



Política de Género

Asociación Cultural
para el Desarrollo Integral

Protocolo de prevención y abordaje de situaciones de violencias por motivos de género.

ÍNDICE

I. **Presentación** 4

Autoridades

Por qué es importante un Protocolo en ACDI

Objetivos general y específicos del Protocolo

Alcance espacial y temporal

II. **Principios generales** 8

Marco normativo internacional y nacional.

Enfoque de transformación integral desde la perspectiva de género:

- Cultura laboral antipatriarcal
- Cultura laboral preventiva
- Enfoque intercultural e interseccional

III. **Prevención y abordaje de la discriminación, el acoso y las violencias por motivos de género en ACDI** 13

Acciones de prevención en tres niveles: primaria, secundaria y terciaria.

Herramientas de detección temprana de discriminación, acoso y violencias por motivos de género en ACDI.

Herramientas para acompañar, contener y orientar.

Abordaje e intervención ante situaciones de discriminación, acoso y violencias por motivos de género en ACDI:

- Conductas alcanzadas.
- Intervención: Comisión Extraordinaria. Activación del Protocolo: denuncia, documentación, atención y notificación, medidas cautelares y preventivas, investigación, sanción, reparación y comunicación.

Difusión.

Mapa de intervención.

IV. **Anexos** 29

I. Presentación

Autoridades de ACDI

Fernando Bonzi | Presidente

Gerardo Zócola | Secretario

Walter Albornóz | Tesorero

Victor Auyerós | Vocal

Ana Hillar | Vocal suplente

José Ferrero | Síndico

Enrique Lupotti | Síndico suplente

Por qué es importante un protocolo en ACDI

La Asociación Cultural para el Desarrollo Integral, en adelante ACDI, asumió el compromiso de adoptar la perspectiva de género como una política institucional de modo transversal, enfrentado el desafío de desarrollar propuestas y soluciones desde un enfoque sensible a las desigualdades estructurales que subyacen en la sociedad en la que participamos activamente. Nos comprometimos a construir un posicionamiento conceptual, político e institucional explícito respecto de la relevancia estratégica de la igualdad de género en nuestras propuestas para alcanzar el desarrollo sostenible en las comunidades y territorios en los que nos vemos implicadas e implicados.

Esto significa asumir que los roles y estereotipos de género han sido construidos social y culturalmente, provocando relaciones jerarquizadas

entre los géneros donde todo lo expresado por lo femenino ha sido subalternizado. Estas construcciones se basan en las ideas preexistentes de masculinidad y feminidad, que han sido moldeadas y transformadas a lo largo del tiempo y que han colocado a las mujeres en una posición de subordinación o inferioridad respecto de los varones. Esta construcción, que no es descriptiva sino performativa, se repite en patrones comunes en todas las sociedades y ningún campo resulta neutral.

Revertir las brechas de género provocadas por la desigualdad estructural característica del sistema patriarcal implica cuestionar y transformar estas relaciones de poder, para lo cual es necesario desafiar las normas y las estructuras de género profundamente arraigadas en nuestras sociedades, promoviendo la igualdad de género y el respeto por la diversidad. Este es un compromiso que ACDI asume para trabajar y aportar en la construcción de una sociedad justa e igualitaria, creando ambientes laborales y comunitarios libres de discriminación, acoso y violencias por motivos de género.

Desde la presidencia de ACDI y las direcciones que la componen, nos posicionamos fuertemente en rechazo de todo tipo de discriminación, acoso, hostigamiento y violencias que sucedan dentro de nuestro espacio institucional, así como en las relaciones y vinculaciones que se sucedan a partir de los proyectos que llevamos adelante, en los territorios y comunidades con las que trabajamos. Ante ello asumimos la debida diligencia para erradicar patrones y conductas discriminatorias y violentas, desplegando medidas y acciones concretas para su prevención y erradicación, entre ellas, el Protocolo que aquí presentamos.

Mediante este Protocolo ACDI busca establecer las definiciones centrales, así como los mecanismos con los que se realizará la prevención, investigación, sanción y reparación del daño por actos de violencia por motivos de género donde se comprenden la discriminación, el acoso y hostigamiento sexual y laboral de sus asociadas y asociados como también de las personas que se impliquen laboralmente con la Asociación.

Objetivos general y específicos del Protocolo

Objetivo general

Establecer un *mecanismo de prevención y actuación ante situaciones de discriminación, acoso y violencias por motivos de género* que impliquen a las y los asociados de ACDI como así a las personas que se vinculen laboralmente con la Asociación para promover un ámbito laboral libre de violencias por razones de género.

