



Guía

para construir
un protocolo
de prevención
e intervención
ante situaciones
de violencia de género
en las entidades
de la ESS

INAES

INSTITUTO NACIONAL
DE ASOCIATIVISMO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Ministerio de
Desarrollo Productivo
Argentina

INAES

INSTITUTO NACIONAL
DE ASOCIATIVISMO
Y ECONOMÍA SOCIAL



**Ministerio de
Desarrollo Productivo
Argentina**

Guía para construir un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de violencia de género en las entidades de la ESS

En la situación actual de emergencia por violencia de género acentuada por los efectos del aislamiento producto de la pandemia se hace imprescindible aunar fuerzas entre todos los sectores de la sociedad para luchar contra este flagelo. Con el enorme potencial transformador del movimiento cooperativo y mutual disponible, es hora de fortalecer el compromiso asumido para la erradicación de la violencia de géneros en las organizaciones de la Economía Social y Solidaria, mediante la creación de áreas de géneros y el impulso de instrumentos en pos de ambientes sin violencias.

¿Qué es un protocolo?

Un protocolo es un instrumento que estandariza procedimientos de actuación frente a una situación específica en un ámbito determinado. Define cómo abordar las situaciones, cuáles son las sanciones aplicables y qué medidas tomar para evitar o reducir daños. La adopción de protocolos sobre la violencia de género es una medida preventiva que tiene dos efectos concretos: genera un espacio de contención, abordaje y orientación para las mujeres e identidades diversas afectadas; y a la vez, interviene activamente en la institución mostrando que ciertas conductas ya no son toleradas.

¿Por qué un protocolo?

Las entidades de la ESS cumplen un rol social, económico y cultural incuestionable en la vida de la sociedad, por eso son parte esencial de la lucha contra todo tipo de violencias. Al comprometerse en la construcción de espacios seguros y libres de violencias de géneros, surge la necesidad de disponer de Protocolos en sus organizaciones.

¿Cómo se confecciona un protocolo?

Un protocolo es el resultado de un proceso de sensibilización y experiencias en el manejo de situaciones de violencias de géneros. Por lo tanto, debe adecuar la herramienta de intervención a la institución, debe ser una herramienta situada. Es necesario, entonces, que sea flexible, adaptado a la realidad concreta de la organización, dentro del marco legal vigente.

Marco legal

La lucha por la erradicación de la violencia de géneros consta de un marco normativo amplio que brinda el encuadre legal necesario para el diseño de cualquier protocolo contra la violencia de género.

- Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer, (Belém do Pará).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Constitución Nacional Argentina.
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Decreto 1011/10–Ley de Protección Integral a las Mujeres.
- Ley n° 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.
- Ley Nacional n° 23592 Contra Actos Discriminatorios.
- Ley Nacional n° 26743 de Identidad de Género.
- Ley Nacional n° 26061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- Convenio número 190 y Recomendación número 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Marco normativo de la violencia de género virtual o en línea.

La Ley 26388 de Protección Penal de la privacidad en la sociedad de la información incorporó una serie de delitos informáticos al Código Penal, su carácter es de alcance nacional.

Acoso sexual: Conductas físicas o verbales de connotación sexual, basadas en el género, identidad sexual y/u orientación sexual que afectan la dignidad y derechos fundamentales (Art. 67 del Código Contravencional de CABA). Una de las posibles manifestaciones del acoso es mediante fotografías y/o grabaciones no consentidas. Difusión no autorizada, hostigamiento digital y suplantación de la identidad

El objetivo de luchar contra todas las formas de violencias en el interior de las organizaciones es una tarea de responsabilidad colectiva que las entidades cooperativas y mutuales deben asumir para resguardar el cumplimiento de sus propios principios y valores. Por ello, la ley 20.337 Ley Nacional de Cooperativas y la 20.321 de Mutuales también constituyen un marco normativo para este propósito.

¿Qué debe incluir un protocolo?

