



RESOLUCION CA -011 -2020
Santa Rosa, 3 de Julio de 2020

VISTO:

Que en la resolución N° 016-2019 de fecha 1 de octubre de 2019, el Consejo de Administración aprobó la creación de una Comisión de Trabajo destinada al abordaje de conflictos laborales con perspectiva de género, diversidad sexual y Derechos Humanos, con el objeto de elaborar un protocolo que defina las líneas de acción en casos de discriminación, violencia de género, acoso sexual y laboral.

Y CONSIDERANDO:

Que una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes.

Que desde sus orígenes hace más de cien años, las cooperativas han estado fundadas en valores y principios distintivos, que las diferencian de otra clase de empresas.

Que estos valores y principios, representan un sistema de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad.

Que los principios cooperativos promueven la asociación voluntaria y abierta; control democrático por los asociados y las asociadas, participación económica de los asociados y las asociadas, autonomía e independencia, educación, capacitación e información; cooperación entre cooperativas y preocupación por la comunidad.

Que resulta necesario recordar el primer principio cooperativo, también llamado "*principio de puertas abiertas*" justamente por la manifestación expresa del movimiento cooperativo contra TODA forma de discriminación. El mismo expresa: "Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación de sexo, social, racial, política, o religiosa" (*International Cooperative Alliance*, 1996:17).

Que la sociedad, donde nuestra cooperativa está inmersa se encuentra en tiempos de revisión de patrones de conductas históricamente signados por la discriminación, el acoso y la



violencia de género, prácticas que, naturalizadas o invisibilizadas, se encuentran arraigadas también en la cultura de las organizaciones y ponen en riesgo la solidaridad, los valores comunitarios y la empatía.

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

Que este objetivo debe estar acompañado por mecanismos de abordaje de las distintas situaciones, con eje en la prevención, sensibilización, formación y cambios de conducta, fundamentales para la defensa y promoción de derechos humanos. Y también por mecanismos concretos de abordaje para evitar de esta forma la improvisación y el desaliento ante la injusticia y la impunidad, y asegurar estructuras más justas y equitativas.

Que resulta necesario poner en funcionamiento un protocolo de prevención y actuación, como una herramienta que estandarice procedimientos de actuación frente a situaciones específicas.

Que el protocolo se convierte en un instrumento que tiene dos efectos, el primero de ellos preventivo, a través de la sensibilización para la adopción de buenas prácticas organizacionales, que promuevan el ejercicio de los valores cooperativos en el accionar de sus miembros. Todo esto, complementado con un abordaje profesional proactivo. El segundo efecto de actuación, se logra estableciendo un procedimiento formal para sancionar las conductas inapropiadas.

Que se constituirán en Objetivos Generales del Protocolo de Prevención y Actuación:

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

Serán Objetivos Específicos:



- Establecer el marco general de abordaje, contención y orientación ante las denuncias y consultas sobre hechos de discriminación, acoso o violencias que garanticen el enfoque de la problemática 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 violencias 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 valores y estilo de liderazgo cooperativos, sobre la perspectiva de género, sobre la discriminación, acoso, tipos de violencias de género, diversidad sexual, sexismo, participación y paridad, en el camino de la construcción de organizaciones y vínculos igualitarios.

Que existe un cuerpo normativo de tratados internacionales de Derechos Humanos con Jerarquía Constitucional incorporado a través del art. 75 inc. 22 de nuestra carta magna, leyes nacionales y provinciales que consagran el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, instrumentos que protegen a los trabajadores y las trabajadoras y todos los derechos inherentes a la persona humana, así citamos la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, la Convención sobre 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 de los Derechos del Niño, los Convenios de OIT N° 111 Convenio Relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación (ratificado por Argentina 1958), Convenio OIT 156 Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores: trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado en 1981, Convenio 190 de la OIT, sobre Violencia y Acoso Laboral ratificado en 2020, entre otros.



Que las leyes nacionales aplicables son la Ley 20744 de Contrato de Trabajo, la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos donde desarrollen sus relaciones interpersonales, la Ley 26150 que crea el Programa Nacional de Educación Sexual Integral, la Ley 26743 de Identidad de Género, la Ley 26618 de Matrimonio Civil (Matrimonio Igualitario) y Ley Nº 20337 de cooperativas.

Que la Ley provincial Nº 2550 adhiere a la Ley Nacional 26485.

Que la agenda 2030 ONU entre sus objetivos para el Desarrollo Sostenible (a los que el movimiento cooperativo mundial suscribe), plantea 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”.

Que 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.

Que 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 incompatible con este”.

Que el ámbito laboral es el espacio donde llevamos a cabo nuestras actividades productivas, forma parte del proyecto de vida de las personas y parte de su identidad se constituye a partir de él; y como tal, no está exento de expresiones de violencia que se viven en otros espacios de la sociedad.

Que ante esta realidad es necesario considerar un protocolo que indique procedimientos destinados a contener a las personas que sufren comportamientos y conductas inapropiadas en el ámbito laboral.



