

Protocolo marco de prevención y acción ante la discriminación, el acoso y la violencia en el ámbito de la cámara argentina del transporte automotor de mercancías y residuos peligrosos (CATAMP).

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPACIAL

El presente Protocolo se aplica a toda la Cámara, entendiéndose no sólo el lugar físico donde se desarrolla su actividad sino todos aquellos ámbitos donde las personas que la integran prestan tareas en relación de dependencia o proveen servicios profesionales puedan ser alcanzadas por esta o bajo su órbita de actuación.

En efecto, el ámbito espacial abarca el lugar de reunión físico o sede, los eventos sociales o de otro tipo organizados o relacionados con la Cámara, los espacios donde se desarrollen sus actividades, jornadas, etc., tanto presenciales como por medios electrónicos (zoom, google meet, etc.), grupos de whatsapp, correos electrónicos, redes sociales, etc.

2. PERSONAS COMPRENDIDAS

El Protocolo regirá para el conjunto de asociados/as, directivos, dependientes y prestadores de servicios que requieran asistencia ante casos de discriminación, acoso o violencia que se produzca en el ámbito de la Cámara, sea que estas conductas provengan de otras personas asociadas o de terceras personas, como por ejemplo quienes, no siendo asociados/as, participen de actividades de la Cámara. Quedan incluidos quienes integren la Comisión Directiva y el órgano Revisor de Cuentas.

3. CONDUCTAS ALCANZADAS

Quedan comprendidos todos los comportamientos y acciones que puedan caracterizarse como discriminación, acoso o violencia por razones de género, raza, religión, discapacidad, edad, condición socioeconómica, opinión gremial o política, etc. que tengan por objeto y/o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, que se dirijan contra cualquier persona y que provenga de cualquier persona que sea asociado/a, participe en la misma organización, o que se vincule ocasional o regularmente con ésta, con independencia de la relación entre ellas.

Se incluyen los distintos tipos de violencia (física, psicológica, sexual, económica/ patrimonial y simbólica) que ocurran en el ámbito de la Cámara y todos los comportamientos que, por acción u omisión, constituyan acoso, discriminación o violencia, conforme las definiciones contenidas en las normas legales vigentes de cada país (nacionales e internacionales).

4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA INTERVENCIÓN

La intervención de la Cámara deberá ser clara, rápida, imparcial y confidencial en todo el proceso, promoviendo la protección de la persona agredida y de las demás personas involucradas, estas últimas en la medida de lo posible, y el restablecimiento de las condiciones previas al comportamiento denunciado.

Específicamente se garantizará:

Asesoramiento gratuito: La persona afectada será acompañada por la Cámara en todas las instancias en que lo requiera, siendo orientada respecto de posibles acciones. Se pondrá a su disposición el asesoramiento y la atención adecuados al caso. Deberá brindarse información suficiente respecto de la posibilidad de realizar una denuncia ante los organismos existentes (administrativos y judiciales), conservación de pruebas, centros de asistencia a la víctima existentes en la ciudad, centros de salud, etc.

Confidencialidad: Desde la recepción de la denuncia, tanto la Cámara como las personas designadas para la aplicación del Protocolo al caso concreto, tienen obligación de guardar la confidencialidad de los datos de las personas involucradas, del hecho ocurrido y de toda medida que se adopte. Esta obligación subsiste aún luego de finalizado el procedimiento.

Respeto y privacidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, 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. Se le hará saber que no se duda de su relato, aunque se soliciten pruebas para fundamentar cualquier medida que se sugiera y para garantizar el derecho de defensa de la persona agresora, a quien también se escuchará durante el proceso.

Celeridad: Se garantizará una respuesta rápida y en tiempo razonable, según la complejidad del caso, a fin de lograr el inmediato cese de la situación denunciada. Se establecerán plazos para cada intervención, de

modo de no prolongar la resolución más allá de lo razonable y evitando demoras innecesarias que puedan causar angustia e incertidumbre en la víctima y en el conjunto de la Cámara.

