. No casualmente vengo de uno de los sectores más feminizados: Asistentes Escolares. Y, durante años, construimos junto a las compañeras de diversos sectores estatales un sólido Grupo de Mujeres que supo también, articular con espacios del Movimiento Feminista local.

Desde que asumimos en 2019, construimos con el compromiso de la Comisión Directiva en base a una necesidad real y concreta expresada en la práctica cotidiana, por eso presentamos el protocolo para prevenir

y erradicar las violencia en el ámbito sindical. Lo hicimos como parte de diversas iniciativas en el mes de la Lucha Contra la Violencia hacia las Mujeres y Disidencias. Y en el marco de varias apuestas sindicales en ese sentido.

En marzo de este año presentamos nuestro programa PISO (PROGRAMA DE IGUALDAD SINDICAL DE OPORTUNIDADES). En este sentido, desde la Seccional venimos realizando acciones hace tiempo. La llegada a la dirección de ATE Rosario fue con la definición colectiva de apostar a este programa integral y progresivo para desarrollar líneas de trabajo específicas, entre las cuales se encuentra la propia elaboración de un protocolo. Se trata de generar herramientas efectivas para avanzar hacia el mundo libre de violencias que soñamos.

ATE Rosario participa activamente en todas las luchas de la agenda de

mujeres y del colectivo LGTBIQ+. Impulsamos y acompañamos proyectos como la licencia por violencia de géneros, la ley de paridad, de cupo trans, la modificación de las licencias materno paternales, la Educación Sexual Integral, el Día Preventivo de Salud, la Emergencia en Violencia de Géneros, la Ley Micaela y la Ley Vanesa, entre otras.

Pero somos conscientes, porque lo vivimos en carne propia, que las diversas formas de agresión sexista están y se replican dentro de nuestras organizaciones. No podemos exigirle a nadie que 'no mire para otro lado' si hacia dentro somos incapaces de accionar sobre esas realidades. Por eso, esta herramienta fue y sigue siendo el marco de referencia que tenemos en ATE para abordar situaciones de acoso y violencia por razón de género en nuestra Seccional.

Lo hicimos en un momento en el que también en otros gremios, saludablemente, se avanza en plantear mecanismos para erradicar esta discriminación y situación desigual de poder que tiene a sus víctimas principales en las mujeres, disidencias y cuerpos feminizados. Cada protocolo en cada sindicato es una victoria para todas, todos y todes. Así lo entendemos.

Claro está que en el caso de nuestro Protocolo, entendemos que el

fin no es la sanción. Sí el primer objetivo es visibilizar y acompañar a quienes sufren la violencia. Pero el camino para erradicar esas formas de vincularse agresivamente con orientación sexista va de la mano con estrategias pedagógicas y de sensibilización contra las violencias y acoso por razones de género.

Esta herramienta que logramos desde esta ATE Rosario feminista y diversa es un paso más, no el único, ni mucho menos el último, para que las compañeras, les compañeres que sufran violencia sepan que en este sindicato NO ESTÁN SOLES. Y que para nosotres el sindicato debe ser un espacio seguro, sano, de formación y deconstrucción de las prácticas que nos matan física, emocional y psíquicamente. Es su herramienta, conózcanla y trabajemos cada día para aplicarla y mejorarla en nuestra práctica en todo lo que sea necesario. Como decimos en nuestro lema: es con ATE, pero fundamentalmente es CON VOS que vamos a construir un mundo mejor para todes. El primer paso, es no callar y acompañarnos.

Lorena Almirón

Secretaria General de ATE Rosario.
Diciembre de 2020

**PROTOCOLO DE ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA
POR RAZONES DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL
EN EL ÁMBITO DE ATE ROSARIO.**

FUNDAMENTACIÓN

La violencia y la discriminación basada en el género y/u orientación sexual son perpetradas contra mujeres, varones y otras identidades sexuales en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Sin embargo, las mujeres y personas del colectivo LGBTIQ+, cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipos culturales e históricos, constituyen la población mayormente afectada por esas formas de violencia y discriminación. Estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos fundamentales han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados y sancionadas a través de diferentes instrumentos normativos. En este sentido, en la actualidad se cuenta con leyes nacionales y tratados de

derechos humanos que reprimen la violencia y la discriminación contra las mujeres y personas del colectivo LGBTIQ+ basadas en su género, identidad de género y/u orientación sexual obligando a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación.