Que entender la violencia laboral de forma integral y actuar ante ella implica tomar posición frente al derecho al trabajo, la salud y la seguridad de quienes comparten el lugar de trabajo ya que implica una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad psíquica y física, atacando la confianza, la autoestima y el rendimiento laboral haciendo peligrar la fuente de trabajo.

Que la perspectiva de género debe ser ineludiblemente considerada en el fenómeno de la violencia laboral. De acuerdo con la definición de las Naciones Unidas, la violencia de género es “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”.

Que en el entendimiento que no podemos permanecer indiferentes a los cambios sociales que estamos viviendo y asumiendo la responsabilidad que como organización nos compete.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACION

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Aprobar el Protocolo de Prevención y Actuación Institucional ante situaciones de violencia de género, acoso, discriminación y violencia laboral, que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º: Declarar a la Cooperativa Popular de Electricidad, Obras y Servicios Públicos de Santa Rosa Limitada, espacio libre de violencia.

ARTÍCULO 3º: Establecer que por Secretaría del Consejo de Administración se dará conocimiento a los Delegados y Delegadas de la CPE.

ARTÍCULO 4º: Notifíquese a Gerencias, Subgerencias, Supervisoras y Supervisores, responsables de cada sector, personal propio y contratado de manera fehaciente.

ARTICULO 5º: Comuníquese a la Subsecretaria de Cooperativas de la Provincia de La Pampa, a la Federación Pampeana de Cooperativas de Electricidad y Otros Servicios Públicos (FEPAMCO)



Cooperativa Popular de Electricidad, Obras y Servicios Públicos de Santa Rosa Ltda.

y al Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), para su formal conocimiento.

ARTICULO 6°: Encomiéndose a Prensa de la CPE para su más amplia y conveniente difusión.

Julieta CARRIZO SANCHEZ

SECRETARIA C.P.E.

Alfredo Daniel CARRASCAL

PRESIDENTE C.P.E.

RESOLUCION CA - 011 -2020.

Santa Rosa, 3 de Julio de 2020



Protocolo CPE

*de prevención y actuación institucional
frente a situaciones de violencia de género,
acoso, discriminación y violencia laboral.*



ANEXO

Protocolo de Prevención y Actuación Institucional ante situaciones de violencia de género acoso, discriminación y violencia laboral, en la CPE.

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.

Artículo 2º. 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.

Artículo 3º. Situaciones. Conductas, comportamientos, acciones y omisiones alcanzadas.

Este procedimiento alcanza las conductas, comportamientos, las acciones y omisiones que puedan caracterizarse como:

- ☐ discriminación, fundada en el sexo y/o género de la persona, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, la raza o la etnia, religión, ideología, discapacidad.
- ☐ violencia de género y violencia laboral, comprendiendo éstas la agresión física, el acoso sexual, la agresión sexual y el acoso psicológico, sea que tengan por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender y/o anular el reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos y sea que las situaciones señaladas se lleven a cabo por cualquier medio comisivo u omisivo. Respecto de la violencia contra las mujeres se incluyen todos los tipos y modalidades de violencia reconocidos en los arts. 4º, 5º y 6º



de la Ley 26.485 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales).

Por encubrimiento o favorecimiento, incurrirá en falta grave en el desempeño de su cargo, que podrá dar mérito para la aplicación del procedimiento previsto en este protocolo, el/la gerente/a, jefe/a, coordinador/a, integrante del Consejo de Administración, delegado/a que:

- a. Conociendo una denuncia por violencia de género, acoso, discriminación y violencia laboral no le dé el trámite previsto en este protocolo.
- b. Entorpezca, retarde o atrase injustificadamente la investigación y/o el curso del procedimiento en la ejecución de las decisiones de los órganos de aplicación.
- c. Se niegue a declarar y a brindar información sobre los hechos investigados o a colaborar con los órganos de aplicación.
- d. Incumpla con los deberes de denuncia inmediata, confidencialidad y colaboración, que le sean requeridos en relación a las conductas y/o comportamientos y/o acciones previamente enumeradas.

Este procedimiento se aplicará a las personas encuadradas dentro de lo que se denomina colectivo LGBTQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, travestis, intersexuales y queer y otros no contemplados dentro de los anteriores, simbolizados por el signo +).

Incluye a las conductas, comportamientos, acciones y omisiones que se den a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo (cyber-acoso) y que tengan su origen en función del desempeño, representación o funciones que la persona denunciada desempeñe en relación a la CPE.

En todos los casos comprende la violencia en sus dos sentidos: vertical es decir cuando se da entre personas de distinta jerarquía o nivel en el organigrama ya sea en su forma ascendente (desde los trabajadores hacia un superior) - descendente (desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sus subalternos) y horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel.

Artículo 4º. Órganos de Aplicación.