Objetivos específicos

- Construir un posicionamiento institucional explícito respecto a la tolerancia cero ante la discriminación, el acoso y violencias por motivos de género dentro de ACDI como a partir de las vinculaciones y relaciones que se sucedan con distintos actores de la sociedad civil, comunidades y territorios;
- Promover un cambio en las estructuras, los procesos y la política institucional de ACDI para crear una cultura antipatriarcal, igualitaria y libre de discriminación, acoso y violencias por motivos de género en ACDI y en las relaciones y vinculaciones que se sucedan con distintos actores de la sociedad civil, comunidades y territorios.
- Promover ámbitos institucionales y de trabajo paritarios en la toma de decisión, democráticos en la participación y respetuoso de las identidades sexo-génericas.
- Desplegar mecanismos y acciones de prevención de la discriminación, el acoso y violencias por motivos de género mediante la sensibilización, capacitación y transformación de patrones socioculturales y estereotipos de género con las y los asociados, con las y los técnicos que se vinculen laboralmente con ACDI y con las vinculaciones y relaciones que se sucedan con distintos actores de la sociedad civil, comunidades y territorios.
- Garantizar un mecanismo seguro y efectivo de abordaje, un espacio de escucha amable, respetuoso y confidencial, acompañamiento y asistencia ante situaciones de discriminación, acoso y violencias por motivos de género para las y los asociados de ACDI como para las personas que se vinculen laboralmente a la Asociación.
- Instar a la aplicación de medidas de resguardo y protección ante situaciones de discriminación, acoso y violencias por motivos de géneros ante situaciones a las asociaciones, organizaciones y grupos comunitarios que articulen con ACDI.
- Evaluar las medidas adoptadas a fin de fortalecer y adoptar progresivamente nuevas medidas de prevención y erradicación de la discriminación, acoso y violencias por motivos de géneros en ACDI.
- Convocar, organizar y programar reuniones periódicas conjunta entre la presidencia de ACDI, sus direcciones y las personas vinculadas a este Protocolo para evaluar su aplicación y efectividad.

Alcance espacial y temporal

Alcance espacial

El presente Protocolo será aplicable cuando:

1. Existan conductas discriminatorias, acoso y violencia por motivos de género entre las y los asociados de ACDI;
2. Existan conductas discriminatorias, acoso y violencia por motivos de género entre las personas que se vinculen laboralmente a ACDI, independientemente de la situación de revista y contractual, el plazo de la vinculación y los roles técnicos y jerárquicos como así los territorios en los que sucedan;
3. Existan conductas discriminatorias, acoso y violencia por motivos de género entre las personas que se vinculen como voluntarias/os no remunerados en ACDI;
4. Existan conductas discriminatorias, acoso y violencia por motivos de género en las relaciones y vinculaciones que sucedan con otros actores de la sociedad civil, siempre que una o un asociado o persona vinculada laboralmente a ACDI sea parte;

La aplicación de este Protocolo se extiende más allá del espacio físico de trabajo, cubriendo los desplazamientos o viajes por motivos profesionales, así como eventos, actividades sociales o capacitaciones vinculadas al trabajo y en el marco de comunicaciones de carácter profesional realizadas por medios digitales. Este protocolo establece que no existe un plazo o límite de tiempo para presentar la denuncia.

Alcance temporal

El presente Protocolo durará en su **vigencia 4 años** a partir de la fecha y estará en constante revisión. La Comisión de Extraordinaria, constituida exclusivamente para abordar situaciones de discriminación, acoso, hostigamiento y violencia, deberá evaluar las acciones programáticas de este Protocolo **cada 6 meses**.

Si al cabo de los 4 años de vigencia no se modificará este Protocolo, el mismo **se prorrogará automáticamente** por el mismo plazo.

II. Principios generales

Marco normativo nacional e internacional

Aquí se aborda el marco normativo desde los estándares internacionales de derechos humanos. Se tomaron comoreferencia aquellos que reconocen el derecho a una vida digna, libre de discriminación y violencia por motivos de género y obligan a los estados a promover e impulsar mecanismos de prevención, abordaje y reparación del daño con el objetivo revertir la situación que atraviesan las mujeres y las identidades sexo-génericas en el sistema patriarcal.

Los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes que han sido dictadas en su consecuencia y que aquí se retoman no constituyen una presentación acabada ni cronológica de las mismas, sino que se han ponderado las de mayor significación a los fines de encuadrar este Protocolo en un marco legal e institucional que permita el pleno goce y ejercicio de los derechos de las mujeres e identidades sexo-génericas diversas.