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación refiere a los lugares, actividades, medios y relaciones sobre las que rige o actúa el protocolo. Es fundamental que cada entidad defina con claridad el alcance de esta herramienta. También es necesario que se consideren no sólo los espacios físicos de la institución a la hora de establecer un límite al protocolo, sino también las comunicaciones a través de todos los espacios virtuales como las redes sociales, la página web, etc., así como los espacios domésticos de las asociadas de la entidad.

A continuación, te dejamos un ejemplo del primer punto de un protocolo, que podés adaptar a las necesidades y realidad de tu entidad:

Ejemplo 1

“Artículo 1o. Ámbito de Aplicación.

Este protocolo regirá frente a consultas o denuncias por eventuales situaciones de violencia de género, acoso laboral y/o sexual, discriminación y/o violencia laboral, que ocurran tanto dentro de las instalaciones de la CPE, o en el/los ámbito/s donde ésta presta sus servicios.”

Ejemplo 2

Los ámbitos de aplicación del presente protocolo son los edificios de todas las filiales y oficinas del IMFC; el Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini y la Revista Acción (“la Institución”, en adelante). El presente protocolo se aplicará ante situaciones de discriminación y/o violencia laboral y familiar, tanto interna como externa. El presente protocolo comprende a todas las personas del IMFC, CCC y Acción, cualquiera sea su marco de relación laboral/institucional y/o modalidad de contratación.

Ejemplo 3

ARTÍCULO 1º.- Ámbito de Aplicación: El procedimiento establecido en el presente Protocolo rige para las relaciones laborales en situaciones de discriminación y actos de violencia de género en los cuales intervengan todas las personas empleadas, contratadas de manera temporaria o permanente, socios, adherentes a convenios, directivos o cualquier tercero que se vincule con la Mutual, ocurridos en las instalaciones o fuera de ellas, en el marco de una tarea laboral, pudiendo ser realizados en forma presencial, a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios y valores que deben guiar la conducta de las personas que conforman La Mutual

2.PERSONAS DESTINATARIAS

La definición de personas destinatarias alude a qué personas implica esta herramienta, ya se trate de quienes cometan los actos de violencia y/o discriminación o quienes los padezcan. Así, se debe considerar no solo a la totalidad de las personas asocia-

das, sino también a quienes están vinculados de alguna manera a la cooperativa o mutual y a quienes, sin tener relación con la entidad, se encuentren como visitantes en los espacios físicos y virtuales de la misma.

A continuación, un ejemplo de este punto para que adaptes a tu institución:

Ejemplo 1. Alcance. Personas comprendidas.

Este procedimiento se aplica a las conductas, comportamientos, acciones y omisiones, que en ocasión de su trabajo, involucren a:

- a. Miembros del Consejo de Administración.*
- b. Miembros del cuerpo de delegados de la CPE.*
- c. Personal jerárquico.*
- d. Plantel laboral.*
- e. Terceros que presten servicios para la CPE en las instalaciones edilicias de ésta o fuera de ella, en forma permanente o temporal, ya sea que lo hagan en representación de la CPE o no.*

Ejemplo 2.

Respecto a las situaciones de aplicación son las siguientes:

- A. Cuando tanto la persona afectada como la denunciada sean integrantes de la Institución.*
- B. Violencia hacia personas ajenas a la Institución por parte de personas integrantes de la institución dentro o fuera de la Institución.*
- C. Violencia hacia personas integrantes de la Institución por parte de personas ajenas a la institución, sea dentro de la Institución o fuera de la misma.*

3. SITUACIONES ALCANZADAS

Es fundamental definir claramente las situaciones, es decir las conductas y acciones alcanzadas por el protocolo.

Para definir las situaciones hay que tener en cuenta todas las formas posibles de violencia contra la mujer que establece el Artículo 5° de la Ley 26.485 (física, psicológica, sexual, económica

y patrimonial, simbólica y política) y prestar atención también a aquellas manifestaciones más invisibilizadas o que pasan inadvertidas (microviolencias/micromachismos).