Los órganos de aplicación del presente protocolo serán los siguientes:

1. Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP): que tendrá por función y responsabilidad la de recepcionar consultas y/o denuncias, dejar registros formales de las mismas, asegurar el inicio de las investigaciones que se requieran para profundizar el conocimiento de los hechos, liderar el equipo interdisciplinario que efectúe la investigación, pudiendo ordenar las diligencias necesarias para esclarecer la verdad de los hechos, correr traslado de las actuaciones al



denunciado o denunciada, producir la prueba y elaborar el informe final con recomendaciones y elevarlo al Consejo de Administración. El ámbito en el cual el EAP recepcionará las consultas y/o denuncias será el **Gabinete Psicolaboral**.

2. Consejo de Administración: será el responsable de analizar el informe elaborado por el Equipo de Aplicación del Protocolo, aplicar la sanción y promover y coordinar la aplicación de buenas prácticas establecidas en el presente protocolo.

El Equipo de Aplicación del Protocolo estará integrado por tres (3) miembros. Serán miembros un/a integrante de la Asesoría Legal de la CPE, un/a representante del Consejo Administración, un/a integrante del Gabinete Psicolaboral.

Los miembros del EAP durarán un (1) año en sus funciones, contados a partir de su designación, lo cual les será notificado en forma personal o por cédula de notificación, pudiendo ser reelectos por igual período. La participación de los mismos será ad honorem.

El Consejo de Administración, al momento de realizar la distribución de cargos, designará los miembros del Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP) quienes velarán por el cumplimiento del presente documento. Ante la renuncia o imposibilidad de llevar a cabo la función prevista en el punto 1 del presente artículo, el Consejo de Administración designará por mayoría simple a su reemplazante.

Con carácter de no permanente, cuando la importancia del caso a resolver así lo amerite y sea ello considerado necesario por el Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP), a sugerencia que realizará este último cuerpo en forma fundada al Consejo de Administración, podrá convocarse a profesionales en especialidades asociadas a la problemática de sociología, género, diversidad sexual, violencia laboral y/o sexual, psicología, psiquiatría, derecho, etc. debiendo entenderse a esta enumeración como meramente ejemplificativa y no taxativa.

Las sugerencias y resoluciones del Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP) no eximen de las responsabilidades estatutarias a los miembros del Consejo de Administración.

Artículo 5º. Principios Generales del Protocolo.

Se deberá actuar siempre según los criterios de celeridad, contención, escucha activa, no re victimización, 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 como así también el contenido de la misma.
- ☐ Diligencia y Celeridad: La investigación y resolución de la denuncia presentada serán realizadas en todos los casos y ante cada situación con las garantías debidas –resguardando el debido proceso legal y el derecho de defensa-, la profesionalidad, la



diligencia y la celeridad (sin demoras injustificadas), de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.

- ☐ No re victimización: 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 respetar en todo momento la voluntad de la persona denunciante en cuanto a las acciones que decida realizar y que la afecten directamente.
- ☐ Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar un abordaje imparcial, con perspectiva de género y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las partes que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y en el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- ☐ Contención: La persona denunciante será atendida mediante un abordaje profesional desde un primer momento, a través del Gabinete Psicolaboral de la CPE.
- ☐ Orientación: la persona denunciante afectada será orientada respecto de los organismos estatales a los cuales puede acudir, independientemente de la investigación interna que se inicie.

Artículo 6º. Principios Procedimentales.

Son principios rectores del procedimiento establecido en este Protocolo los siguientes:

- a. Principio de inocencia.
- b. La sumariedad, concentración y celeridad procesales.
- c. La oralidad.
- d. La inmediatez.
- e. La amplitud de los medios probatorios.
- f. No revictimización.

Artículo 7º. Valoración de las Pruebas.

Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica.



La denuncia no podrá ser desestimada basada en la insuficiencia del testimonio brindado por la persona denunciante o por revestir el carácter de única prueba o único testimonio, debiéndose adoptar de oficio las medidas que resulten adecuadas para permitir producir la prueba complementaria que pueda resultar pertinente a fin de determinar la existencia del hecho denunciado o para corroborar las afirmaciones de cargo y de defensa.

Los hechos y circunstancias relacionadas con la denuncia podrán ser acreditados por cualquier medio de prueba, ya sea en forma directa o indiciaria.

No podrá requerirse el careo ni el interrogatorio dirigido a la parte denunciante, salvo que fuera su propio pedido.

Artículo 8º. Debido Proceso.

El debido proceso presupone garantizar los siguientes derechos:

- a. Derecho a tomar conocimiento del hecho denunciado.
- b. Derecho a ser oído y a ofrecer la prueba de descargo que se estime pertinente.
- c. Derecho a ejercer la defensa.
- d. Derecho a la posibilidad de ser representado y asesorado por un/a profesional en derecho.
- e. Derecho a la notificación de las resoluciones que se adopten durante la tramitación del proceso como así también de la decisión final.

Artículo 9º. Partes.

