

RESOLUCION CA-001-2023**VISTO:**

Que por Resolución N°011-2020 de fecha 3 de julio de 2020, el Consejo de Administración aprobó el Protocolo de Prevención y Actuación Institucional ante situaciones de violencia de género, acoso, discriminación y violencia laboral.

Y CONSIDERANDO

Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es un reto persistente e importante que enfrentan las organizaciones de todo el mundo.

Que en los últimos años ha aumentado la sensibilización social y se ha abierto un debate público sobre la prevalencia de comportamientos y prácticas inaceptables, lo que ha puesto de relieve la importancia de que las organizaciones enfrenten de manera proactiva la violencia y el acoso en el trabajo y revisen la adecuación e idoneidad de sus políticas y prácticas en el lugar de trabajo.

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 la recomendación suplementaria 206, convenio que a su vez ha sido ratificado por la República Argentina.

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" e incluye la violencia y el acoso por razón de género. En el convenio de la OIT mencionado 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 mediante resolución CA 011-2020 se ha declarado a la CPE como espacio libre de violencia. Para ello, es importante contar con una guía como instrumento de efecto preventivo, que indique hábitos sanos y prácticas de conducta interpersonales apropiadas para un ámbito laboral libre de violencia, con la consecuente construcción de una cultura organizacional donde se manifieste este firme propósito.

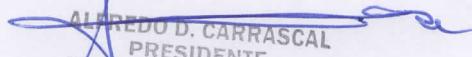
Que es momento de renovar el compromiso, para crear lugares de trabajo respetuosos e inclusivos y cuyas condiciones permitan que las personas puedan desempeñarse en armonía con la organización.

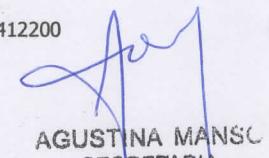
Que esta guía forma parte de nuestros esfuerzos para ayudar a todas y todos los integrantes de la organización a identificar, prevenir y gestionar comportamientos inadecuados que puedan perjudicar a las personas que forman parte de la CPE.

**POR ELLO
EL CONCEJO DE ADMINISTRACIÓN
RESUELVE**

ARTÍCULO 1: Aprobar la Guía de Prácticas para el Buentrato contenida en Anexo I de esta resolución.

Resolución CA-001-2023, Santa Rosa, 9 de Febrero de 2023
Casa Central: Raúl B. Díaz 218 - L6302BIO - Santa Rosa - La Pampa. Tel.: 02954-412200


ALFREDO D. CARRASCAL
PRESIDENTE
COOPERATIVA POPULAR DE ELECTRICIDAD, OBRAS
Y SERVICIOS PÚBLICOS DE SANTA ROSA LTDA.


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



ARTÍCULO 2: Esta Guía será de cumplimiento obligatorio para todo el personal y miembros de la cooperativa y regirá frente a consultas o denuncias por las situaciones descriptas en la guía que ocurrán tanto dentro de las instalaciones de la CPE, o en el/los ámbitos donde ésta preste sus servicios.

Se aplica a conductas y comportamientos que en ocasión del trabajo o en representación de la Cooperativa involucren a miembros del consejo de administración, miembros del cuerpo de delegados/as, personal jerárquico, plantel laboral y terceros/as que presten servicios para la CPE, en las instalaciones edilicias de esta o fuera de ella, en forma permanente o temporal, ya sea que lo hagan en representación de la CPE o no. Su inobservancia acarreará la aplicación de sanciones disciplinarias que consistirán en, llamadas de atención y/o advertencias con constancia en el legajo, apercibimiento y suspensión.

ARTÍCULO 3: Respecto al procedimiento para la presentación de la consulta se aplicará lo establecido en el Protocolo vigente (art. 13 del Anexo de la Resolución CA-011-2020).

ARTICULO 4: El órgano de aplicación de esta Guía será el equipo de aplicación del protocolo (EAP).