Luego, debemos agregar lo establecido por el Convenio número 190 y por la Recomendación número 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo:

“Violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

También es necesario contemplar las diferentes modalidades de la violencia- Doméstica. - Institucional.- Laboral. - Contra la libertad reproductiva. - Obstétrica- Mediática. - Contra las mujeres en el espacio público. - Pública-política.

Es importante pensar cómo estas violencias pueden darse o expresarse en el ámbito de la entidad, para así determinar las conductas alcanzadas por el protocolo. Es conveniente siempre redactar del modo más abarcativo posible esta sección. Asimismo, es importante no limitar el Protocolo a las conductas alcanzadas por la legislación penal, sino también todas aquellas que, aun sin estar tipificadas como delitos, constituyen un avasallamiento a la integridad y a los derechos de las personas afectadas, conocidas como “micro violencias”.

Ejemplo 1:

Este protocolo abarca y contempla situaciones de discriminación, maltrato y violencia basadas en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, la identidad sexual, la clase, la etnia, la nacionalidad y/o la religión que tengan por objeto o por resultado directo o indirecto excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas. Tales situaciones pueden llevarse a cabo por cualquier medio, incluyendo la omisión,

y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población generando un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Quedan comprendidos:

- 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, denominados “abuso sexual simple”, “abuso sexual calificado”, “abuso sexual con acceso carnal”, o los que en el futuro pudieren tipificarse.*
- b) Hechos de violencia sexual no descritos en los términos del Artículo 119 y sus agraves del Código Penal argentino y que configuran formas de acoso sexual. Se entiende por “acoso sexual” todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio y que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.*
- c) Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción y/o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su identidad de género, expresión de género, orientación sexual, identidad sexual, clase, etnia, nacionalidad y/o religión que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.*
- d) Hechos que configuren violencia física, psicológica, emocional y/o simbólica descriptos en la Ley 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y concordantes.*

4. OBJETIVOS

Definir los objetivos generales del protocolo es esencial para tener en claro y explicitar qué es lo que se busca con su diseño y aplicación. En la redacción de los objetivos se deben considerar los principios y artículos de los estatutos y Reglamentos internos de la entidad, ya que deben guardar coherencia y relación con éstos.

A continuación, enumeramos algunos objetivos que no pueden faltar en el diseño de un protocolo de intervención en situaciones de violencias de géneros:

- Garantizar un ambiente libre de discriminación, de hostigamiento o violencia por razones de identidad u orientación sexual, identidad o expresión de género, clase, etnia, nacionalidad o religión, y promover condiciones de igualdad y equidad.
- Adoptar medidas de prevención como principal método para combatir este tipo de acciones.
- Establecer los procedimientos institucionales y los principios rectores para prevenir, abordar e intervenir en situaciones de violencia y/o discriminación hacia las mujeres y personas del colectivo LGBTI+ en el ámbito de la institución.
- Promover acciones de sensibilización, difusión y capacitación sobre la problemática. Fomentar acciones hacia la promoción de la igualdad y orientadas a la prevención y eliminación de la violencia de género, el acoso sexual, el acoso deportivo y la discriminación en todas sus expresiones.
- Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerla cesar de inmediato.
- Poner a disposición de las personas afectadas la orientación y asistencia que puedan requerir.
- Llevar registro de las situaciones que se puedan presentar a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- Sancionar a quienes ejerzan cualquier forma de violencia o discriminación.

Ejemplo 1:

- a) Garantizar dentro de La Mutual 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 hacerla cesar de inmediato. d) Poner asesoramiento a disposición de las personas afectadas.

5. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores son pautas que guían los comportamientos y el compromiso de la institución ante estas situaciones.

A continuación, mencionamos algunos fundamentales que podés incluir en tu protocolo:

Debida diligencia: es la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente, a fin de proteger la dignidad y la integridad de las personas que padecen violencia de género.

