

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- COOPERAR -



COMITÉ DE EQUIDAD
DE GÉNERO
Cooperar

CONFEDERACIÓN COOPERATIVA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA LTDA.

Marco legal aplicable en casos de Violencia laboral y Doméstica contra las Mujeres

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW
- Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer (BELEM DO PARA)
- Convención de los Derechos del Niño

- Convenios 3, 189, 111, 156 de la OIT vigentes
- El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Constitución de la Nación Argentina

Marco legal aplicable en casos de Violencia laboral y Doméstica contra las Mujeres

- Ley 20.744 de contrato de Trabajo

- Ley 25.164 del Empleo Público

- Ley N° 23.592, Actos discriminatorios

- Ley 26.844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares

- Decreto 1011/10 - Ley de Protección Integral de las Mujeres

- La Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales.

- Ley 26.150 Programa Nacional de Educación Sexual Integral

- Ley 25.929 de Parto Humanizado

En Instituciones de la Economía Social:

AGENDA 2030 (ODS 5): políticas públicas de igualdad de Género, de forma explícita, transversal, en todos los niveles del gobierno y en los diferentes sectores de la sociedad.

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.

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.

Responsabilidad Social en las empresas Cooperativas: cultura organizacional con respeto a los Derechos Humanos, a las cuestiones de género , a la diversidad y cualquier otra vulnerabilidad. Metas y objetivos de desarrollo sustentable, principio cooperativo de compromiso con la Comunidad.

En Instituciones de la Economía Social:

Ariel Guarco, presidente de ACI, al definir el lema para el Día Internacional del Cooperativismo 2019: las cooperativas ayudan a preservar el empleo y a promover el trabajo decente...”declara tolerancia cero a la violencia en el lugar del trabajo, sea del tipo que sea. Declaración ésta última que aplica a todos los órganos constitutivos de la Alianza Cooperativa Internacional y formará parte de los estatutos de la organización a nivel global.

Compromisos firmados por medio del pacto Cooperativo por la No Violencia hacia las mujeres, quinto compromiso expresa: Informarse y poner a disposición de las asociadas y asociados protocolos y procedimientos locales para la concientización, prevención y erradicación de las violencias contra las mujeres, articulando para esto los medios necesarios con el estado local.

Protocolo de prevención de la violencia de género aprobado por FEMOBA

Protocolo de prevención de violencia laboral elaborado por El Hogar Obrero

Objetivos

Objetivos del Protocolo para la prevención y eliminación de la violencia hacia las mujeres en

COOPERAR

- Contar con un espacio de contención y orientación en los casos que se produzca un hecho de Violencia contra las Mujeres que actúe debidamente resguardando a la perjudicada.
- Permitir la detección temprana a fin de prevenir, evitando que se vean afectados el espacio de trabajo, producción, asistencia, motivaciones, salud e integridad física, psíquica y emocional de las mujeres
- Recolectar datos estadísticos y monitoreo para ampliar la capacitación, educación y diagnóstico
- Enviar un mensaje claro a toda la Organización sobre la no tolerancia de conductas discriminatorias y violentas
- Cumplir el Pacto Cooperativo propuesto por Cooperar

Objetivos del Protocolo hacia las Federaciones, Cooperativas de base y movimiento cooperativo

- Recolectar datos estadísticos, monitoreo, que abonen a la concientización y capacitación, educación y diagnóstico del estado de situación de la empresa social.
- Declarar a las entidades Cooperativas libres de todo tipo de violencias.
- Cumplir el Pacto Cooperativo propuesto por Cooperar
- Enviar un mensaje claro al movimiento cooperativo sobre la no tolerancia de conductas discriminatorias y violentas
- Facilitar un modelo a las organizaciones cooperativas que deseen adoptar un Protocolo de Prevención de la Violencia hacia las Mujeres.

Alcance y propósitos

Alcance

- **Autoridades, asociadas y asociados, integrantes, terceros en relación laboral directa o indirecta, todos aquéllos que compartan el espacio físico.**

Propósitos

- **Poner en conocimiento de todos los integrantes la existencia del Protocolo, a quiénes involucra y alcanza.**

Principios fundamentales

Principios fundamentales

- Principios y valores cooperativos de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad.
- Valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás.

