

Protocolo de acción para la prevención e intervención en situaciones de discriminación y violencias por género, orientación sexual o identidad de género

Cooperativa de Trabajo Al Toque Ltda.
Río Cuarto, septiembre de 2023

al toque

GRÁFICA • DISEÑO • COMUNICACIÓN

ÍNDICE

1- FUNDAMENTOS Y MARCO NORMATIVO

2- DISPOSICIONES GENERALES

2.1 Ámbito de aplicación y Personas alcanzadas

2.2 Situaciones

2.2.1 Tipos de violencias (Ley 26.485)

2.2.2 Modalidades de violencias (Ley 26.485)

2.3 Objetivos

3- PRINCIPIOS RECTORES

4- PROCEDIMIENTOS

5- FALTAS

6- MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN

6.1 Equipo de trabajo o comisión de actuación

6.1.1 Composición y funciones

6.1.2 Objetivos

6.1.3 Acciones

6.2 Comisión de género

6.2.1 Composición y funciones

6.2.2 Objetivos

6.2.3 Acciones

1- FUNDAMENTOS Y MARCO NORMATIVO

Fundamentos

El presente protocolo tiene por objeto promover ámbitos y relaciones libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, mediante el sostenimiento de acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia y acoso por motivos de género para todas las personas que integran la Cooperativa de Trabajo Al Toque, ya sea como asociados/as, practicantes, pasantes, colaboradores/as; como así aquellas personas externas pero con las que se vincule la organización, tales como clientes, proveedores, entrevistados/as, entre otras.

Las desigualdades y asimetrías en materia de género responden a la estructura de un sistema patriarcal, jerárquico y sexista que naturaliza y sostiene lo masculino por sobre lo femenino y las disidencias. Estas desigualdades y asimetrías se reproducen y sostienen a partir de diferentes mecanismos de perpetuación histórica, social, política y cultural, que asignan roles a las personas en función a su género, orientación sexual, expresión e identidad de género y en dichos roles descansa la naturalización de las jerarquías. En la cultura patriarcal, los roles estereotipados responden a la norma heterosexista, binaria, falo y adultocéntrica y, como toda norma, se enseña, se aprende y se institucionaliza, pero también puede revisarse, ponerse en crisis, desnaturalizarse para lograr vínculos libres de violencia sexista.

En los últimos años se ha evidenciado la necesidad de reparar esas desigualdades y de revisar dichas normas con el fin de construir una sociedad que garantice derechos y oportunidades en términos igualitarios, visibilizando de manera continua estas problemáticas, demandando al Estado y a las instituciones como actores fundamentales para dar respuestas a estas demandas.

En este contexto, surgen marcos normativos y legales que delimitan formas de actuación para la erradicación de violencias motivadas por cuestiones de género, sexo u orientaciones disidentes a la heteronorma.

Marco normativo

El marco normativo por el que se rige el presente Protocolo es la Ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, reglamentada por el Decreto N°1.011/2010, la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, Ley 23.592 de Actos Discriminatorios y la Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado, el Decreto 721/2020 de Cupo Laboral en el Sector Público Nacional de personas Travesti, Trans y Transgénero y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Argentino que protegen el derecho fundamental a la igualdad de trato y el derecho a no ser discriminado y forman parte de nuestro bloque de constitucionalidad, entre ellos:

- Constitución Nacional (arts. 14 bis, 16, 33, art. 75 inc. 22);
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre art. II;

- Declaración Universal de Derechos Humanos, Preámbulo;
- Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) art.2, art.7 y 23 de la, arts. 1 y 24;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, arts. 2, 7 y 8;
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 2, 3, 22 y 26;
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial, arts. 1 y 5;
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, arts. 1, 11 y 13;
- Convención de los derechos del Niño;
- Convención de Belén do Pará (art. 2);
- Convenios de la OIT, Convenio N° 111 OIT y Convenio N° 190 OIT;
- Ley 26.743 - Ley De Identidad De Género, 2012;
- Ley 27.412- Ley de paridad de género en ámbitos de representación política. 2017;
- Ley 27.452 "Ley Brisa" - Régimen de Reparación Económica para las niñas, niños y adolescentes hijos de víctimas de femicidio. 2018;
- Ley 27.499 "Ley Micaela" - Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado y su Decreto Reglamentario 38/2019. 2019;
- Ley 27.501 Modificación a la Ley de Protección Integral para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Incorporación como Modalidad de Violencia a la Mujer al Acoso Callejero. 2019;
- Ley 27.533 Modificación a la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. A fin de visibilizar, prevenir y erradicar la violencia política contra las mujeres. 2019;
- Decreto Nacional 254/98 | Plan Para La Igualdad De Oportunidades Entre Varones Y Mujeres En El Mundo Laboral. 1998;
- Decreto 936/2011 | Protección Integral A Las Mujeres. 2011;

2- DISPOSICIONES GENERALES

El presente Protocolo de acción para la prevención e intervención en situaciones de discriminación y violencias por género, orientación sexual o identidad de género se propone como una herramienta orientadora para la actuación, no como una norma inflexible y punitiva.

