



Protocolo de actuación

en casos de discriminación, acoso y violencia de género en la Confederación Cooperativa de la República Argentina Ltda.

COOPERAR

(Aprobado en reunión de Consejo de Administración del 3/10/19, a partir de la propuesta elaborada por el Comité de Equidad de Género de Cooperar¹)

Introducción

A lo largo de los últimos años se ha consolidado el compromiso de la Confederación Cooperativa de la República Argentina Ltda. Cooperar con la prevención y erradicación de toda discriminación, acoso y violencia de género en el ámbito de las cooperativas, con especial protagonismo del Comité de Equidad de Género de Cooperar (CEGC) en manifestaciones de colectivos de mujeres, jornadas de formación y demás instancias de participación.

En mayo de 2015 Cooperar firmó el Convenio Marco de Colaboración con la Unidad para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres dependiente del Consejo Nacional de las Mujeres. A partir de ello el Comité de Equidad de Género de Cooperar “CEGC” impulsó la Campaña “Cooperar contra la Violencia”.

En septiembre de 2017 el Consejo de Administración de Cooperar aprobó el “Pacto Cooperativo por la No violencia de Género”, documento que contiene nueve (9) compromisos que ponen de manifiesto lineamientos generales y herramientas para abordar la discriminación, violencia de género y participación de las mujeres en condiciones de igualdad, en las entidades cooperativas y sus comunidades, incluyendo específicamente en el Compromiso V: “Informarse y poner a disposición de las asociadas y asociados, protocolos y procedimientos locales para la concientización, prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, articulando para esto los medios necesarios con el Estado local”.

Durante la Asamblea General de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) celebrada el 21 de octubre de 2018 en Buenos Aires, se aprobó por unanimidad la “Declaración sobre el trabajo digno y contra el acoso”, la cual entre otros declara: 5. Prohíbe, de conformidad con la Declaración de la Identidad Cooperativa y dentro de su campo de acción, todo tipo de acoso sexual, incluidas las insinuaciones sexuales no deseadas y las conductas de naturaleza sexual intimidatorias, hostiles u ofensivas; 8. Declara tolerancia cero frente a la violencia en el lugar de trabajo, sea del tipo que sea; 9. Pide a sus miembros que cumplan con lo establecido en esta declaración. Esta declaración se aplica a todos los órganos constitutivos de la Alianza Cooperativa Internacional y formará parte de los estatutos de la organización a nivel global.

A partir de estos antecedentes Cooperar ha considerado necesario contar con un instrumento que permita desalentar los diferentes tipos de violencia de género y que

¹ El proyecto inicial fue elaborado por Gisela Wild, Laura Farcy, Marta Gaitán y Sofía Bouza

habilite un proceso creciente de debate y concientización que aporte a los cambios culturales necesarios para lograrlo.

La sociedad se encuentra en tiempos de revisión de patrones de conducta, históricamente signados por la discriminación, el acoso y la violencia de género, prácticas que, naturalizadas o invisibles, forman también parte de la cultura de las organizaciones y ponen en riesgo la solidaridad, los valores comunitarios y la empatía.

Ante ello, y en cumplimiento de sus valores y principios, las cooperativas deben lograr una cultura organizacional que respete los derechos humanos, garantice la no discriminación de cualquier tipo, contemple la diversidad y promueva la democracia participativa.

Este objetivo debe estar acompañado por mecanismos de abordaje de la violencia de género, con eje en la prevención, sensibilización, formación y cambios de conducta, fundamentales para la defensa y promoción de los derechos humanos. Y también por mecanismos concretos de abordaje una vez que el acoso, la discriminación o la violencia están instalados, para evitar de esta forma la improvisación y el desaliento ante la injusticia y la impunidad.

Por todo ello, el Consejo de Administración de Cooperar aprueba el presente Protocolo de Actuación en Casos de Discriminación, acoso y violencia de género, que establece dispositivos y una metodología de abordaje, que al mismo tiempo es un modelo puesto al servicio de las entidades asociadas a COOPERAR para la implementación de herramientas de similares características con el asesoramiento de su CEGC.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA CONFEDERACIÓN COOPERATIVA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA.

1. Objetivos

Objetivos generales:

- Garantizar al interior de la organización el pleno respeto a los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación por razones de género.
- Declarar a Cooperar libre de todo tipo de violencia, acoso y discriminación, fomentando la participación de las mujeres e identidades femeninas como parte del modelo de democracia, participación y pluralidad.

Objetivos específicos:

- Establecer el marco general de abordaje, contención y orientación ante las denuncias y consultas sobre hechos de discriminación, acoso o violencia por razones de género, que garantice el enfoque de género acompañando y resguardando a la víctima, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.
- Detectar de manera temprana la problemática con fines preventivos evitando daños a las personas y preservando el ambiente de trabajo, la productividad, la asistencia, las motivaciones, la salud e integridad física, psíquica y emocional.