Respeto y confidencialidad: la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, 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. En todo momento, se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que exprese querer mantener en reserva. En ese caso, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señalada/s como responsable/s de los hechos denunciados.

No revictimización: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que denuncia y/o de datos que permitan identificarla.

Gratuidad: la persona que así lo requiera será acompañada y asesorada integralmente de manera gratuita.

Transparencia: el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.

Celeridad: los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, la profesionalidad y la diligencia, sin demoras injustificadas y deberán ser completados en el menor tiempo posible.

Abordaje integral e interdisciplinario: la intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren un abordaje integral para una respuesta eficaz.

Equidad: todas las personas son iguales.

Trato digno y humanizado: Durante la intervención deberá considerarse el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad, sus tiempos y silencios. También se deberá habilitar la palabra y la escucha atenta, e informar de manera clara y sencilla.

Imparcialidad: Se debe garantizar que quienes están a cargo del análisis y resolución del caso no tengan vínculos con la persona denunciada.

- 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 (Protocolo de Cooperar)

6. PROCEDIMIENTO

El procedimiento son las acciones concretas que la institución realizará una vez recibidas las denuncias. Este apartado debe incluir los canales habilitados por la institución para la recepción de consultas y/o denuncias; las diferentes modalidades de recepción de consultas y/o denuncias; los pasos de actuación estipulados para quienes se ocupen en la institución, de hacer el seguimiento de casos e intervención.

A continuación, dejamos como referencia algunos puntos centrales de esta parte del protocolo para que adapten a la realidad y necesidad de la institución:

- La intervención o abordaje se iniciará a partir de **la recepción de consultas y/o denuncias**.

La/s persona/s consultante/s y/o denunciante/s podrá/n notificar la situación y requerir orientación vía correo electrónico y/o por otro medio que la institución ponga a disposición. La persona referente de la institución podrá optar por evacuar la consulta por el mismo medio que fue realizada o, en razón al mérito de la situación, proponer una entrevista personal, que podrá ser consentida o rechazada por quien consulta. De hacerse, la entrevista se realizará en un lugar a convenir, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Queda prohibida cualquier acción de mediación, conciliación o careos entre la persona denunciante y la denunciada, debiendo realizarse las entrevistas en audiencias separadas.

- **Proceso:** sobre lo actuado se llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, se hará una evaluación de pertinencia y según la manifestación de la voluntad de quien consulta, se podrá optar por:
 - 1) brindar orientación y asesoría sobre el motivo de la consulta, haciendo un seguimiento de la/s denuncia/s y/o consulta/s efectuadas;
 - 2) acompañar la denuncia que decida realizar la persona consultante de acuerdo con los siguientes términos;
 - 3) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación.
- **Denuncia:** si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona denunciante podrá hacer uso o no de esa instancia y se brindará asesoramiento y orientación sobre dicha vía.
- **Informe:** en caso de denuncia, se realizará un informe con las consideraciones pertinentes de la situación, con sugerencias y recomendaciones, y del derecho vulnerado; y se presentará ante las autoridades pertinentes de la institución con el fin de que se proceda acorde el estatuto vigente. Este informe en algunas entidades tiene un plazo no mayor a quince días.

- **Registro:** el equipo de orientación o área encargada de hacer cumplir el Protocolo deberá llevar un registro pormenorizado con carácter confidencial de sus intervenciones en lo que al Procedimiento refiere.

La persona denunciante tiene el derecho de notificarse de los avances y resoluciones acerca de su caso en los momentos y cada vez que lo desee.

Ejemplo 1- En el Protocolo del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos (IMFC) se estipula que una vez recepcionada la denuncia por violencia de genero en Recursos Humanos, se pone en comunicación a la Comisión de Abordaje, la cual estará integrada por un/a representante de la Secretaria de Generos de IMFC, dos representantes de la Dirección del CCC y un/a representante del Consejo de Administración del IMFC. Dicha Comisión definirá como intervenir y asistir a la persona denunciante.