Tendrán la condición de parte en el procedimiento por las conductas, comportamientos y acciones y omisiones establecidas en el Artículo 3º:

La/s persona/s denunciante/s.

La/s persona/s denunciada/s.

Artículo 10º. Derechos.

La condición de parte otorga los siguientes derechos:

- a. El derecho a ser informada de los alcances y fines del procedimiento.



- b. El de ser asistida y defendida por un profesional en derecho. A tal efecto, podrá designar por su cuenta a un abogado o abogada de su confianza. Ninguna de las partes podrá ser representada o defendida por más de dos (2) profesionales en derecho en forma simultánea.
- c. El de contar con la asistencia de consultores de determinada ciencia o técnica, los cuales serán designados por la parte, debiendo ser previamente autorizados por el Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP). Las personas consultoras podrán acompañar a la parte con quien colaboran a la comparecencia y auxiliarla en los actos propios de su función. Asimismo, podrán formular las recomendaciones que estimen necesarias para evitar o disminuir los riesgos que puedan ocasionarse a la salud psíquica de el/la denunciante.
- d. El de examinar y obtener copias del expediente.
- e. El de ofrecer cualquiera de los medios de prueba admitidos por el ordenamiento jurídico, debiendo prevalecer el principio de amplitud probatoria. Ello sin perjuicio del rechazo “in limine” de las pruebas que resulten manifiestamente improcedentes y/o que no se refieran a los hechos controvertidos y/o debatidos en el proceso y/o que no tengan nada que ver con el/los hechos denunciados.

Artículo 11º. De las Consultas y Denuncias.

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona que se haya visto afectada por alguna de las situaciones señaladas en el artículo 3º de este protocolo o por un tercero con conocimiento directo de alguna de las situaciones indicadas. Las denuncias realizadas por terceros, deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas dentro del término de cinco (5) días hábiles, bajo apercibimiento de tenerla por no formulada. Aun cuando la denuncia no sea ratificada, se podrá intervenir de oficio cuando la presunta víctima esté en relación jerárquica inferior con el denunciado o bien esté bajo su esfera de influencia por relaciones o motivos laborales o institucionales.

El tratamiento de las denuncias y/o consultas será estrictamente confidencial, lo que será informado al consultante o denunciante en la primera intervención.

Las consultas y/o denuncias podrán ser canalizadas por correo electrónico (protocolocpe@cpe.com.ar), línea telefónica con WhatsApp o personalmente a través del Gabinete Psicolaboral.

Esta información estará debidamente comunicada y visible a través de los canales de comunicación interna (carteleras, intranet, etc.).



Artículo 12º. Falsa denuncia.

Quien/es denuncie/n a sabiendas falsamente incurrirá/n en falta que, para el caso de tratarse personal dependiente de la cooperativa, podrá hacer mérito o resultar causal suficiente para la aplicación de sanciones disciplinarias, pudiendo llegarse incluso al despido con justa causa, dependiendo ello de la gravedad, trascendencia, publicidad e importancia del hecho falsamente denunciado, tanto para la persona denunciada como para la cooperativa empleadora. Todo ello sin perjuicio de otras acciones que eventual y personalmente pueda impulsar la persona denunciada.

Artículo 13º. Procedimiento del protocolo.

El Protocolo de Actuación se desarrollará de acuerdo a las siguientes etapas:

Etapas 1. Las consultas y denuncias. Podrán realizarse vía mail, por línea telefónica con WhatsApp o personalmente en el Gabinete Psicolaboral.

Recibida la consulta o la denuncia se citará a la persona denunciante fijando día y hora de reunión dentro de los cinco (5) días corridos posteriores al primer contacto, asegurando en todo momento un espacio de escucha y contención.

Se deberá dejar constancia en el registro especial que se llevará a estos efectos:

- a) los datos personales del/la denunciante (nombre y apellido completo, edad, domicilio actualizado al momento de realizar la consulta o la denuncia, número y tipo de documento de identidad, teléfono fijo o celular para contacto),
- b) los motivos de la consulta o de la denuncia, debiendo quedar asentados en el registro, dentro de lo posible, los mismos términos e igual léxico que el utilizado por quien realiza la consulta o la denuncia. Los asientos del registro serán incluidos en forma clara y legible, de forma tal que quienes tengan posterior acceso al mismo puedan fácilmente comprender sus términos.

En caso que lo que surja de la reunión, cumpla con las características de denuncia, la información obtenida junto a las sugerencias de acción, serán elevadas al Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP) en un plazo de diez (10) días hábiles como máximo.

Por el contrario, en el caso de que los hechos denunciados no sean los contemplados por el artículo 3, se dejará registro formal del rechazo “in limine” y se notificará a la persona denunciante.

Etapas 2. Admisibilidad. Recepcionadas las actuaciones iniciadas por el Gabinete Psicolaboral y como primera medida, el Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP), evaluará la necesidad de recolectar información y/o de producir prueba, de acuerdo al principio de amplitud probatoria,



pudiendo solicitar de oficio y de acuerdo a su propio criterio, los informes profesionales que entienda correspondientes, debiendo los mismos estar referidos a la denuncia realizada.