2.1 Ámbito de aplicación y personas alcanzadas

Se establecen tres ámbitos de aplicación del presente protocolo:

- Interno: abarca a integrantes de la organización, en su condición de asociados/as, pasantes, practicantes, co-productores/as, colaboradores/as tanto en espacios físicos como virtuales, tanto de trabajo como en lugares fuera del ámbito laboral;
- Intermedio: comprende la participación de integrantes de la organización, en su condición de asociados/as, pasantes, practicantes, co-productores/as, colaboradores/as, en las que se incluya a personas ajenas a la organización (parejas, cónyuges, familiares, amigos/as, etc, de la persona involucrada).
- Externo: involucra a agentes externos a la Cooperativa de Trabajo Al Toque Ltda., pero con los que se vincula la organización, tales como clientes, entrevistados/as, organizaciones relacionadas, proveedores/as, etc.

2.2 Situaciones

Se consideran hechos de violencia y acoso por motivos de género en el ámbito laboral: toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, por cualquier medio -dentro de las relaciones laborales, comerciales, interpersonales- basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así, la seguridad personal y/o carrera laboral de mujeres y LGTBI+. Quedan incluidas, los tipos y modalidades de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 26.485 y con los alcances de la Ley N° 26.743.

2.2.1 Tipos de Violencias (Ley 26.485):

1- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada,

explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:

- a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

5.- Simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

2.2.2 Modalidades de Violencia (Ley 26.485):

La Ley 26.485 entiende por modalidades, las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres (y en este protocolo contra toda disidencia) en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

- a) Violencia doméstica: aquella ejercida contra las mujeres o disidencias por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;
- b) Violencia institucional: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres o disidencias tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;
- c) Violencia laboral: aquella que discrimina a las mujeres o disidencias en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres y disidencias en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una/e determinada/e trabajadora/e con el fin de lograr su exclusión laboral;

d) Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;

e) Violencia mediática: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres y/o disidencias o que sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres y/o disidencias, como así también la utilización de mujeres y disidencias, adolescentes y niños/as en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres y/o disidencias.

f) Violencia en el espacio público: aquella ejercida contra las mujeres y/o disidencias por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.

2.3 Objetivos

Objetivos generales:

El presente Protocolo se sustenta en los principios rectores que dan cuenta de una política de género abordada por la Cooperativa de Trabajo Al Toque Ltda. y en el marco normativo internacional y nacional que aboga por un mundo libre de violencia sexista. Sus objetivos son:

a.- Garantizar en el ámbito de la Cooperativa de Trabajo Al Toque Ltda. un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género o diversidad sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

b.- Propiciar la transversalidad del abordaje desde la perspectiva de derechos humanos y géneros en todas las áreas y tareas que desarrolle la Cooperativa de Trabajo Al Toque.

c.- Colaborar para el ejercicio del derecho a una vida sin violencia.

Objetivos específicos:

a.- Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas del ámbito de la Cooperativa y que hayan sido afectadas por las situaciones mencionadas en este protocolo u otras que puedan comprenderse como de violencia de género, puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos adecuados, las responsabilidades y sanciones correspondientes.

b.- Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y la asistencia

que puedan requerir para reparar los daños que pudiesen haber sufrido, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.

c.- Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación y las violencias basadas en género y diversidad u orientación sexual.

d.- Elaborar estadísticas y realizar un análisis sistemático de situaciones relativas a la discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género o diversidad sexual, a fin de adoptar nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

e.- Formalizar y difundir el presente Protocolo y los procedimientos de actuación.

Las disposiciones del presente protocolo no implican de modo alguno restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones y garantías de los derechos protegidos en el presente protocolo.