Ejemplo 2-En Cooperar, el Comité de Equidad de Género de Cooperar (CEGC) tiene previsto conformó una Comisión de Aplicación del Protocolo (CAP) compuesta por dos personas designadas por el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Equidad de Género de Cooperar, una persona designada directamente por el Consejo de Administración y se podrá de acuerdo a la situación, convocar a profesionales externos si así lo definiera la Comisión. 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.

Ejemplo 3: En la Mutual de la Asociación Médica de Rosario, el espacio de atención de situaciones de violencia de genero de La Mutual, estará compuesto de CUATRO (4) personas referentes o responsables; una (1) asesora externa con perspectiva de género (cuando aplique), dos (2) integrantes de la comisión de género -las que serán elegidas mediante votación, con 2 (dos) años de compromiso y con posibilidades de reelección- y finalmente, una (1) miembro de la Comisión de género elegida por el secretariado. Las personas referentes asumirán la responsabilidad de capacitarse en perspectiva de género. Asimismo, se elegirán 2

(dos) suplentes con las mismas características y responsabilidades. Allí las situaciones a abordar se reciben bajo la modalidad de “consultas” o “solicitudes de intervención”. Una consulta puede convertirse en una solicitud de intervención. Las consultas tendrán cuatro vías posibles: por teléfono, de manera personal directa o por terceros/as, por mail o a través del sistema MutualNet, ingresando a Gestión Interna>>Registro de Experiencia seleccionando la opción Punto de Empatía, Violencia de Género. En cambio, las solicitudes de intervención solo tendrán dos vías válidas: la directa presencial, o por solicitud de las autoridades.

7. FALTAS

La sección de faltas refiere a las medidas disciplinarias concretas que tomará la entidad para sancionar las conductas y acciones alcanzadas por el protocolo, es decir, aquellas que se enuncian en el apartado “Situaciones”. Aquí también se puede definir de modo orientativo y general el grado de daño o perjuicio que producen dichas conductas, en vista de la aplicación de acciones y sanciones adecuadas a cada caso por parte de la institución.

En este sentido, es posible incluir en los protocolos descripciones detalladas de los tipos de faltas, de manera que permitan orientar la acción institucional respecto de las sanciones que se tomarán. Esto no es excluyente de las medidas judiciales, civiles o penales, que deban iniciarse.

Como ejemplo, a continuación, se detalla un modo posible de ordenamiento de faltas en tres grandes grupos orientativos:

a) Falta leve: conductas verbales, escritas, simbólicas o gestuales, sin contacto físico, que consistan en la exposición de imágenes de naturaleza sexual que incomoden; comentarios no deseados, gestos ofensivos o lascivos y burlas; bromas o comentarios inapropiados, entre otros.

b) Falta media: conductas verbales, escritas, simbólicas o gestuales, sin contacto físico manifestándose en forma de discriminación sexual; insistencia a encuentros no deseados; la promesa implícita o expresa de un trato preferente o bene-

ficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales; llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada; y amenazas de consecuencias negativas al no aceptar invitaciones sexuales.

c) Falta grave: conductas de abuso sexual, contacto físico no deseado, o exhibicionismo corporal sexual; y todos los supuestos mencionados en los puntos a y b donde la víctima sea menor de edad y la persona denunciada mayor.

Ejemplo 1: En el Protocolo de Cooperar se establece “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”.

Ejemplo 2: En el Protocolo de la Mutual de la Asociación Médica de Rosario se establece que todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o de violencia por razones de Identidad de género, orientación sexual y acoso sexual serán consideradas faltas a los efectos de los valores que tutelan a La Mutual.

8. MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN

A continuación, sugerimos algunas medidas preventivas y de protección para incluir en los protocolos:

- La entidad se compromete a proporcionar a sus asociadas, trabajadores y otras personas concernidas información y capacitación acerca de los peligros y los riesgos de violencia y acoso identificados y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.