Etapas 3. Notificación y Traslado. El Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP) notificará al denunciado/a de las actuaciones iniciadas y se le correrá traslado de las mismas, para que en un plazo máximo, perentorio e improrrogable de tres (3) días hábiles, ejerza su derecho a defensa por escrito pudiendo presentar las pruebas que considere pertinentes y que guarden estricta relación con el/los hechos denunciados y constituya domicilio.

Etapas 4. Apertura a Prueba. La prueba que resulte admisible se sustanciará en un plazo máximo de 15 días hábiles.

Si las pruebas ofrecidas por el denunciado no guardaren relación con el/los hechos denunciados y/o sean manifiestamente improcedentes, el Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP), por resolución fundada, podrá declararlas improcedentes e inoficiosas. Esta decisión no suspenderá el procedimiento.

Etapas 5. Alegatos. Concluida la etapa probatoria la/s partes denunciante/s y la/s denunciada/s, en tal orden y en un plazo de tres (3) días hábiles para cada una de ellas, contados a partir de las notificaciones en los domicilios constituidos, podrán formular las alegaciones que estimen correspondientes respecto a la prueba producida y a la autoría del hecho o de los hechos denunciados.

Etapas 6. Transcurridos los plazos previstos para el alegato respectivo a los que se refiere la **Etapas 5**, el Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP) elaborará en un plazo máximo de 15 días hábiles un informe final, el cual deberá ser fundado, con la/s recomendación/es que entienda necesario realizar de acuerdo a lo establecido en los arts. 17° y 18° y lo elevará al Consejo de Administración.

Todas las etapas (1 al 6) descriptas anteriormente, no podrán exceder los sesenta (60) días hábiles como máximo.

Excepcionalmente, por auto debidamente fundado, el Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP), por circunstancias que se encuentren debidamente justificadas podrá ampliar el plazo de quince (15) días de producción de pruebas y recepción de información.

Artículo 14º. Medidas de protección.

Cuando sea necesario para permitir el adecuado desarrollo de la investigación y/o para evitar conductas, comportamientos, acciones y omisiones que puedan llevar a la re victimización de la persona denunciante, el Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP) podrá recomendar al Consejo de Administración, en cualquiera de las etapas del procedimiento y hasta que el caso



se resuelva en forma definitiva, disponer en forma conjunta o alternativa las siguientes medidas:

La fijación de medidas específicas para la persona denunciada y también para aquellas otras personas relacionadas con el hecho denunciado que se encuentren bajo una relación de autoridad directa o indirecta con la persona denunciada, pudiendo estas medidas incluir la reasignación de tareas y/o de un nuevo espacio físico para el cumplimiento de las mismas o el otorgamiento de licencias.

La fijación de pautas de salvaguarda para la persona denunciante, para los testigos y para otras personas relacionadas con el hecho denunciado, incluyendo la reasignación de tareas y/o de un nuevo espacio físico o el otorgamiento de licencias.

Para el caso que la persona denunciante del hecho investigado a su vez sea empleada de la CPE, la empleadora podrá otorgarle licencia por la causal específica de violencia de género en cualquiera de las formas enumeradas en el artículo 3° incisos a.) y b.) de la Ley 26.485 por un plazo que irá de tres (3) a cinco (5) días hábiles.

Si las circunstancias del caso y/o la gravedad de los hechos ocurridos y/o la permanencia en su puesto habitual de trabajo y/o en el nuevo espacio que le fuera asignado por la empleadora, eventualmente pudieran llegar a implicar un deterioro en su salud psicofísica, el plazo de cinco (5) días previsto anteriormente podrá extenderse por el tiempo que considere necesario el Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP), quien contará con el asesoramiento profesional competente.

La adopción de medidas inmediatas tendientes a asegurar la integridad de las pruebas de cargo y descargo, susceptibles de ser colectadas en el proceso, lo que incluye tanto la protección de objetos (documentación, elementos electrónicos, etc.), como la preservación de los lugares del hecho.

Las medidas antes citadas podrán reemplazarse o sustituirse por otras no enumeradas en cualquier etapa del procedimiento, según corresponda a los principios de celeridad, necesidad, proporcionalidad y adecuación a los hechos que son materia de la investigación.

En todo momento la empleadora deberá garantizar que la/el denunciante pueda continuar sin obstáculos de ningún tipo su vida cotidiana dentro de la institución.

Artículo 15º. Audiencias.

Las audiencias se celebrarán bajo la forma oral y deberán desarrollarse en el ámbito de la Cooperativa en día hábil.



Las audiencias deberán ser asentadas mediante un sistema de grabación audiovisual y/o registro fonográfico. Estos registros permanecerán en custodia del Equipo de Aplicación del Protocolo y no se dará copia a las partes, sin perjuicio de que puedan estar a disposición de las mismas para ser consultados.