3- PRINCIPIOS RECTORES

El abordaje ante situaciones de violencia por motivos de género se regirá por los siguientes principios:

a) Escucha activa y empática por parte de quien recibe las consultas, adoptando una actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios, que favorezca la comunicación por parte de quien consulta, así como su participación en las decisiones para el diseño de una estrategia de intervención y acompañamiento

b) Confidencialidad y respeto. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia en sede administrativa, 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 respetar la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

c) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permiten identificarla.

d) Contención y orientación. La persona afectada será orientada de manera gratuita, en todo trámite posterior a la consulta, realización de la denuncia administrativa, así como respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia, de las acciones legales que tiene derecho a emprender y medidas preventivas que puede solicitar.

e) Acceso a la información. Las personas que efectúen una consulta o presenten una denuncia tienen derecho a recibir información acerca del estado de las actuaciones, de las medidas adoptadas y de la evolución del proceso.

f) Consentimiento informado. Se otorgará, de manera clara, información vinculada al objetivo de la intervención, los deberes de confidencialidad y el eventual uso de la información recolectada, los procedimientos disponibles y los beneficios.

Se deberá actuar con suma cautela y respeto por la decisión de la mujer o persona afectada, informando que no se procederá, de ninguna manera, sin su aprobación y que, si ella así lo desea, no se intentará un nuevo contacto, aunque se deberá dejar en claro que el recurso de acompañamiento y la orientación siempre estarán disponibles y riesgos que se esperan de los recursos que se recomiendan.

g) Diligencia y celeridad: La atención, acción y resolución de cada hecho se realizará atendiendo a las exigencias de diligencia y celeridad, procurando que el procedimiento sea tramitado evitando dilaciones innecesarias y completado en el menor tiempo posible.

h) Diseñar y publicar una guía de información sobre la forma de hacer valer los derechos que este protocolo implica y los servicios de asistencia directa; como así también los fundamentos de las políticas de género que la institución sostiene.

4- PROCEDIMIENTOS

4.1 Área de género

La Cooperativa de Trabajo Al Toque Ltda. conformará un Área de Género interna encargada de, entre otras cosas, la recepción de consultas y/o denuncias.

El Área de Género de la Cooperativa de Trabajo Al Toque Ltda. estará integrada por una persona integrante del Consejo de Administración y un/a asociado/a de cada área productiva/de servicio de la organización. Al momento de la elaboración del presente protocolo son: una por Al Toque Deportes, una por Al Toque Radio, una por Al Toque Gráfica y una por Clickbait.

El Área de Género será ratificada y confirmada mediante acta en reunión de Consejo de Administración y/o mediante Asamblea General ordinaria o extraordinaria de la entidad. Asimismo se notificará a cada asociado/a su conformación y medios de contacto.

4.2 Formas de consultas/denuncias

La intervención se iniciará a partir de la recepción de consultas y/o denuncias. Asimismo, la institución podrá intervenir de oficio en caso de tomar conocimiento, ya sea de manera particular o por conocimiento público, de cuestiones vinculadas al presente Protocolo. Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este Procedimiento aborda, ya sea directamente o por haber conocido o presenciado alguna de las situaciones mencionadas en este Procedimiento.

Modalidad: 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. Al momento de aprobación del presente protocolo,

se activará la cuenta de correo electrónico genero@altoque.coop.ar, otorgándose acceso a todos/as integrantes del Área de Género. Debido al tamaño restringido de integrantes en la organización al momento de creación del presente protocolo, también se habilita la denuncia y/o consulta personal ante cualquier/a integrante del Área de Género, quien tendrá la responsabilidad de llamar a reunión del área para poner en conocimiento la situación, respetando los principios de privacidad e intimidad.

La/s persona/s 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.

Trámite: sobre lo actuado se llevará registro escrito. Tras un primer análisis, el Área de Género podrá pedir la participación de la Comisión de Género. 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) otorgar asistencia legal y psicológica de forma gratuita en casos necesarios;
- 4) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación.

- Denuncia: si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia y se brindará asesoramiento y orientación sobre dicha vía. Se podrá realizar, asimismo, a pedido de la víctima, una denuncia en el ámbito administrativo. En caso de estar implicados/as menores de 18 años, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente, comunicando fehacientemente de la situación a las personas adultas responsables, salvo que el criterio del interés superior de la persona afectada. En este caso, se contará con la intervención de la autoridad administrativa local en materia de derechos de la niñez y adolescencia.

- 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 el Consejo de Administración de la Cooperativa con el fin de que se proceda acorde al presente Protocolo.

- Registro: la institución deberá llevar un registro pormenorizado con carácter confidencial de sus intervenciones en lo que al Procedimiento refiere.

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

Considerando una mirada de género no punitivista, la persona denunciada tendrá derecho a la defensa ante la organización, en la modalidad que disponga el Área de

Género y según el caso en particular.