- Independientemente de cualquier orden judicial que se disponga respecto de la restricción de contacto entre denunciado/da/de y denunciante, la institución podrá adoptar toda medida que considere viable y pertinente a los fines de proteger a la víctima, incluso para evitar el contacto con la persona denunciada en todas las dependencias y anexos de la institución.
- Una vez efectivizadas las situaciones que requieran medidas urgentes serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes en el estatuto, en el reglamento interno de la institución y en el presente Protocolo.
- De resultar pertinente, se ofrecerá la atención terapéutica para la persona afectada, articulando con efectores públicos u otros espacios adecuados si la persona así lo solicita.
- En el caso de que la persona consultante o denunciante y la persona implicada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, u otros motivos, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad, la entidad resolverá la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral.

De existir una relación de poder o jerarquía que exponga a la víctima a una posición de desigualdad y/o vulneración, se recomienda prever la separación inmediata de la persona acusada de su función, hasta tanto se active el Procedimiento.

Cuando la persona sindicada como presunta autora de la comisión de los delitos denunciados sea parte del Consejo de Administración u ocupe algún otro cargo de decisión, serán separados preventivamente de su tarea.

***Ejemplo 1:** En el Protocolo de Cooperar se destina precaución especial a los indicadores de riesgo en las situaciones de violencia doméstica con el objetivo de poner especial cuidado en la contención y preservación de la integridad de la víctima ante la ruta crítica de la escalada de violencia. Y en el caso de violencia labo-*

ral de género establece: 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.

Ejemplo 2: Medidas preventivas de la Asociación Médica de Rosario.

Sin perjuicio de lo establecido en las normas de procedimientos, la Comisión de Violencia de Género deberá elevar al Comité Gerencial de La Mutual y a la Comisión Directiva cuando resulte necesario para disponer las medidas preventivas y de protección que posibiliten la mejor atención y contención para la persona afectada, tales como prohibición de contacto, prohibición de ingreso, restricción de circulación en los espacios comunes o cualquier otra medida que sea conducente a la protección de la persona afectada evitando en lo posible la modificación de su contexto de inserción laboral.

Continuidad y contacto entre personas involucradas En caso de que la persona consultante y la persona implicada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral, la Comisión de Violencia de Género conjuntamente con la persona denunciante y las autoridades, resolverán la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido el normal desarrollo laboral. Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de dependencia con La Mutual, como por ejemplo personas visitantes, socixs, terceros que prestan servicios en las instalaciones, dependencias o anexos de La Mutual, se evaluará la posibilidad de interrumpir la relación con el ente prestador del servicio, externo a la Institución (suje-to a evaluación de la Comisión Directiva y el Comité Gerencial).

FUENTES:

- “Guía para construir un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de violencia de género en instituciones deportivas” de la Secretaría de Deportes de la Nación. Ministerio de Turismo y Deportes de Argentina.
- Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación de género de la Mutual de Asociación Médica de Rosario
- Protocolo de Acción Institucional para la Intervención ante situaciones de discriminación y/o violencia de género en el IMFC.
- 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 Cooperar)
- Protocolo de la Cooperativa Popular de Electricidad, Obras y Servicios Públicos de Santa Rosa.

MARCO NORMATIVO

- Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer, (Belém do Pará). <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Constitución Nacional Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anejos/0-4999/804/norma.htm>
- Convención sobre los Derechos del Niño. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/crc.aspx>
- El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/opcedaw.aspx>
- Decreto 1011/10–Ley de Protección Integral a las Mujeres. <https://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1372443707Dec.%201011-2010.pdf>
- Ley n° 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. http://feim.org.ar/wp-content/uploads/2017/05/Ley_Proteccion_Integral_Contra_Violencia_Doc.pdf
- Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf
- Recomendación número 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206.pdf

UNIDAD DE GÉNEROS Y DIVERSIDAD DE INAES

INAES

INSTITUTO NACIONAL
DE ASOCIATIVISMO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Ministerio de
Desarrollo Productivo
Argentina