No revictimización: Se evitará el sometimiento de la persona afectada a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, careos con la persona denunciada, procesos de mediación o conciliación, exposición pública de los hechos, filtración de datos personales que permitan identificarla, preguntas sobre cuestiones personales anteriores al hecho o referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado.

Consentimiento informado: La organización deberá informar a la víctima en qué consiste el procedimiento para que ésta decida si desea que el mismo se active o prefiere desestimarlos. Toda medida que se sugiera deberá ser explicada a la víctima asegurándose que sea comprendida y permita dar o no su conformidad. No podrá adoptarse ninguna medida no consentida por la víctima, aun cuando se considere que resulta adecuada para la resolución del caso.

Perspectiva de derechos humanos, género e interseccional: Las personas designadas para la aplicación del Protocolo deberán haber recibido formación en derechos humanos, género, discriminación y violencias, y su actuación debe estar acorde a esta perspectiva. Para ello, tendrán en cuenta los principios aquí mencionados y deberán medir el posible impacto de su actuación y decisiones, en la persona denunciante, antes de su implementación, a fin de garantizar un abordaje integral de la problemática planteada.

5. DE LAS CONSULTAS O DENUNCIAS

Las consultas o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona que considere ser víctima de discriminación, acoso o violencia en el ámbito de la Cámara. También podrán realizarlas aquellas personas que tomen conocimiento de estas situaciones, aunque no sean la persona directamente afectada. La denuncia deberá ser ingresada a través de la página web en la sección denuncias: catamp.org.ar/denuncias-consultas.

La procedencia y el tratamiento de las consultas/denuncias presentadas, estarán sujetas a la revisión de la comisión especial designada por la Comisión Directiva de la Cámara, según el procedimiento y las condiciones establecidas en el punto 6 del presente.

6. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Una Comisión Especial designada en la primera reunión del Comisión Directiva que asuma la conducción, compuesta por tres personas asociadas, o asesores de la Cámara, con idoneidad en la materia, exceptuados los miembros de la Comisión Directiva y del órgano de Fiscalización, tomará intervención en el caso.

La Cámara decidirá si opta por elaborar un registro escrito del procedimiento, que contenga los datos de las personas involucradas, del hecho denunciado, de los elementos de prueba colectados y de las medidas sugeridas y adoptadas o se lleve a cabo de manera oral. En caso de ser escrito, todas las personas involucradas serán mencionadas por sus iniciales.

7. PRIMERA REUNIÓN CON LA PERSONA DENUNCIANTE

La Comisión Especial citará a la persona que haya sido víctima de una situación de discriminación, acoso o violencia en un plazo no mayor de dos días de haber tomado conocimiento de la denuncia, a una reunión virtual o presencial, para ampliar y/o ratificar la denuncia. En dicha reunión se le explicará el procedimiento, se dará la orientación prevista en el punto 4 y se le harán saber los principios que rigen el procedimiento, en un lenguaje comprensible y claro, asegurándose de que ha sido debidamente entendido. Asimismo, se solicitarán los datos de posibles personas que puedan testificar sobre los hechos denunciados y se le hará saber que puede aportar elementos que faciliten la intervención, prueba y resolución, en cualquier etapa del proceso.

8. LABOR POSTERIOR DE LA COMISIÓN

La Comisión Especial deberá encuadrar el caso, determinando si se trata de discriminación, acoso o violencia en razón de género o por cualquier otro motivo, y los tipos de violencia que se reconocen en la denuncia; o, si el hecho denunciado no reviste tales características, deberá informar a la persona denunciante que el hecho no será receptado por la comisión, los motivos de tal rechazo y se le indicará que deberá consultar, en caso de considerarlo necesario, con profesionales externos/as a la Cámara, tales como abogado/a, médico/a, psicólogo/a o plantear su requerimiento por las vías habituales previstas por la entidad.

La Comisión Especial decidirá si, por las características del caso, resulta necesario integrar a la intervención profesionales externos/as de perfil técnico (provenientes de los campos de la medicina, la

psicología, el derecho, la ingeniería en sistemas informáticos, etc) y lo sugerirá a la Cámara para su contratación. Una vez sumado el equipo técnico, en caso de que así se decida, se propondrán las medidas a adoptar.