5- FALTAS

El presente Protocolo propone medidas disciplinarias orientativas que tomará la Cooperativa de Trabajo Al Toque Ltda. para sancionar las conductas y acciones alcanzadas por este documento. Se define, 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. Estas sanciones y apercibimientos son independientes de la causa judicial, civil o penal, que pueda conllevar la acción denunciada.

Para orientar esas sanciones, se detalla un ordenamiento de faltas en tres grandes grupos:

a) Falta leve: conductas verbales, escritas, simbólicas o gestuales, sin contacto físico, que consistan en la exposición, denigración o discriminación de una persona por su condición de género; comentarios no deseados, gestos ofensivos o lascivos y burlas; bromas o comentarios inapropiados; asignación de tareas por mandatos de género, 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 beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales; acoso telefónico, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada; discriminación en retiro de excedentes por su condición de género.

c) Falta grave: conductas de abuso sexual, contacto físico no deseado, o exhibicionismo corporal sexual. Violencia física.

Medidas sugeridas ante la gravedad de la falta: La Cooperativa de Trabajo Al Toque Ltda. Propone al Área de Género las siguientes medidas contra la persona denunciada según la gravedad del acto determinado anteriormente.

a) Ante faltas leves: realización de capacitación sobre género; generación de encuentros de intercambio que propicien la reflexión colectiva; ante la repetición de estos actos, solicitar la suspensión hasta la resolución del área competente de la persona al Consejo de Administración. En caso de que sea persona externa relacionada (clientes, proveedores, entrevistados, co-productores, etc), advertir por la finalización del vínculo/tarea con la Cooperativa.

b) Ante faltas medias: suspensión de tareas hasta la resolución del Área de Género o Comisión de actuación; alejamiento del lugar físico y virtual entre denunciante y denunciado. En caso de que sea persona externa relacionada, finalización del vínculo/tarea con la Cooperativa.

c) Ante faltas graves: suspensión de la tarea hasta la resolución de la situación. Exhortar al Consejo de Administración la expulsión de la persona de la organización.

Prohibición de acercamiento con la persona. En caso de que sea persona externa relacionada, finalización del vínculo/tarea con la Cooperativa.

6- MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN

6.1 Área de Género

6.1.1 Composición y funciones

Tal como se planteó en el punto 4.1 del presente protocolo, el Área de Género de la Cooperativa de Trabajo Al Toque Ltda. estará integrada por una persona integrante del Consejo de Administración y un/a asociado/a de cada área productiva/de servicio de la organización.

6.1.2 Objetivos

Los objetivos del Área de Género de la Cooperativa Al Toque son:

- Desarrollar acciones tendientes a plantear una perspectiva de género sobre sus integrantes, tanto en el ámbito laboral, como personal.
- Proponer formas de actuación ante situaciones de violencia de género, cualquiera sea su manifestación.

6.1.3 Acciones

El Área de Género será la encargada de desarrollar capacitaciones al interior de la organización; proponer medidas preventivas sobre situaciones de violencia de género; plantear debates hacia el exterior de la organización sobre género y comunicación, género y deporte, entre otras disciplinas con las que trabaja la Cooperativa; receptar denuncias y/o consultas por situaciones de violencia relacionadas con integrantes de la organización; analizar, registrar y evaluar el proceso de denuncias/consultas y proponer sanciones/acciones ante situaciones de violencia; constituir y articular la Comisión de Género de la Cooperativa.

6.2 Comisión de género

La Cooperativa de Trabajo Al Toque establecerá una Comisión de Género a propuesta del Área de Género.

6.2.1 Composición y funciones

La Comisión de Género estará integrada por el Área de Género de la Cooperativa de Trabajo Al Toque Ltda., una abogada externa a la organización, una psicóloga externa a la cooperativa y una integrante de la subsecretaría de Género de la Municipalidad de Río Cuarto.

La Comisión de Género será espacio de consultas ante situaciones de violencia que

se denuncien en la organización, analizará los casos, intervendrá en situaciones que la privacidad de la persona denunciante no se pueda asegurar dentro de la organización. Además, propondrá sanciones, acciones y capacitaciones para la Cooperativa.

Río Cuarto, Septiembre de 2023.

El presente protocolo fue elaborado de manera participativa y con la colaboración del proyecto *Pensemos Diverso*, de la Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Río Cuarto, financiado por la convocatoria Universidad, Cultura y Territorio de la Secretaría de Políticas Universitarias de la Nación.

#PensemosDiverso

