



# RECOMENDACIONES PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS EN COOPERATIVAS

UN CAMINO  
HACIA LA IGUALDAD  
DE GÉNERO

Las cooperativas se establecen a través del esfuerzo propio y la ayuda mutua para organizar y prestar servicios, y son entidades solidarias donde prima la igualdad, la democracia, la responsabilidad social y la transparencia. En este sentido, es menester considerar los principios de no discriminación e igualdad para favorecer el funcionamiento de las cooperativas, el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales. Como señala el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, se debe garantizar el derecho a un ambiente sano, equilibrado y apto para el desarrollo humano.

Las relaciones laborales son parte de las relaciones humanas y es por ello que debemos garantizar el respeto mutuo y la calidad de dichas relaciones. Las cooperativas tienen un rol social, cultural y económico fundamental en la vida de la sociedad, por lo que incorporar buenas prácticas basadas en una perspectiva de género es de gran relevancia y forma parte del marco normativo de derechos humanos.

## **Estándares y principios internacionales**

En el año 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre la violencia y el acoso (Nº 190) y la Recomendación que lo acompaña (Nº 206). Estos instrumentos son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Fueron elaborados por representantes de los gobiernos, de las y los trabajadores, y de las y los empleadores. El consenso logrado en el convenio 190 y las recomendaciones para su aplicación se realizaron desde un enfoque de derechos humanos y de género, y con una mirada integral e interseccional. Nuestro país ratificó este convenio en 2021.

Cuando nos referimos a la igualdad en el trabajo, encontramos un marco internacional y nacional que vela por estos derechos.

## **Naciones Unidas**

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)

## **Organización de los Estados Americanos**

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (1994)

## **Organización Internacional del Trabajo**

- Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951)
- Convenio N° 111 sobre Discriminación en materia de empleo y ocupación (1958)
- Convenio N° 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981)
- Convenio N° 190 sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019)

## **Argentina**

- Ley N° 23.592 sobre Actos Discriminatorios
- Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales
- Ley N° 27.499 "Micaela García"
- Ratificación de convenios internacionales (CEDAW, Belém do Pará, Convenios OIT)

## Violencias y mundo del trabajo

El derecho a una vida libre de violencias y discriminación es fundamental para el desarrollo de las personas.

Es por eso que resulta necesario construir consensos y herramientas que prevengan y protejan a las personas dentro del mundo laboral.

**El sistema sexo-género jerarquiza los roles de varones y moldea las relaciones entre las personas de forma tal que los estereotipos de género constituyen una pieza clave de la cultura institucional.**

**Para modificar estas prácticas, nociones y acciones desiguales, se necesita del compromiso de todos los actores sociales.**

Las acciones aisladas no son suficientes para modificar los comportamientos de las personas y de las instituciones:

es necesario pensar en medidas integrales planificadas con el fin de obtener mejoras reales.

Las desigualdades de género no afectan solo a mujeres y diversidades, sino que tienen efectos negativos en la sociedad, las instituciones y en sus áreas de acción.

La expresión **«violencia y acoso por razón de género»** designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”  
(OIT, Convenio 190, art. 1)

La expresión **«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 (OIT, Convenio 190, art. 1)

## ¿Cómo se expresa la violencia y acoso en el mundo del trabajo?

La violencia laboral puede presentarse de diversas formas que no son excluyentes entre sí: violencia psicológica, violencia sexual y agresión física.

Tipo de violencia	Ejemplos
<b>Violencia física:</b> Toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño físico.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Establecer tareas a la trabajadora y/o el trabajador que dañen su salud física.</li><li>- Agresión física por parte de un par o de una persona con un puesto jerárquico mayor.</li></ul>
<b>Violencia y acoso sexual:</b> Toda conducta o comentario con connotación sexual, no consentidos por quien los recibe, basados en el poder, que condicionan o perjudican su cumplimiento o desempeño laboral, creando un entorno de trabajo intimidatorio y humillante.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Chistes o comentarios sobre la identidad de la persona.</li><li>- Comentarios sugestivos de índoles sexual o contacto físico no consentido.</li><li>- Solicitud de favores sexuales a cambio de mejoras en el trabajo.</li><li>- Gritos o insultos con connotaciones sexuales.</li></ul>

Tipo de violencia	Ejemplos
<p><b>Violencia psicológica:</b> Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato moral o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo, sobre una trabajadora o un trabajador, buscando desestabilizarla/o, aislarla/o, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así poder degradarla/o y alejarla/o progresivamente del lugar que ocupa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La parte empleadora sobrecarga o disminuye la asignación de tareas a la trabajadora o el trabajador [Si se trata de tareas de fuerza, podemos estar en presencia de violencia psicológica y física].</li> <li>- Llamadas de atención por faltas mínimas y de manera diferencial con respecto a otras trabajadoras o trabajadores.</li> <li>- Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias [Además, esto puede constituir violencia sexual].</li> <li>- Cambios permanentes de tareas</li> <li>- Recompensas económicas discrecionales y desiguales.</li> </ul>

### ¿Cuáles son las alertas a las que se les debe prestar atención?

Aumento de licencias por enfermedad  
 Aumento de accidentes de trabajo  
 Aumento de reclamos laborales  
 Aumento de renunciaciones  
 Incremento del ausentismo  
 Insatisfacción en el trabajo/Quejas reiteradas.



## ¿Por qué caminar hacia la igualdad?

Observar los acontecimientos con perspectiva de género permite reconocer situaciones de violencia en nuestras cooperativas.