Todas las audiencias deberán estar precedidas, bajo pena de nulidad, por la fecha, el lugar, carácter en el que comparece el declarante, su edad, domicilio, documento de identidad y profesión.

Audiencia Testimonial:

Toda persona mayor de 14 años podrá ser propuesta como testigo, salvo las excepciones establecidas por ley.

Los testigos que tengan su domicilio fuera de la sede central de la CPE, pero dentro de los 150 km. de la ciudad de Santa Rosa y su traslado resulte dificultoso o imposible, se podrá tomar la declaración en el lugar de residencia del testigo.

Oposición: Se podrá desestimar de oficio y sin sustanciación alguna el ofrecimiento de prueba testimonial que no fuese admisible, o de testigos cuya declaración no fuera conducente para el esclarecimiento de los hechos investigados.

Se podrá ofrecer hasta un máximo de 5 testigos, denunciando nombre y apellido, ocupación y domicilio de los mismos.

El número de testigos podrá ser ampliado (hasta un máximo de tres) cuando, a juicio del EAP la cantidad de hechos o la complejidad de los mismos así lo justifique.

Las preguntas a cuyo tenor serán interrogados dichos testigos, deberán presentarse hasta el momento de la celebración de la audiencia.

Interrogatorio: al comenzar su declaración, se le hará saber al testigo que la misma será grabada y previa acreditación de identidad, los testigos serán preguntados:

Por su nombre y apellido, edad, profesión y domicilio

Si conoce o no a la/el denunciante.

Si son parientes por consanguinidad, o afinidad del denunciado/a o la/el denunciante y en qué grado.

Si tiene interés directo en la investigación.

Si son amigos íntimos o enemigos del sumariado/a o de la /el denunciante.

Si son dependientes, acreedores o deudores de aquellos/as o si tienen algún otro género de relación que pudiese determinar presunción de parcialidad.



Los testigos serán libremente preguntados sobre lo que supieren, respecto de los hechos que han motivado la investigación, o de circunstancias que a juicio del Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP) interesen a la investigación.

Las preguntas deben ser abiertas a los efectos de que el testigo pueda exponer libremente sobre el hecho denunciado.

Podrán ampliarse las preguntas y los testigos ser repreguntados por la parte denunciada.

Si alguno de los testigos propuestos no se hubiere hecho presente a pesar de haber sido debidamente citado, se prescindirá de su declaración sin necesidad de resolución que así lo indique.

Si la audiencia se prolongara excesivamente, se podrá suspender la misma, notificando el acto y hora de prosecución.

Las partes se comprometen a ejercer los derechos que pudieran tener en este procedimiento, de acuerdo a los principios de la buena fé.

Artículo 16º. Archivo del trámite

El Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP), sin perjuicio de las alternativas mencionadas en las Etapas 1. y 2., podrá sugerir al Consejo de Administración el Archivo del trámite, debiendo indicar las razones por las que no recomienda aplicar sanción.

Se solicitará al Consejo de Administración, según corresponda, a los efectos de que se implementen mecanismos institucionales y/o reglas de conducta que deban observarse con el fin de no reiterar las situaciones objeto de este Protocolo.

Artículo 17º. Criterios para la recomendación de la sanción

Para fijar la sanción a imponer, atendiendo a la gravedad de las situaciones definidas en el art. 3º se deberá analizar globalmente la situación a fin de detectar aquellos elementos que revelen mayor o menor gravedad, debiendo tomar en cuenta los siguientes criterios:

- a. La/s conductas/s o comportamiento/s o acción/es en sí mismas, así como las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que se cometió.
- b. La posición jerárquica de la persona denunciada, de manera tal que a mayor jerarquía y responsabilidad social e institucional de su condición y funciones, corresponde mayor reproche.



- c. Los poderes de dominio (física, emocional o jerárquica) y el modo en que fueron utilizados.
- d. La reincidencia de conductas descriptas en el art. 3º.
- e. La conducta o comportamientos o acciones de la persona denunciada *a posteriori* del hecho denunciado, en particular la existencia de conductas intimidatorias hacia la/el denunciante, miembros de su familia, testigos, compañeros de trabajo, etc., así como la transformación de la/s situación/es descripta/s en el art. 3º en persecución laboral en contra de la víctima.
- f. La trascendencia y los efectos de las situaciones descriptas en el art. 3º en la/el denunciante en el ambiente laboral, sin obviar en ningún caso las alteraciones o distorsiones sufridas en su estado psicológico.
- g. El número de damnificadas/os.

La falta de concurrencia de uno o varios de estos criterios no significará una menor gravedad de la falta.

Artículo 18º. Sanciones

I. Para los autores, instigadores, cómplices, encubridores o favorecedores a quien se les hubiere comprobado haber incurrido en conductas establecidas en el art. 3º serán sancionados con cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

Tratándose de Empleados/as, las sanciones aplicables son:

- a. apercibimiento escrito, con constancia en el legajo personal.
- b. suspensión disciplinaria sin goce de salario.
- c. despido.