- Realizar un monitoreo, recolectando datos estadísticos sobre situaciones de discriminación, acoso o violencia por razones de género en el marco del presente protocolo, a fin de adoptar en el futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- Promover acciones destinadas a la sensibilización, concientización y capacitación sobre la perspectiva de género, sobre la discriminación, acoso, tipos de violencia de género, diversidad sexual, sexismo, participación y paridad, en el camino de la construcción de organizaciones y vínculos igualitarios.
- Fortalecer el trabajo de investigación y diagnóstico del estado de situación de estas problemáticas entre las asociadas a la Confederación.
- Establecer canales de comunicación destinados a difundir los marcos normativos vigentes, el Pacto Cooperativo por la No Violencia de Género y el presente protocolo, enviando un mensaje claro a toda la organización sobre la no tolerancia ante conductas discriminatorias, el acoso o la violencia por razones de género.
- Cumplimentar los compromisos asumidos a través del Pacto Cooperativo por la No Violencia de Género propuesto por Cooperar para las entidades de nuestro movimiento.

2. Conceptualización y marco normativo:

El Protocolo es una herramienta que estandariza procedimientos de actuación frente a una situación específica en un ámbito determinado. Tratándose de discriminación, acoso y/o violencia por razones de género, estos protocolos se convierten en una medida preventiva que produce dos efectos concretos: el primero, generar un espacio de contención, abordaje, de intervención y orientación primaria y el segundo es de prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en el ámbito de las entidades cooperativas poniendo en conocimiento el marco conceptual y legal disponible. Se referencia en las siguientes normas y antecedentes:

- El amplio cuerpo normativo internacional que protege los derechos de las mujeres en calidad de derechos humanos, con rango constitucional para nuestro país, por haberse adherido al firmarlos, incluye la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), la Convención por los Derechos del Niño, los Convenios 3,189,111 y 156 de la OIT y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; entre otros.
- Las leyes nacionales y aplicables como la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, la Ley 25.164 del Empleo Público, la Ley 23.592 de Penalización de Actos de Discriminatorios, la Ley 26.844 que establece el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres en los ámbitos donde desarrollen sus relaciones interpersonales, la Ley 26.150 que crea el Programa Nacional de Educación Sexual Integral, y la Ley N° 25.929 de Parto Humanizado.
- La agenda 2030 ONU y sus Objetivos para el Desarrollo Sostenible (a los que el movimiento cooperativo mundial suscribe), principalmente el objetivo número

cinco: “Lograr la Igualdad entre los Géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas con políticas públicas de igualdad de género, de forma explícita, transversal, en todos los niveles del gobierno y en los diferentes sectores de la sociedad”.

- Plan de acción para la prevención, asistencia y erradicación de la violencia contra las mujeres 2017-2019. Recomendación de protocolos en ambientes que deseen ser seguros y libres de VCM. Ministerio de Salud y Presidencia de la Nación: Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones. Recomendaciones de INAM (Instituto Nacional de las Mujeres) como herramienta de orientación.
- Convenio 190 de la OIT. La Conferencia Internacional del Trabajo que sesionó en Ginebra en el marco de su primer centenario en junio de 2019, aprobó el Convenio 190, sobre violencia y acoso en el trabajo, y una recomendación suplementaria. La recomendación proporciona directrices sobre el modo de aplicar el convenio. La violencia y el acoso se definen como comportamientos, acciones o amenazas “que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”. En el convenio aprobado se reconoce que “pueden constituir un incumplimiento o una inobservancia de los derechos humanos y poner en riesgo la igualdad de oportunidades”, que, a su vez, son “inaceptables para lograr un trabajo decente, e incompatibles con este”.
- Ley N° 20.337 de cooperativas.

3. Ámbito de aplicación, personas comprendidas y conductas alcanzadas:

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

- Las acciones ocurran tanto dentro de las instalaciones de la Confederación como en cualquier espacio físico y/o a través de cualquier otro medio (telefónicos, virtuales, etc.) siempre y cuando la relación interpersonal entre los sujetos tenga su origen en función del desempeño, representación o funciones que el denunciado desempeñe en relación a la Confederación.
- Las víctimas tengan o no relación institucional o laboral con la Confederación.
- Los comportamientos y las acciones ocurridas puedan caracterizarse como violencia, acoso o discriminación por razones de género y tengan por objeto o por resultado: excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.
- Las situaciones señaladas se lleven a cabo por cualquier medio comisivo, o por omisión, incluyendo todos los tipos de violencia reconocidos en el artículo 5º de la Ley 26.485: física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y simbólica, tanto si es ejercida de forma directa como indirecta, y aquellas conductas que se encuentren comprendidas en el artículo 4 y concordantes de dicha norma.