Estas medidas deberán contemplar:

- La protección de la víctima para asegurar el cese inmediato de la situación denunciada, pudiendo establecerse suspensión preventiva de la participación de la persona denunciada o cualquier otra que resulte adecuada para evitar el contacto entre denunciante y denunciado/a.
- La citación al/la agresor/a, para informarle de la denuncia en su contra y escucharlo/a, garantizando su derecho de defensa. La primera citación que se formule deberá contener sólo el día, la hora y la plataforma virtual a través de la cual se llevará a cabo la reunión, con los datos de ingreso, que existe una denuncia de discriminación, acoso o violencia en su contra y que podrá asistir acompañado/a de abogado/a. En esa notificación inicial, no se mencionará a la persona denunciante. Se le informará luego, en el marco de la reunión, a fin de garantizar el debido proceso.
- Las personas que pudieran ser citadas, de manera virtual o presencial, como testigos si las/os hubiera, tanto colegas como personas externas a la organización que puedan aportar sus testimonios sobre los hechos denunciados y que los mismos sean tenidos en cuenta para la resolución del caso.

Las medidas sugeridas deberán ser comunicadas por la Comisión Especial a las personas integrantes de la Cámara con facultades para implementarlas.

9. INVESTIGACIÓN- RECEPCIÓN DE TESTIMONIOS Y RECOLECCIÓN DE PRUEBAS

La Comisión Especial se reunirá de manera virtual con las/os testigos, si los hubiera, por separado y guardando estricta confidencialidad de sus datos. Debe garantizarse su protección, debiendo adoptarse medidas a su respecto, si fueran necesarias. De sus testimonios deberá quedar un registro escrito en el que se puedan sustentar las medidas que se sugieran para resolver la situación.

Asimismo, reunirá todos los elementos que considere útiles para la resolución del caso, como documentos de todo tipo (fotografías, mensajes de whatsapp, correos electrónicos, certificados médicos o psicológicos, etc).

Cuando se investiguen hechos de violencia sexual, el consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la persona denunciante cuando la fuerza, la amenaza, la coacción o el aprovechamiento coercitivo del entorno haya impedido brindar un genuino consentimiento. Tampoco se podrá investigar, producir prueba o realizar interrogatorios dirigidos a indagar acerca del pasado sexual de quien presentó la denuncia, o aspectos de su vida privada que no tengan vinculación con los hechos investigados.

10. RESOLUCIÓN - MEDIDAS SUGERIDAS

Una vez efectuada la evaluación de todos los elementos reunidos, la Comisión Especial producirá un informe, oral o escrito según se haya optado al inicio, con sugerencia de medidas a adoptar, que considere oportunas según la gravedad del caso y los indicadores de riesgo.

Las personas involucradas, denunciante y denunciada, serán informadas de las medidas adoptadas, durante todo el proceso, incluido el informe final, manteniendo la confidencialidad de este.

Este informe será elevado a la Comisión Directiva, para que tome las medidas sugeridas conforme el procedimiento previsto en el Estatuto, o sugiera las que considere pertinentes.

Entre las medidas que la Comisión Especial puede sugerir, se mencionan las siguientes, a título ejemplificativo:

- Suspensión o expulsión de la persona agresora de su calidad de asociado/a;
- La indicación a la persona agresora de que realice un tratamiento de rehabilitación acorde al comportamiento y a los hechos denunciados. En ese caso, se indicará la institución donde se realizará el tratamiento y se requerirá una constancia de su finalización;
- Proponer campañas de sensibilización de la problemática, con vistas a concientizar a toda la organización;

- Promover la búsqueda, dentro de la organización, de medidas adecuadas de reparación a la víctima, tanto por parte de la persona agresora -como reconocimiento expreso de la violencia o el acoso, pedidos de disculpas, etc.-, como por parte de la organización, etc;
- Según la gravedad del hecho, podrá sugerirse la aplicación de sanciones a la persona denunciada, debiendo guardarse proporcionalidad entre la sanción aconsejada y las características del comportamiento del denunciado. Para ello deberá considerarse si se trata de un hecho aislado, si se trata de una reincidencia o cualquier otra circunstancia agravante o atenuante.