Tratándose de Consejeros/as, las sanciones aplicables independientemente de las previstas en el Estatuto Social son:

- a. apercibimiento escrito.
- b. suspensión de goce de retribución.
- c. remoción.

Tratándose de miembros del cuerpo de Delegados/as, las sanciones aplicables independientemente de las previstas en el Estatuto Social son:



- a. apercibimiento escrito.
- b. suspensión.
- c. remoción.

Tratándose de Terceros que prestan servicios para la CPE

- a. Apercibimiento
- b. Suspensión
- c. Rescisión contractual

Artículo 19°. Recursos.

- a. Cuando se impusiere alguna de las sanciones previstas en el artículo anterior y tratándose de empleados/as que pudieran ser encontrados responsables de conductas y/o comportamientos y/o acciones enumeradas en el artículo 3° y/o que pudieran haber incurrido en encubrimiento o favorecimiento, la resolución del Consejo de Administración respectiva podrá ser objeto de los recursos previstos en la Ley de Contrato de Trabajo y/o en los Convenios Colectivos de Trabajo respectivos.
- b. Cuando el Consejo de Administración decidiera la exclusión del asociado/a que a su vez se desempeñe como Consejero/a o Delegado/a, dicha decisión podrá ser recurrida en los términos previstos en el artículo 13° del Estatuto Social de la CPE.

Artículo 20°. Registro

Los profesionales del Gabinete Psicolaboral elaborarán un registro especial de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

- a. Datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante;
- b. Descripción circunstanciada de la situación por la cual se formula la consulta o realiza la denuncia;
- c. Evaluación de la situación que incluya una descripción detallada de los eventuales perjuicios en el desempeño y cumplimiento laboral, en el estado general de bienestar personal y en las condiciones materiales de empleo.



Artículo 21º. Informe Anual

Se elaborará un informe anual estadístico y de revisión de prácticas, a fin de la mejora constante en la aplicación del presente Protocolo y prácticas garantizadoras de Derechos Humanos ante situaciones enumeradas en el art.3º.

La elaboración del informe estará a cargo del Equipo de Aplicación (EAP).

Artículo 22º. Violencia Domestica.

Además de los casos suscitados en los ámbitos descriptos en los art. 1º y 2º “in fine”, la CPE tendrá una actitud atenta y de alerta ante posibles situaciones de violencia doméstica, en el entendimiento que la misma influye en el desempeño, en el desarrollo y en el crecimiento dirigenal y laboral. Ello es evaluado como una contribución desde la propia cultura organizacional con aspiración a trasladar dicho modelo en favor de 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 serán: a) La persona afectada comenta o manifiesta a sus superiores jerárquicos y/o a compañeros/as de trabajo encontrarse en situación de riesgo; b) Comentarios o advertencias de parte de sus superiores jerárquicos y/o a compañeros/as de trabajo, del aumento de la violencia física en intensidad, severidad y frecuencia en el último mes; c) Especial atención a los momentos inmediatamente posteriores a aquel en el que la persona afectada decide separarse; d) Consideración del o de los momentos cuando la persona afectada interpone una denuncia por violencia doméstica ante los organismos competentes; e) La existencia de armas en el hogar y uso de las mismas para amenazar; f) Si la persona agresora pertenece a las fuerzas de seguridad; g) Si la víctima está embarazada o en situaciones de inferioridad física.

El listado precedente no será taxativo considerando que la ruta crítica de la escalada de violencia tiene varios disparadores que deben ser evaluados y serán tenidos en cuenta por el Equipo de Aplicación del Protocolo (EAP) y en caso de considerarlo necesario, se consultará a especialistas a fines de tomar medidas urgentes de protección.

Artículo 23º. 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 las Cooperativas libres de discriminación, acoso y violencia:



- Promover un entorno laboral saludable, para proteger la salud, seguridad y bienestar de los/as trabajadores/as, asegurando los principios de igualdad de oportunidades, de trato y de no discriminación en el empleo.
- Generar un acuerdo marco de colaboración con la Dirección de Políticas de Género y Diversidad de la Municipalidad de Santa Rosa a los fines de sensibilizar y acompañar casos que requieran de un abordaje específico en esta temática, como así también con cualquier organización que ponga en práctica la atención de estas problemáticas.
- Sensibilizar, capacitar y difundir la problemática en el plantel laboral, en el Consejo de Administración y en el Cuerpo de Delegados y realizar campañas de prevención.
- Comunicar y difundir los valores de la organización, alentando a las colaboradoras y colaboradores al ejercicio de los mismos en su desempeño diario.
- Diseñar piezas comunicacionales (afiches, videos) que den a conocer los instrumentos adoptados para abordar la discriminación, el acoso y la violencia en el marco de la CPE.
- Promover la difusión del Protocolo generando un aprovechamiento de reuniones y encuentros de las diferentes áreas, para hacer un resumen de los principales puntos del mismo y de su funcionamiento.
- Trabajar en conjunto con los jefes de áreas para que actúen como voceros y transmisión de los principales puntos del Protocolo, en sus respectivos equipos a cargo.
- Incluir información del Protocolo al momento de ingreso de nuevas empleadas y empleados.
- Monitorear constantemente y actuar con celeridad ante determinados signos en los lugares de trabajo como por ej.: aumento de licencias por enfermedad, de accidentes de trabajo, de reclamos laborales, de renunciaciones, incremento del ausentismo, insatisfacción con el trabajo y quejas reiteradas sobre el trato de superiores, entre otras.
- Proteger la intimidad y dignidad de la mujer en la difusión mediática de un caso de violencia contra las mujeres, a fin de evitar su revictimización.