Entre las primeras normas de Derechos Humanos, contamos con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de Derechos Humanos, las cuales señalan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal sin distinciones

basadas en condiciones de carácter personal. La no discriminación es un principio básico de derechos humanos consagrado en diversos instrumentos de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos. Las cláusulas de no discriminación exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas los derechos reconocidos en el Pacto de San José de Costa Rica, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Asimismo, implica que los Estados velen porque la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias. El derecho a no ser objeto de discriminación está presente en el art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el art. 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño, el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

También reconocen y protegen el derecho de todas las personas al trabajo, en los arts. 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el art. 26 del Pacto

Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los arts. 11.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el art. 2 de la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, el art. 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En relación al principio de no discriminación, en Argentina contamos con la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios, N° 23.592, que establece que “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado/a/e, a pedido del damnificado/a/e, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados” (art. 1). Así también se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados, entre otros motivos, por el sexo.

En lo que refiere a las mujeres en particular, contamos con diversos instrumentos internacionales y nacionales que refieren a la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género. Entre ellos, la Convención Intera-

mericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (conocida como Convención de Belem do Para) y la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Ley Nacional de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, N° 26.485, y su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010.

En particular, la Convención de Belem Do Pará se refiere a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado, afirmando, además, que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (art. 6).

En cuanto al concepto de discriminación, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer la califica como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de

la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (art. 1).

Con relación a la caracterización de la **violencia**, Ley N° 26.485 define la violencia contra las mujeres como



Toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal” (art. 4).



Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

En cuanto a los **Tipos de violencia**, en el art. 5 se enumeran la **violencia física, psicológica, sexual, simbólica, económica o patrimonial**. Anexándose el tipo y modalidad de **Violencia público-política** mediante la Ley N° 27.533 en el año 2019, la cual es definida como aquella que se dirige a menoscar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

Asimismo, el art. 6 define las **Modalidades** en que se manifiestan los distintos tipos de violencia, quedando comprendidas la **Violencia doméstica, Contra la libertad reproductiva, Obstétrica, Mediática, Violencia en el espacio público** (Ley N° 27.501).

Allí se define a la **Violencia institucional** contra las mujeres como aquella realizada por los/as/es funcionarios/as/es, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley.

Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

Violencia laboral contra las mujeres queda definida como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Violencia pública-política (Ley N° 27.533): aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonor, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o me-

noscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.

Con relación a la **Condición sexual e Identidad o expresión de género de las personas**, contamos con recientes normativas que garantizan el derecho a la diversidad.

En el ámbito local se ha sancionado la Ley N° 26.618 de Matrimonio Igualitario, la Ley N° 26.743 de Identidad de género. En el ámbito internacional la Organización de Estados Americanos (OEA) ha dictado varias resoluciones sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, en la cual se condenan los actos de violencia y violaciones a los derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género, a la vez que repudia la discriminación contra personas que se funden en los mismos motivos.

La última es la Resolución N° 2807 del año 2013 y se denomina Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de



Género mediante la cual la Asamblea General de la OEA resuelve:

“1) Condenar todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada.

2) Alentar a los Estados Miembros a que, dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de su ordenamiento interno, consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación contra personas a causa de orientación sexual e identidad o expresión de género.

3) Condenar los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados Miembros a que fortalezcan sus instituciones nacionales con el fin de prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas

la debida protección judicial en condiciones de igualdad, y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia”.

En el mismo sentido, la **Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia** del año 2013, expresa:

“1) Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género (...)”.

Asimismo, contamos con los **Convenios y Recomendaciones aprobados en la OIT**: N° 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951), N° 111 sobre Discriminación en materia de empleo y ocupación (1958); N° 156 sobre Trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y N° 189 sobre Trabajadores de casas particulares (2011).

Nos remitimos igualmente al Convenio N° 190 junto a la Recomendación 206 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, aprobados en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2019.

También a la Ley N° 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 prohibi-

ción de realizar actos discriminatorios, y la garantía de integridad psicofísica de los trabajadores.

Resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas de violencia en cualquiera de sus tipos y modalidades y discriminaciones, ya que el desconocimiento de los efectos de las mismas interfiere, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo del trabajo, y el ejercicio político, convir-



tiendo a los espacios en ambientes hostiles y provocando sentimientos de humillación e intimidación. La perpetración y/o reiteración de conductas violentas, discriminatorias o que resulten intimidatorias y que degradan las condiciones de inserción en el trabajo o en el ejercicio político gremial, trae como consecuencia la inestabilidad, la dificultad en la permanencia en los puestos laborales o participación sindical, el ascenso en la carrera administrativa.

