Protocolo de Género de la Federación Junta Unida de Misiones

Garantizando el pleno respeto y reconocimiento de los derechos de las mujeres

JUM

CON LOS PUEBLOS INDIGENAS EN MOVIMIENTO

www.federacionjum.org.ar

El Equipo o personas que prestan algún servicio dentro de la Federación Junta Unida de Misiones (JUM) deben garantizar las acciones correspondientes para que, en cada espacio, no se tolere las acciones de violencia o discriminación basadas en género y reconozcan la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad y los derechos fundamentales de las personas que integran la vida de la federación y la imagen de esta.

Si fuere necesario se harán las modificaciones correspondientes en el reglamento y constitución de la JUM.

Si bien el presente protocolo ocupa temáticas de género vinculadas a la mujer, toda vez que a la fecha no se ha confeccionado un protocolo para las situaciones que involucren a personas LGTBIQ se deja constancia que el presente será de aplicación para las mismas.

Artículo 1

La Comisión Directiva de JUM que está integrada por miembros de las Iglesias que la conforman generará una Política de Género para la concientización, prevención y eliminación de la violencia y discriminación por razones de género en todas las instancias de JUM, con un plazo no mayor a los dos años. La Comisión Directiva, será la instancia final de resolución ante enjuiciamientos a miembros de iglesias y/o líderes, según lo establece la Sección V de dicha norma, mientras no se modifique el reglamento.

Artículo 2

La Federación de la Junta Unida de Misiones aprueba el protocolo de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación por razones de género en todas las instancias de JUM, lo que complementa el reglamento existente en lo que hace al sistema judicial institucional.

Artículo 3

El presente protocolo obliga a toda persona que por cualquier hecho, motivo, vinculación, razón o circunstancia desarrolle alguna actividad que tienda de manera directa o indirecta al cumplimiento de los fines de la JUM. A todos los integrantes del equipo y comisión directiva de las iglesias que integran la misma, pastoras, referentes de equipos pastores, líderes locales, voluntarios, misioneros, OED y Junta General debiendo ser conocida y suscripta por cada persona del staff administrativo.

Esta extensión comprende además a las organizaciones, empresas o todo tipo de estructura ajena a la JUM que contrate o se vincule con ésta para el cumplimiento de sus fines.

En este último supuesto, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externos a la institución y rescindir los acuerdos o convenios.

Artículo 4

Objetivos

a) Garantizar en la JUM un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, acoso sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

b) Adoptar medidas de prevención como principal método de combatir este tipo de acciones.

c) Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.

d) Poner a disposición de las personas involucradas asesoramiento y acompañamiento.

Artículo 5

Situaciones comprendidas

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.

b) Hechos de violencia sexual no descritos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal, y que configuran formas de acoso sexual. Se entiende por "acoso sexual" todo comentario o conducta con connotación sexual que implique

hostigamiento y/o asedio que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o consentidos.

c) Hechos con connotación sexista, entendidos como toda conducta, acción o comentario cuyo contenido discrimine, excluye, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, y afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal. Quedan especialmente comprendidos los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilizarían, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:
  - ✓ La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
  - ✓ La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
  - ✓ La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
  - ✓ La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

- Simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Artículo 6

Contexto de realización

Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

a) En el emplazamiento físico de la Iglesia y sus dependencias o anexos.
b) Fuera del espacio físico de la Iglesias de sus dependencias o anexos.
c) En actividades donde se represente a la institución en diferentes ámbitos, pudiendo los hechos ser realizados a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizadas en las relaciones laborales o educativas de acuerdo o medios virtuales lo señalado a en los artículos anteriores.

Tanto el presente protocolo como la ley 26.485, y las legislaciones provinciales concordantes y sus modificatorias, son normas de aplicación obligatoria cuando la JUM tome conocimiento por sí o reciba una denuncia de violencia de género que comprometa actores de cualquier condición en el desarrollo de sus actividades. Este hecho podrá dar inicio tipos de procesos independientes y de distinta naturaleza, que tendrán por fin, respectivamente, la toma de medidas concretas para proteger la integridad física, psíquica y emocional de la víctima dentro del ámbito de la institución conformada por iglesias, y la sanción del presunto implicado. Las acciones serán completamente independientes.

Artículo 7

Reserva

Tanto el tratamiento de las denuncias y/o consultas, así como las actuaciones administrativas posteriores, serán reservadas y estrictamente confidenciales, lo que deberá hacerse saber al denunciante en la primera intervención de la autoridad de aplicación. Al recibir la denuncia se procurará respetar la intimidad de la persona en cuyo resguardo se la recibe, evitando interrogarla sobre circunstancias más allá de lo requerido para procesar los hechos y para adoptar las medidas de efecto inmediato.

Sin perjuicio de ello, se tomará nota de cuanto exponga espontáneamente a los efectos de elaborar el correspondiente informe de situación. Asimismo, se informará a la persona denunciante del procedimiento a seguirse y de los plazos institucionales en relación a la denuncia.

Artículo 8

Tipo de denuncias y procedimiento

Las situaciones serán canalizadas bajo tres modalidades. Consultas, solicitud de intervención y denuncias interna, expulsión.

Una situación que se presente como consulta o solicitud de intervención en una primera instancia, puede derivar en solicitud de intervención o de denuncia interna. Para eso será necesaria la conformidad de la persona consultante para transformar una consulta o solicitud de intervención en denuncia, salvo que opere el deber de

denunciar.

La persona consultante podrá estar acompañada de alguna persona de su confianza en todas las actuaciones personales que realice durante toda la tramitación. Excepcionalmente y siempre que la persona consultante preste su conformidad, podrá requerirse, además, una entrevista individual.

Imagen Institucional

La federación Junta unida de Misiones una institución con más de 56 años trabajando en el territorio con Pueblos Indígenas en la cual se atienden y acompañan procesos colectivos o individuales debe tener como fin el recato institucional, velar por la imagen interna y externa de la institución para evitar escándalos públicos en la cual quede involucrada.

Salida al terrario protocolo

La salida al territorio siempre deberá ser más de 3 personas, mínimo 3 en el vehículo oficial de la misma o remís.