La desigualdad se profundiza cuando las personas presentan alguna/s característica/s socialmente menos valorada. Incluyendo un enfoque de derechos, nuestras cooperativas se vuelven mejores.



# Buenas Prácticas para promover la igualdad hacia dentro de la organización

**Integrar el enfoque de género en las actividades y en la estructura de la cooperativa.**

**Incorporar acciones afirmativas para la participación de las mujeres en los puestos de decisión**  
cupos para cargos de representación, cupos laborales, etc.

**Reducir la segregación vertical y horizontal a través de la selección de personal basado en la igualdad de género.**

**Asegurar la incorporación del enfoque de derechos en reglamentos y otros instrumentos normativos de la cooperativa.**

**Promover acciones para favorecer un equilibrio entre las responsabilidades de cuidado y laborales**  
Por ejemplo, a través de horarios flexibles y licencias parentales extendidas.

**Capacitar en igualdad de género y cooperativas.**  
La transversalización es importante para el diseño del plan de trabajo y acciones de las cooperativas.

**Sensibilizar y construir instrumentos para erradicar, prevenir y sancionar la violencia de género**  
Crear protocolos de acción, instancias de sensibilización y talleres conjuntos.

**Establecer una comunicación no sexista**  
Por ejemplo, en la búsqueda de personas para ciertos puestos, no reproducir los estereotipos de género.

**Propulsar espacios de escucha activa y garantizar la confidencialidad**

## Glosario de términos

**Brecha de género:** es una medida estadística que observa la distancia entre mujeres y varones respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la asimetría existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

**Cisgénero:** es cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo que se le asignó al nacer, por ejemplo, si mi sexo asignado al nacer es mujer y yo me autopercibo mujer. El prefijo “cis” es antónimo del prefijo “trans”.

**Estructura binaria:** según esta manera de clasificar a las personas, hay dos formas opuestas, desconectadas y excluyentes entre sí: lo femenino y lo masculino. Así se marca como “natural” la diferencia entre los cuerpos (diferencia sexual anatómica). Nuestras sociedades dividen funciones y el mundo que nos rodea en dos: varón y mujer. A lo largo del tiempo, feministas como Butler han reparado que el género y esta estructura binaria no es algo dado sino que se encuentra socializado.

**Género:** refiere a la diversidad de prácticas, roles y capacidades promovidas y esperadas de forma diferencial a partir del sexo asignado al nacer. El género remite a atributos que no son naturales e individuales, sino producto de una relación social de poder construida históricamente a partir de las nociones de masculinidad y feminidad.

**Identidad de género:** se trata de la percepción subjetiva que una persona tiene sobre sí misma en cuanto a su propio género, que podría o no coincidir con las características sexuales que le asignaron al nacer. La identidad de género se refiere a la vivencia de las personas en cuanto a su género. Cuando la vivencia de género de la persona coincide con el sexo asignado al nacer, decimos que su identidad es cisgénero.

En cambio, cuando el sexo asignado al nacer no corresponde con la vivencia de género de la persona, decimos que su identidad es transgénero.

**Interseccionalidad:** la perspectiva de género es una lente desde la cual podemos mirar, identificar y transformar las desigualdades.

Pero las desigualdades basadas en el género no son las únicas. Es importante saber que existen otras que se intersectan con el género como la etnia, la clase social, la edad, discapacidad, entre otras. La interseccionalidad permite comprender el modo en el que estas múltiples categorías que nos atraviesan, nos dejan en lugares de ventaja o desventaja en la sociedad, y en el acceso a los derechos y a los bienes materiales como la vivienda, la educación, oportunidades laborales, etc.

**LGBTI:** son las siglas que designan colectivamente a lesbianas, gays, bisexuales, personas transgénero e intersexuales.

Su uso es masivo y mundial desde los años 90.

**Sexo:** se define a partir de algunas características físicas y anatómicas de los cuerpos, en especial aquellas que son visibles, asociadas a los genitales. Cuando incorporamos la categoría género como una construcción social, solemos decir que el sexo se refiere, entonces, a nuestra corporalidad. Es importante destacar que si bien se piensa de manera dual binaria, las personas intersexuales no se encuadran anatómicamente dentro de los patrones sexuales del sistema binario varón/mujer.

**Orientación sexual:** es la atracción física, emocional, erótica, afectiva y espiritual que sentimos hacia otra persona. Esta atracción puede ser hacia personas del mismo género, del género opuesto, de ambos géneros, o hacia personas independientemente de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género (pansexual).

**Patriarcado:** es el sistema social, político, cultural y económico del que formamos parte y que organiza las relaciones.

El patriarcado, como sistema, ordena nuestras vidas a través de la jerarquía, el privilegio de los varones y su capacidad de ejercicio del poder como autoridad. Esta forma de organización social reproduce un modelo en el que los varones son ubicados en posiciones de privilegio respecto de las mujeres y otras identidades sexo-genéricas. Esto configura relaciones asimétricas de poder que benefician a unos por sobre otras y otros, y constituye una situación de injusticia y desigualdad que está en la base de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y diversidades.

### **Transversalización de la perspectiva**

**de género:** es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los varones cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los varones, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los varones puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

**Violencia de género (Ley 26.485):** se entiende por violencia contra las mujeres 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 su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

MINISTERIO DE  
LAS MUJERES,  
POLÍTICAS DE  
GÉNERO Y  
DIVERSIDAD  
SEXUAL

---



GOBIERNO DE LA  
PROVINCIA DE  
**BUENOS  
AIRES**