Glosario.

Para los fines de este Protocolo se establecen las siguientes definiciones (en orden alfabético)

Acoso sexual: conducta o comportamiento físico, verbal, no verbal o escrito, expreso o implícito, de connotación sexual, no deseado o molesto para quien o quienes lo reciben o lo



perciben, reiterado o aislado, que interfiere o provoca un perjuicio en las condiciones materiales de empleo, en el desempeño y cumplimiento laboral o en el estado general de bienestar personal.

Acoso sexual por ambiente hostil: acoso sexual que se presenta en situaciones que le permiten al sujeto activo crear un ambiente intimidante, hostil, ofensivo o humillante, para la víctima o víctimas.

Acoso sexual por chantaje, de intercambio: acoso sexual que se presenta en una relación verticalizada que le permite al sujeto activo, de manera explícita o implícita, prometer un trato preferencial, amenazar con provocar un daño o perjuicio, imponer un castigo o condicionar una decisión suya, todo ello referido a la situación, actual o futura, de empleo o dentro de una actividad académica de quien o quienes lo sufren, a cambio de una conducta sexual a favor del propio requirente o de un tercero.

Autor de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género: empleado, jerárquico, delegado o consejero de la CPE, tercero que preste servicios en los ámbitos y/o en representación de la CPE en forma permanente o temporal, que incurra o cometa, por sí mismo o sirviéndose de otra u otras personas, una conducta constitutiva de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación de género.

Cómplice: persona que presta al autor cualquier auxilio o cooperación para la realización de conductas previstas en el art.3.

Discriminación laboral: es toda forma de diferenciación por cualquiera de los posibles factores de distinción como son edad, sexo, orientación sexual, raza, religión, ideología, discapacidad u otros que se produzcan en el ámbito del empleo, público o privado, que tenga por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia, con el objetivo de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación.

Encubridor/a y/o favorecedor/a: Quien, con posterioridad de haber tomado conocimiento de las conductas, comportamientos, acciones u omisiones previstas en el art.3°, oculta a los autores o a los cómplices del mismo, contribuye a disimularlo o se beneficia voluntariamente de aquél.

Hostigamiento psicológico: toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.



Instigador o instigadora de acoso sexual: persona que intencionalmente determina a otra u otras a incurrir en una conducta de acoso sexual.

Perjuicio en el desempeño y cumplimiento laboral: menoscabo o detrimento en el desempeño habitual de las actividades laborales y que se manifiesta como baja eficiencia, desmotivación, ausencias o incapacidades, etc.

Perjuicio en el estado general de bienestar personal: menoscabo o detrimento en el estado general de la persona afectada necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria y que puede manifestarse como miedo, sentimiento de culpa, traición y desconfianza, disociación, baja autoestima, depresión, pensamientos o intento de suicidio, cambios repentinos o bruscos de conducta, agresividad, hostilidad, aislamiento, problemas de atención y concentración, dificultades para relacionarse con otras personas, falta de voluntad, trastornos de alimentación, psicosomáticos y del sueño, pesadillas, disfunciones sexuales, trastornos en el embarazo, etc.

Perjuicio en las condiciones materiales de empleo: menoscabo o detrimento en la situación material de empleo que se expresa en afectaciones al salario, al tipo de contratación, pérdida de incentivos, rebaja de horas extras, evaluaciones, alteración de derechos, despidos, falta de renovación de nombramientos, etc.

Violencia: Se entiende por violencia toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte a las personas, su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

Violencia laboral: toda acción u omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

Son manifestaciones de la violencia laboral:

-Agresión física: toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora.

-Acoso sexual: toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basados en el poder, no consentidos por quien los recibe.

-Agresión sexual: cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.



-Acoso psicológico: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y/o disminuir su capacidad laboral, con el objetivo de someterlo y/o eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

-Cyber Acoso: hostigamiento virtual, intencional y continuo contra un individuo o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los sitios web.

-Violencia de género: modalidad de violencia contra las mujeres, aquella que discrimina a las mujeres en su ámbito de trabajo –sea público o privado-, y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, mediante la exigencia de determinados requisitos tales como: estado civil, maternidad, edad, apariencia, física, etc.