En el caso que la Cámara decida no adoptar ninguna de las medidas sugeridas por la comisión, deberá proponer alternativas para que sean evaluadas por ésta.

Se considerarán como factores para determinar las medidas que deben implementarse los siguientes: 1. La naturaleza de los hechos denunciados: a) Grado de violencia del o los incidentes; b) Duración y frecuencia del o los incidentes; c) Si el trato discriminatorio u hostigamiento es, verbal, físico, sexual u otro; d) Si ha impactado de forma negativa en el ambiente de la organización. 2. Las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona denunciada: a) Si hay o no abuso de autoridad y b) La posición de la parte supuestamente afectada (edad, nivel de experiencia, posición en la institución, entre otros).

Las medidas adoptadas deberán ser idóneas, necesarias y proporcionales, y se deben priorizar las menos lesivas para la persona denunciada, siempre que fuera posible. Podrán ser modificadas, suspendidas o ampliadas durante el trámite del procedimiento cuando se acrediten nuevos elementos a considerar.

11. ACOMPAÑAMIENTO POSTERIOR- SEGUIMIENTO

La Comisión Especial continuará acompañando las acciones que la Cámara resuelva adoptar en cada caso. Asimismo, deberá realizar un seguimiento del impacto que estas medidas tienen sobre las personas involucradas y sobre la entidad.

12. SANCIONES

En el caso que la Comisión Especial proponga la aplicación de una sanción a la persona denunciada, ésta será tramitada y comunicada por la Cámara siguiendo los procedimientos legales o estatutarios vigentes, haciendo constar, en forma pormenorizada, la conducta sancionada y que la misma se adopta como consecuencia del procedimiento previsto en el presente Protocolo.

Las sanciones serán definidas por la Comisión Especial que investigó la denuncia y estarán dentro de este marco de acción:

- Llamado de atención;
- Pedido de disculpas a la persona agredida;
- Pedido público de disculpas a la persona agredida;
- Exigencia a la concurrencia a un taller o curso de capacitación en violencia y acoso;
- Suspensión de su carácter de asociado/a;
- Expulsión.

13. REPARACIÓN DEL DAÑO CAUSADO

Se procurará la reparación del daño causado, entendiendo que ello incluye la participación de la persona agresora en capacitaciones vinculadas a cuestiones de discriminación, acoso y violencia, el pedido público de disculpas, o cualquier otra acción que tienda a recomponer en sus derechos a la persona afectada, con quien deberá consensuarse la modalidad elegida.

14. ACCIONES DE PREVENCIÓN A CARGO DE LA CAMARA

Se desarrollarán campañas de prevención y sensibilización respecto a la discriminación, el acoso y la violencia por las diversas razones aquí enumeradas, dentro de la Cámara.

Asimismo, se realizarán actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras acciones tendientes a capacitar y sensibilizar a todo el colectivo en la problemática y su prevención.

Se desarrollarán talleres de formación en la temática para todos los miembros de la Cámara sobre prevención de violencia, acoso y discriminación contra personas en condición de vulnerabilidad, así como sobre el marco normativo aplicable y los recursos disponibles de denuncia e intervención.

Se elaborarán estadísticas de atención, acciones y seguimiento del procedimiento adoptado en este Protocolo. Para ello, con independencia de que se haya adoptado el procedimiento escrito u oral para la intervención en el caso concreto, la Cámara deberá contar con un registro de todos los asesoramientos, y/o denuncias donde consten los elementos que sean de utilidad para elaborar estadísticas.

15. REVISIÓN

La Cámara promoverá la revisión periódica de su Protocolo de Acción a fin de supervisar su funcionamiento y dinámica de aplicación, para proceder a concretar los ajustes necesarios para su implementación efectiva, en el cumplimiento de los objetivos y finalidad establecida en los mismos.