- Debido proceso, escucha empática y receptiva, no revictimización, puesta a disposición de información sobre sus derechos, salvaguarda de la documentación y pruebas aportadas, discreción, medidas para no poner en riesgo la fuente laboral ni los derechos de la víctima, resolución del caso para restaurar la tranquilidad y salubridad del ambiente laboral.

Definiciones

Definiciones generales

- **Protocolo**
- **Violencia**
- **Tipos de violencias (Física, Psicológica, Sexual, Económica y patrimonial; simbólica)**

Violencia Económica y Patrimonial:

Perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;

Pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;

Limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;

Limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Definiciones necesarias

- **Actores involucrados**
- **Vías de información**

Procedimiento

Principios generales

Principios generales del procedimiento

- **Confidencialidad**
- **Consentimiento informado**
- **Diligencia y celeridad**
- **No revictimización**
- **Respeto**
- **Voluntariedad**
- **Imparcialidad**
- **Asesoramiento gratuito**

Canales de recepción de denuncias y vías de comunicación

Canales

- Las 24 hs del día por teléfono o correo electrónico y en el espacio físico laboral (área de recursos humanos o comité de recepción).

Las denuncias pueden ser efectuadas por la/s víctimas, otros que tengan conocimiento, autoridades o cualquier persona que conozca el caso.

Receptor/a: empatía, información, acompañamiento.

**Equipo
interdisciplinario y
órgano de decisión**

Equipo interdisciplinario Órg. decisor

- **Ni bien formalizada la denuncia se comunica a las autoridades no involucradas quienes designan un equipo multidisciplinario de asistencia e información**

**Conformación del equipo:
Psicólogas, asistentes sociales,
abogadas.
Se consultará a organismos
estatales para solicitar
asesoramiento.**

Equipo interdisciplinario Órg. decisor

- **El comité de recepción informa a las autoridades (cuando no estén involucradas).**
- **Se forma un órgano ejecutivo de control y decisión.**

El Consejo de Administración será parte del órgano decisor cuando no esté involucrado directa o indirectamente en la denuncia.

Presencia de delito

Indicadores de delito

- La mujer se encuentra en riesgo
- Aumento de la violencia física en severidad y frecuencia en el último tiempo
- Decisión de separación por parte de la mujer
- Interposición de denuncia de violencia doméstica
- Existencia de armas en el hogar y su uso para amenazar
- Pertenencia del agresor a las fuerzas de seguridad
- Víctima embarazada
- Lista no taxativa
- La ruta crítica de la escalada de violencia tiene varios disparadores a evaluar

Qué hacer

- La persona que recibe la denuncia debe realizar la denuncia penal obligatoria.

- Quiénes están obligados: toda persona que se desempeñe laboralmente en el ámbito público o privado, que con motivo u ocasión de sus tareas tome conocimiento de que una mujer padece violencia, siempre que los hechos puedan constituir un delito.

Violencia doméstica y laboral

Violencia doméstica

- **Involucrarse activamente ya que la violencia doméstica influye en la vida laboral.**
- **Contribuye a una cultura organizacional modelo a trasladar a la comunidad.**
- **Acciones de contención y preservación de la integridad.**

Violencia laboral

- **Caso de doble subordinación (género y laboral)**
- **Tener en cuenta especialmente que la intervención debe resguardar los ingresos y fuente laboral de la víctima evitando la doble revictimización.**

Entrevista y resolución

Formas de la entrevista

Tiempo de resolución

Guiada por preguntas, no tendenciosa, evitando:

- Desconfiar del relato
- Inducir a conclusiones como “no será para tanto”
- Preguntar detalles innecesarios
- No respetar silencios
- Identificación con la víctima forzando conductas para calmar las propias emociones
- Paralización o impotencia

- El comité evaluador comunicará el tiempo de resolución del caso evitando dilaciones y causar perjuicios por negligencia, ineficacia o actuar riesgoso.
- Se comunicará la resolución a la denunciante en primer lugar.

Buenas prácticas

Buenas prácticas

Incorporación del caso a los fines estadísticos y de prevención

Incorporar un plan de gestión con perspectiva de género que garantice igualdad de trato y oportunidades.

La prevención de la violencia de género será transversal a las diferentes áreas, a la comunicación y uso del tiempo, evitando la estereotipificación en la participación laboral.-

Muchas gracias