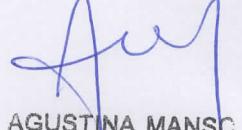
ARTICULO 5: Establecer que por Secretaría se dará conocimiento de esta Guía a los Delegados y Delegadas de esta Cooperativa.

ARTÍCULO 6: Notifíquese a la Gerencia General quién notificará a las demás Gerencias, Subgerencias, Coordinadores y Coordinadoras, Supervisoras y Supervisores, responsables de cada sector, personal propio y contratado de manera fehaciente.

ARTÍCULO 7: Cada Gerencia comunicará fehacientemente a su Equipo de Trabajo.

ARTICULO 8: Comuníquese a la Subsecretaría de Cooperativas de la Provincia de La Pampa, a la Federación Pampeana de Cooperativas de Electricidad y Otros Servicios Públicos (FEPAMCO) y al Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), para su formal conocimiento.

ARTÍCULO 9: Cumplido, regístrese. Archívese.



AGUSTINA MANSO
SECRETARIA

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



ALFREDO D. CARRASCAL
PRESIDENTE
COOPERATIVA POPULAR DE ELECTRICIDAD, OBRAS
Y SERVICIOS PÚBLICOS DE SANTA ROSA LTDA.

RESOLUCION CA-001-2023
Santa Rosa, 9 de Febrero de 2023

ANEXO I Resolución CA-001-2023
Guía de Prácticas para el Buentrato

INTRODUCCIÓN

La presente guía fue elaborada en línea con el carácter preventivo del protocolo vigente y la Guía “Violencia y acoso en el trabajo” de la Organización Internacional del Trabajo y “Prevención de la Violencia laboral” del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires, la cual consiste en la sensibilización para la adopción de buenas prácticas, mediante la formalización de una guía de conductas, que permitan concretar un buen trato laboral.

La CPE está comprometida en lograr una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad de género, que garantice la no discriminación, acoso o maltrato de ningún tipo, que contemple la diversidad y promueva la democracia participativa.

Resulta imprescindible recordar que “Nadie trabaja solo, cada uno va construyendo su propia búsqueda; el éxito de un trabajo no deriva de la competitividad, sino de la cooperación entre todos los trabajadores y en esto aparece la dimensión de la intersubjetividad, es decir en un trabajo vamos a tener relaciones con los otros trabajadores y con el empleador”, “El espacio de trabajo no es solamente el lugar donde uno se gana la vida, sino que además es un lugar donde están jugando deseos, intereses, la identidad y el proyecto de vida de cada uno de nosotros” (Velázquez, et al., 2017).

Cada una de las personas que integra la organización es responsable de construir un buen clima laboral que permita generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de las responsabilidades individuales.

RECOMENDACIONES

Para esto recomendamos que cada una/o de nosotras/os pueda poner en práctica estas conductas:

- Tratarnos de manera cordial y respetuosa, a través de un trato amable, digno y no discriminatorio.
- Evitar el uso de lenguaje ofensivo, incluyendo las bromas, situaciones, insinuaciones o comentarios degradantes de contenido discriminatorio y/o sexual.
- Evitar dirigirse a otros/as en un tono de voz inapropiado y/o que pueda resultar humillante u hostil y/o intimide verbalmente a la otra persona.
- Actuar con rectitud y ética en cada una de nuestras acciones.
- Desarrollar la capacidad de escuchar y ponerse en el lugar del otro u otra, priorizando el diálogo como una forma de construir acuerdos.
- Tener apertura a los cambios y a analizar puntos de vista diferentes, entendiendo que las diferencias de opinión enriquecen y abren nuevas posibilidades.
- Trabajar activamente en colaboración, como parte de equipos, en pos de metas comunes.
- Comprometerse y cumplir con lo acordado y desempeñar las tareas con dedicación.
- Tener la humildad de reconocer errores y buscar enmendarlos.
- Mantener la calma y la paciencia ante situaciones de malestar, ser tolerantes y conciliador/a ante los conflictos.
- Evitar actuar de manera impulsiva y tomarse el tiempo necesario para reflexionar previamente.
- Cuidar las herramientas de trabajo y hacer un uso eficiente de los recursos.
- Respetar y cumplir las normas organizacionales, como medio para una convivencia armónica y positiva para todos y todas.