Es necesario destacar que en 2002 se sancionó la Ley N° 25.674 conocida como “Ley de Cupo Sindical Femenino” que establece la representación femenina en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales en un mínimo del 30 por ciento cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Cabe mencionar que, en relación a Espacios laborales, se ha establecido Protocolo para el abordaje de las violencias por razones de género en el Estado Provincial de Santa Fe, mediante el Decreto N° 0008. Asimismo, por medio de la Ley Provincial N° 13.696, se estableció en el ordenamiento jurídico santafesino la denominada Licencia Laboral por

“violencia de género”, para las trabajadoras del Estado Provincial. En el ámbito de la Municipalidad de Rosario se instituyó el Protocolo pertinente, constituido en Ordenanza N°10.062. De igual modo, el Decreto N° 2804 establece Licencia por violencia de género para las empleadas del Estado municipal.

Que antecede el Protocolo para prevenir, detectar e intervenir en situaciones de violencia y acoso de género (s) en el ámbito de CTAA, Central de trabajadores y trabajadoras de la Argentina-Autónoma, vigente desde Julio de 2019 en el cual se propuso impulsar estrategias pedagógicas de prevención y promoción de relaciones libres de violencia de género de la organización; y establecer el procedimiento para el abordaje y la resolución de posibles denuncias por violencia de género, acoso laboral y sexual.

Se dispone que el presente instrumento será revisado anualmente a los fines de realizar modificaciones necesarias.

PROTOCOLO

DE ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO DE ATE ROSARIO.

Artículo1.

ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL:

El procedimiento dispuesto en este reglamento tendrá vigencia dentro de la seccional ATE Rosario, en cualquiera de los ámbitos en los cuales ATE Rosario sostenga acciones y sobre todas las relaciones interpersonales que se generen en dicho marco o puedan incidir de cualquier modo sobre la política sindical. En concreto este protocolo regirá:

- (a) como marco para las acciones de prevención, sensibilización y capacitación que emprenda ATE y,
- (b) frente a una solicitud de asesoramiento, consulta o denuncia por situaciones de discriminación, acoso y/o violencia por razones de género cuando la persona denunciada (o aludida en la consulta) sea

integrante del cuerpo directivo de la Asociación, sea afiliado/a/e, sea delegado/a/e gremial de algún establecimiento o dependencia, se encuentre desempeñando tareas en la Asociación bajo cualquier forma de vinculación y/o designación o sea partícipe de actividades organizadas por ATE.

En el caso de prestadores/as de servicios, 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 proyecto.

Sin perjuicio de lo expuesto, a partir de la toma de conocimiento de hechos que no involucren a los ámbitos espaciales o personales contemplados en este instrumento, pero que vulneren derechos de una persona de la institución o familiar directo, se procederá al acompañamiento, asesoramiento, articulación y/o derivación a Organismos específicos del Estado Municipal, Provincial o Nacional.

Artículo 2.

HECHOS QUE COMPRENDE:

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 mediante 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 violencia física, psicológica, simbólica, sexual, patrimonial descritos 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.

Artículo 3.

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 o presente una 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 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 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.

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.

Artículo 4.

PROCEDIMIENTO ANTE CONSULTAS Y DENUNCIAS.

4.1. Recepción de la denuncia y/o consulta:

La Secretaría de Organización de la Seccional de ATE Rosario designa que la persona encargada de recepcionar la consulta y/o denuncia será la persona a cargo del Dispositivo de violencia por razones de género y/u orientación sexual.

La consulta y/o denuncia podrá hacerse de manera escrita, verbal (solicitando una entrevista por mail o en la recepción del gremio), o vía virtual enviando un mail en la casilla de correo creada a tal efecto. En caso de que sea verbal, se dejará constancia de la entrevista en un instrumento creado a tales fines el cual deberá incluir como mínimo fecha, hora, lugar, datos de quien consulta o denuncia, persona de-

nunciada y breve descripción de los hechos, siempre suscripta por la persona denunciante.

Quien recepte la consulta y/o 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. También se deberá precisar si hubo testigos presenciales o de referencia.

