

ACTA N° 7 - Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato

En la Ciudad de Río Gallegos, a los 25 días del mes de Agosto de 2021, en las instalaciones de la Secretaría de Estado de Turismo de la Provincia de Santa Cruz, siendo las 11:00 horas, previamente citados, se reúnen los integrantes de la CIOT, creado por el convenio colectivo de Trabajo, homologado por los decretos N° 2188/09 y 1612/12, encontrándose presentes por el Poder Ejecutivo Provincial, la Secretaría de Estado de Empleo y Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, **Sra. Jessica MONTIEL**, titular del D.N.I. N° 32.744.031, la Presidenta del Honorable Tribunal Disciplinario, **Sra. Prof. Marisa OLIVA**, titular del D.N.I. N° 16.554.855, titular del D.N.I. N° 23.498.277, La Asesora Dra. **Nazarena TRIVIÑO**, titular del DNI N° 39.204.801, la Directora Provincial de Recursos Humanos del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, **Sra. Claudia PARDO**, titular del D.N.I. N° 23.655.231. La Directora Provincial de Promoción de Derechos Humanos **Sra. Alejandra ACEVEDO**, titular del DNI 35.570.906, por U.P.C.N. lo hace la **Dra. Gisele Nelci Carolina ZABALA**, titular del D.N.I. N° 31.894.133, Por A.P.A.P. lo hace el Sr. Víctor **ANDRADE**, titular del D.N.I. N° 23.359.922 y el Sr. **Alejandro CISTERNAS**, titular del D.N.I. N° 26.290.448, por A.T.E. la Sra. Olga **REINOSO**, titular del D.N.I. N° 23.490.843, la Sra. Yesica Anahí **ORELLANO**, titular del D.N.I. N° 35.179.257

Oficia de Secretario Técnico el Sr. Alejandro Chinchilla.

Luego de un debate, las partes acuerdan:

"PRINCIPIOS RECTORES

La intervención en situaciones de violencias que impacten al trabajador/a/e, en el ámbito laboral en el marco del presente protocolo, se regirá por los siguientes principios:

Confidencialidad y respeto.

Ante una situación de consulta, asesoramiento o denuncia de violencias, se deberá mantener la confidencialidad, protegiendo la información en todo momento. Es por ello que se deberá disponer de un espacio físico adecuado para la atención y personal en permanente capacitación.

El trabajador/a/e, debe ser tratado/a/e con respeto, manteniendo una escucha activa sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Respetando en todo momento su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar; así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

La confidencialidad abarca todo el procedimiento administrativo y las actuaciones serán de carácter reservado, solo teniendo acceso las partes o sus representantes legales/sindicales, que acrediten la conformidad del trabajadora, trabajadora y los trabajadores.

Respeto a la identidad de género.

De acuerdo a lo previsto por el Art. 12 Ley 26.743 – Trato digno. Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados.

Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a.

En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada.

No re victimización

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permitan identificarla. El deber de no re victimización opera en todas las etapas previstas en la aplicación de este protocolo, prestando especial atención a que las medidas adoptadas para la resolución no redunden en efectos negativos sobre la persona afectada.

Partir de la credibilidad de la persona

Se evitará cualquier expresión de duda frente al relato del trabajador/a/e, por parte del agente o funcionario/a/e que realiza el asesoramiento o toma la denuncia; ya que genera una situación de incomodidad, repliegue y desconfianza por parte de la persona afectada. La actitud debe ser de escucha activa y favoreciendo el dialogo, omitiendo la manifestación de prejuicios y críticas hacia la persona y sus vivencias.

Información, contención y orientación

El/la/les denunciante deberá ser informado/a/e, asesorado/a/e y acompañado/a/e, en todo el procedimiento posterior a la consulta y/o denuncia realizada. Haciéndole saber, además, de otros organismos de atención competente y la disponibilidad de espacios de contención en los mismos "

UPCN desea dejar asentado en actas que tiene en su poder una denuncia sobre violencia laboral para que sea tratada en la próxima reunión.

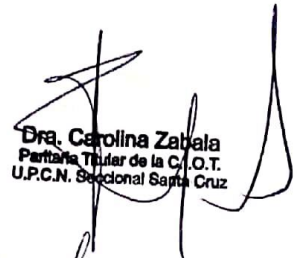
Por Secretaría de Actas, se recibe la documentación.


Sin más temas que agregar, se da por finalizada la sesión, convocando a las partes a una nueva reunión para el viernes 10 de Septiembre de 2021 a las 13:00 horas, en lugar que se notificará fehacientemente vía escrita a las partes.

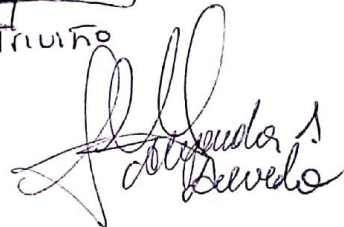
Se firman diez (10) copias de un mismo tenor.


C.A.P. CLAUDIA PARDO
Coordinadora Provincial de Recursos Humanos
M. S. G. G.


MONTIEL JESSICA R.
Secretaría de Estado de Empleo y
Relaciones Laborales
Ministerio de Trabajo, Empleo y S.S.
Provincia de Santa Cruz


Dra. Carolina Zabala
Partidaria Titular de la C.I.O.T.
U.P.C.N. Seccional Santa Cruz


Trujillo


Gabriela S. Berro