4. Principios rectores

Este protocolo apunta a generar mecanismos para abordar situaciones de discriminación, acoso y/o violencia por razones de género de acuerdo a los siguientes principios:



Principios generales

Las entidades cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad, y solidaridad.

Para poner en práctica estos valores, las cooperativas siguen los lineamientos denominados principios cooperativos. Las entidades que cumplen fielmente con éstos, especialmente los de libre adhesión, participación económica de las y los asociados, y compromiso con la comunidad, adquieren la responsabilidad de garantizar la igualdad de oportunidades e igualdad de género.

Principios de Procedimiento

Se deberá actuar según los principios de celeridad, contención, escucha activa, no revictimización, accesibilidad, imparcialidad y perspectiva de género:

- **Confidencialidad:** Durante todo el procedimiento se resguardarán los datos de la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia y el contenido de la misma, en cuyo caso se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como responsable de los hechos denunciados. Será exclusiva potestad de la persona denunciante decidir -en el transcurso del procedimiento- ejercer su derecho a visibilizar el contenido de la denuncia realizada y sus datos personales.
- **Diligencia y celeridad:** la investigación y resolución de la denuncia presentada serán 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
- **No revictimización:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante.
- **Respeto:** Se escuchará a la persona que efectúe la denuncia con respeto, sin menoscabar su dignidad ni entrometerse en el relato.
- **Voluntariedad:** Se deberá resguardar en todo momento la voluntad de la persona denunciante en cuanto a las acciones que decida realizar y que la afecten directamente. Se la acompañará a realizar todas las acciones pertinentes que considere necesarias.
- **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar un abordaje imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Asesoramiento gratuito:** La persona denunciante afectada será asesorada de manera gratuita por el área competente (CEGC).

5. Creación de la Comisión de Aplicación del Protocolo (CAP):

De acuerdo a las funciones establecidas por el Reglamento del CEGC, 4, Atribuciones del CEGC, inciso f (“Aprobar la organización interna del Comité, incluyendo áreas específicas”), el CEGC conformará la “Comisión de Aplicación del Protocolo” (CAP), que se encargará de receptor la denuncia o consulta y de iniciar el procedimiento investigativo. La CAP estará integrada por:

1. Dos personas designadas por el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Equidad de Género de Cooperar.
2. Una persona designada directamente por el Consejo de Administración.
3. Se podrá, de acuerdo a la situación, convocar a profesionales externos si así lo definiera la Comisión.

El Consejo de Administración de Cooperar conformará la CAP una vez aprobado este protocolo. Las personas integrantes de la CAP podrán ser cambiadas cuando el Consejo de Administración lo estime conveniente o lo proponga el Comité de Equidad de Género, con el fin de asegurar la imparcialidad.

6. De las consultas/denuncias. Procedimiento:

- Las consultas o denuncias serán receptadas por el CEGC, podrán hacerse de manera verbal o en la casilla de correo creada a tal efecto (generocooperar@gmail.com). En caso que sea verbal, se confeccionará una constancia de la entrevista, con fecha, hora, lugar, datos de denunciante, persona denunciada y breve descripción de los hechos.
- Las mismas pueden ser efectuadas por la o las víctimas, por otras personas o familiares que tengan conocimiento de la situación de discriminación, acoso y/o violencia por razones de género o por las autoridades de la Confederación.
- Quien recepte la consulta o denuncia debe adoptar una actitud de escucha, empática y de confianza, dejando registrada la misma al igual que toda la información pertinente al caso. La declaración debe quedar en un lugar a resguardo.
- Quien recibe a la persona denunciante deberá poner a disposición de la damnificada toda la información con la que cuenta sobre centros de ayuda y atención oficiales, ofreciéndose a acompañar a la víctima en esas instancias.
- Queda prohibida cualquier acción de mediación, conciliación o careos entre la persona denunciante y la denunciada, debiendo realizarse las entrevistas en audiencias separadas. Si fuera necesario se realizarán entrevistas a otras personas propuestas.
- La entrevista puede ser guiada por una serie de preguntas establecidas con antelación, pero de ninguna manera las mismas serán tendenciosas o que denoten:
 - a) Desconfianza del relato de la persona denunciante considerando que está fantaseando o mintiendo (en estos casos, si quien escucha no tiene ésta habilidad, aparece un proceso defensivo).
 - b) Inducción a la conclusión. Por ejemplo: “no será para tanto” o “estás exagerando”.
 - c) Preguntas de detalles innecesarios o alargar los tiempos de la entrevista.
 - d) Falta de respeto los silencios.
 - e) Parálisis o sensación de impotencia ante los hechos narrados.