4.2 La “Comisión Ad hoc”:

El siguiente paso será la articulación con la “Comisión Ad Hoc”. Dicha comisión estará integrada por 5 personas designadas por el Departamento de Mujeres, Géneros y Diversidad de ATE Rosario, con experiencia y trayectoria reconocida en la materia. Asimismo, y para cada caso concreto la “Comisión Ad Hoc” podrá proponer la inclusión excepcional de algún/a/e experto/a/e o especialista determinado/a/e, con la anuencia de la persona denunciante.

Dicha “Comisión Ad hoc” actuará cuando se necesiten elaborar es-

trategias de intervención, abordaje y consultas que se originen a partir de la denuncia y podrá realizar las entrevistas y/o medidas probatorias que considere necesarias.

4.3 Dictamen: La “Comisión Ad hoc” .

Será la encargada de producir un dictamen, en el que se sugerirán las medidas a tomar, acciones precautorias, preventivas 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 por ocupar cargo jerárquico, y responsabilidad política. El dictamen será presentado en la Comisión Administrativa de la seccional a los fines de que la misma adopte la decisión final o que corresponda.

De igual modo la Comisión tendrá a su cargo la gestión de herramientas necesarias para la consecución de los fines que se propone este protocolo y realizar un seguimiento del funcionamiento del mismo.

4.4.- De las medidas preventivas y precautorias:

Dichas medidas tenderán a lograr la protección inmediata de la persona denunciante. Podrán ser sugeridas por la “Comisión Ad hoc”

en el dictamen, debiendo ser el mismo elevado a la Comisión Administrativa de la seccional para que apruebe la aplicación de las mismas en el tiempo urgente y perentorio que amerite el caso y sin perjuicio de la continuación del procedimiento.

4.5.- De las medidas educativas y formativas:

Dichas medidas podrán ser sugeridas por la “Comisión Ad Hoc” en el dictamen, debiendo ser el mismo elevado a la Comisión Administrativa de la seccional para que apruebe la aplicación de las mismas.

4.6.- De las Medidas reparatorias y disciplinarias:

La “Comisión Ad Hoc” podrá dictaminar, asimismo, si aconseja o no instar a la aplicación de medidas reparatorias y/o las sanciones previstas en el Estatuto de ATE y/o en el ordenamiento normativo vigente según sea aplicable al caso, elevando el dictamen a la Comisión Administrativa de la seccional.

Cuando el dictamen aconseje la aplicación de medidas reparatorias y/o sanciones, la Comisión Administrativa de la seccional analizará el caso y las medidas propuestas. En caso de resolverse la aplicación de sanciones se actuará según el

procedimiento estatutario de ATE y la legislación vigente conforme al caso planteado; garantizando en forma previa el derecho de defensa previsto en la normativa de fondo que resulte aplicable.

Artículo 5.

SOBRE LA INTERVENCIÓN PARA PERSONAS DE LA INSTITUCIÓN O FAMILIARES DIRECTOS DE LOS/AS/ES MISMOS/AS/ES, CUYOS HECHOS NO HAYAN OCURRIDO EN LOS ÁMBITOS CONTEMPLADOS:

La intervención se iniciará a partir de la recepción de consultas de manera presencial o por medios telefónicos o virtuales. Se citará a entrevista a la persona afectada o tercero/a/e que dé a conocer

los hechos, procurando despejar los pasos a seguir de manera conjunta. Cuando amerite y bajo el consentimiento de la persona afectada se harán articulaciones y/o derivación a Organismos específicos del Estado Municipal, Provincial o Nacional.

Artículo 6:

AUTONOMÍA DEL PROCEDIMIENTO:

La aplicación de este protocolo es autónoma e independiente de la existencia de otros procesos o procedimientos y se propenderá a proseguir, en la medida de lo posible, un lineamiento no punitivista en la materia.



ATE SIEMPRE CERCA TUYO

DISPOSITIVO DE ATENCIÓN, ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

¿A quiénes apunta?

Si vos, alguien de tu trabajo o familiar directo está pasando por una situación de violencia de género en casa o en el trabajo, no dudes en llamar.

¿Sos delegada/o?

Contá con este recurso para despejar dudas, inquietudes o poné a disposición la info de contacto a quien lo necesite.

La violencia de género es una violación grave de los derechos humanos. Afecta de múltiples formas la vida de las mujeres que la padecen”.

Construyamos espacios de trabajos solidarios y respetuosos

¡El involucrarse cambia vidas!

MEDIOS DE CONTACTO

📍 ATE Rosario

📷 @ate_rosario

🐦 @ATERosario

☎ 2477513021 / 341 5923607

✉ degenaterosario@gmail.com