Resolución CA-001-2023, Santa Rosa, 9 de Febrero de 2023
Casa Central: Raúl B. Díaz 218 - L6302BIO - Santa Rosa - La Pampa. Tel.: 02954-412200

ALFREDO D. CARRASCAL
PRESIDENTE
COOPERATIVA POPULAR DE ELECTRICIDAD OBRAS
Y SERVICIOS PÚBLICOS DE SANTA ROSA LTDA.

AGUSTINA MANSCO
SECRETARIA

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

ANEXO I Resolución CA-001-2023

- Promover activamente un ambiente de trabajo libre de acoso, maltrato o conductas abusivas (físicas, verbales o visuales).
- Comprometerse y ser partícipe activo en la construcción de un buen clima laboral. Evitar ser partícipe por acción u omisión de conductas que vayan en sentido contrario a la construcción de un buen clima laboral.
- Empatizar con la/s persona/s víctima y colaborar activamente en la desactivación de situaciones que no contribuyen a un buen clima laboral.
- Respetar la diversidad religiosa, sexual, étnica, política y social de las personas.

GLOSARIO:

La violencia física incluye lo siguiente: agresiones, como empujar, agarrar, dar un empellón, poner una zancadilla, abofetear, morder, arañar, golpear, patear o lanzar un objeto.

La violencia y el acoso psicológicos incluyen lo siguiente: acoso, intimidación o conductas de acoso, como gritar, humillar, amenazar, excluir y causar daños psicológicos, insultar, utilizar comentarios hirientes, lenguaje ofensivo o cualquier forma de abuso verbal; burlarse de los subordinado/as o compañero/as de trabajo, jefes/jefas, lo que incluye burlarse de sus familias, su sexualidad, su identidad de género, su raza o cultura, su educación o su origen económico; hacer comentarios despectivos sobre la discapacidad de una persona o burlarse de ella, o practicar procedimientos acosadores de control del desempeño, microgestión y excesiva atribución de errores basados en estereotipos negativos sobre la competencia y la productividad de la persona con discapacidad.

La violencia y el acoso sexual incluyen lo siguiente: exposición indecente, acoso, comunicaciones obscenas y/o miradas lascivas; cualquier tipo de rito de iniciación; contacto físico no deseado, lo que incluye palmaditas, pellizcos, cosquillas, caricias, besos, abrazos, toqueteos, roces, arrinconamientos o tocamientos inapropiados; hacer preguntas/comentarios intrusivos/os sobre la vida privada o el cuerpo de un empleado/a; hacer comentarios insultantes o bromas sobre la identidad de género u orientación sexual de alguien; pedir una cita repetidamente a pesar de ser rechazado; pedir compartir imágenes, videos, protectores de pantalla o carteles sexualmente explícitos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

OIT (2022). Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas. Ginebra.

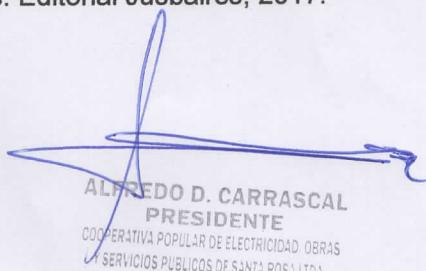
Prevención de la violencia laboral / Susana A. Velázquez... [et al.]; coordinación general de Vanesa Ferrazuolo.- 1a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Jusbaires, 2017.



AGUSTINA MANSO
SECRETARIA

RESOLUCION CA-001-2023
Santa Rosa, 9 de Febrero de 2023

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



ALFREDO D. CARRASCAL
PRESIDENTE
COOPERATIVA POPULAR DE ELECTRICIDAD OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS DE SANTA ROSA LTDA.