7. Intervención

- Una vez receptada la denuncia, deberá ponerse en conocimiento a la Comisión de Aplicación del Protocolo y a las autoridades de la Confederación que no estén involucradas. La CAP debe asistir en todo momento a la persona denunciante y obrar con los medios necesarios para derivarla, de ser necesario, a los organismos estatales competentes para solicitar el asesoramiento y asistencia necesaria en cada caso.



- Las personas involucradas, denunciante y denunciada, serán informadas durante todo el proceso, incluido el informe final, manteniendo la confidencialidad del mismo.
- Luego de tomados los primeros pasos, la CAP comunicará el tiempo de resolución según el caso, evitando dilaciones y perjuicios que pudieran ocasionar un actuar negligente, ineficaz y riesgoso. En todo momento la Comisión comunicará a la persona denunciante, antes que a nadie lo resuelto.

8. Sanciones

- Cumplido el procedimiento previsto en el artículo anterior, la CAP redactará un informe final en un plazo no mayor a 15 días, en cuyas conclusiones deberá indicar sugerencias de medidas a tomar, acciones preventivas, si se aconseja o no instar algún procedimiento sancionatorio acorde al Estatuto de Cooperar, otras medidas que considere oportunas según la gravedad del caso y los indicadores de riesgo.
- El Consejo de Administración de la Confederación procederá, según las características del caso y las medidas propuestas. a iniciar las acciones correspondientes según procedimiento estatutario.

9. Violencia doméstica

- Además de los casos internos, la organización tomará una actitud atenta a posibles situaciones de violencia doméstica ya que la misma influye en el desempeño, desarrollo y crecimiento dirigencial o laboral. Se contribuye así a una cultura organizacional modelo a trasladar en la comunidad. Todas las acciones serán de contención y preservación de la integridad de la víctima. Los indicadores de riesgo a ser tenidos en cuenta son: a) La persona afectada manifiesta encontrarse en riesgo; b) Aumento de la violencia física en severidad y frecuencia en el último tiempo. c) Cuando la persona afectada decide separarse. d) Cuando la persona afectada interpone denuncia por violencia doméstica. d) Existencia de armas en el hogar y uso de las mismas para amenazar. e) Si la persona agresora pertenece a las fuerzas de seguridad. f) Si la víctima está embarazada o en situaciones de inferioridad física. Esta lista no es taxativa y la ruta crítica de la escalada de violencia tiene varios disparadores a evaluar, los que serán tenidos en cuenta por la CAP y en caso de considerarlo necesario consultará a especialistas a los fines de tomar medidas urgentes.

10. Violencia laboral

- En el caso de una subordinación doble, género y laboral, deberá tenerse en cuenta especialmente que la intervención debe resguardar los ingresos y fuente laboral de la víctima, evitando la doble victimización en el procedimiento.

11. Buenas prácticas:

A continuación se enumeran algunas pautas aconsejables para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el presente Protocolo, basadas en experiencias que han arrojado resultados positivos, y demostrado su eficacia y utilidad para prevenir y declarar a libres de discriminación, acoso y violencia por razones de género:

- Campañas de prevención y sensibilización respecto a la discriminación, el acoso y la violencia por razones de género.
- Piezas comunicacionales (afiches, videos, volantes, spots radiales) que den a conocer los instrumentos adoptados para abordar la discriminación, el acoso y la violencia por razones de género en el marco de la Confederación.
- Talleres de formación y asesoramiento por parte del CEGC para la incorporación de Protocolos de similares características en las asociadas a Cooperar.

12. Divulgación:

- Cooperar elaborará y tendrá a la vista en soporte de papel, digital y otros de fácil acceso cartillas comunicacionales que contengan números y direcciones de atención y centros de ayuda. Tomará a su cargo todas las medidas necesarias de divulgación para garantizar el conocimiento del presente protocolo en todas las organizaciones asociadas y relacionadas directa o indirectamente a la institución.

ADHESIONES Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL PROTOCOLO.

- Se invita a las entidades asociadas y adherentes de COOPERAR a adherirse al presente protocolo y al Pacto Cooperativo por la No Violencia. El CEGC asesorará a través de jornadas de formación para la implementación de protocolos en las asociadas que lo demanden.
- Se promoverá una evaluación de su funcionamiento luego de cumplido un año de su implementación.
- El Consejo de Administración de Cooperar resuelve que a partir de la fecha aprueba, pone en vigencia y por consecuencia en conocimiento público, el presente Protocolo de Actuación ante la Discriminación, Acoso y Violencia de Género, para su cumplimiento dentro de la Confederación Cooperativa de la República Argentina.