Instrumentos internacionales de derechos humanos y normativa nacional

El derecho internacional cuenta con un extenso corpus iuris que consagró como derecho humano fundamental la vida libre de violencias para las mujeres y personas LGTBI+; este cuerpo normativo internacional se encuentra en permanente evolución impactando en nuestro ordenamiento nacional, dado que la mayoría de instrumentos internacionales de Derechos Humanos poseen jerarquía constitucional desde el año 1994 (Art. 75 inc. 22, CN). Cabe resaltar que, los Estados al suscribir los instrumen-

tos internacionales, adquieren dos tipos de deberes: el primero referido a respetar los derechos reconocidos por los tratados y el segundo a garantizar su goce efectivo. Argentina, en línea con la mayoría de los países de América Latina, a través de la ratificación de Tratados, Convenciones y Protocolos asume compromisos con la comunidad internacional de dar cumplimiento a los mismos y la vez, asumió la responsabilidad de rendir cuentas de los avances y tensiones que los mismos enfrenten.

Este Protocolo se enmarca en los siguientes instrumentos de Derechos Humanos:

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (Naciones Unidas - 1979) **y su Protocolo Facultativo, goza de jerarquía constitucional mediante el art. 75 inc. 22.** Conocido por sus siglas en inglés como CEDAW, toma como punto de partida la discriminación estructural e histórica hacia las mujeres, reconociendo sus derechos e insta a una protección real y efectiva de los mismos, confirmando que la discriminación por motivos de género menoscaba y anula el goce o ejercicio de los derechos humanos de las mujeres. A lo largo de 30 artículos, se promueve la igualdad entre varones y mujeres y se persigue la erradicación de las diferentes formas que adopta la discriminación, tanto en el ámbito privado como en el público.

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - BELEM DO PARÁ** (Organización de Estados Americanos - 1994) aprobada por nuestro país mediante Ley Nacional N° 24.632 en el año 1996. Refiere específicamente a la problemática de las violencias y otorga el mandato específico al país para adaptar la legislación en materia de violencias de géneros, estableciendo las pautas y las políticas de prevención que cada Estado deberá llevar adelante. En esta oportunidad y marcando un hito histórico, los Estados Parte acordaron que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y que ésta es considerada una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales idenpendientemente de la clase social, grupo étnico, cultura, nivel educacional, edad o culto y que la violencia contra las mujeres impide y anula el ejercicio de los derechos elementales. Es por ello que también establece que todas las mujeres podrán ejercer libre y plenamente todos sus derechos civiles, económicos, políticos, sociales y culturales y contarán con total protección de esos derechos.

- **100 Reglas de Brasilia sobre el Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad** (Cumbre Judicial Iberoamericana - 2008). Establecen los estándares básicos para garantizar el acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad.

- **Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación a la Orientación Sexual y la Identidad de Género** (especialistas en legislación internacional - 2006. Ac-

tualizados en 2017). Estos principios ponen sobre el Estado la obligación de adoptar las medidas legislativas, administrativas y de cualquier otra índole que sean necesarias para respetar plenamente y reconocer legalmente el derecho de cada persona a la identidad y expresión de género.

- **ODS 5 - Agenda 2030 - Objetivos de Desarrollo Sostenible** (Naciones Unidas - 2015). Entre los 17 objetivos de desarrollo sostenible se abordan retos fundamentales que los Estados se han obligado a enfrentar, como la pobreza, la desigualdad y la violencia contra las mujeres.

- **Convenio 190** (Organización Internacional del Trabajo - 2019) y **Recomendación 206 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo** (OIT - 2019). El Convenio 190 es el primer documento internacional sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la Recomendación 206 es dictada al efecto y que establece, entre otros elementos importantes, aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideración del género para abordar la violencia y el acoso. Argentina lo ratificó mediante la Ley 27580, sancionada por el Congreso Nacional el 15 de diciembre de 2020.

Este marco internacional (mencionado brevemente) es la base de las leyes que se dictaron en Argentina en cumplimiento de las obligaciones asumidas; entre ellas las que resultan importantes a los fines de este Protocolo son:

- **La Ley Nacional 26.485 de “Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales”**. Sancionada en el año 2009 y reglamentada en el año siguiente a través del Decreto Reglamentario N° 1101, sienta sus bases principalmente en la Convención Belem Do Pará (1996). Esta norma se presenta como una norma superadora desde una perspectiva infinitamente más amplia y abarcadora de la violencia contra las mujeres y cimenta los conceptos, tipos y modos de ejercer la violencia desde el enfoque de género y establece cómo se debe abordar la problemática compleja y multicausal como son las violencias, sobre ella se ampliará más adelante.

- **Ley 26.743 de Identidad de Género** sancionada en el año 2012. Implica el respeto a la identidad de género autopercibida que cada persona manifieste, permitiendo tener un DNI que lo refleje y en consecuencia desarrollar una vida como ciudadanas/os/xs de derecho.

- **Ley 26791 Modifica el Código Penal Argentino, incorpora la figura de femicidio** sancionada en el año 2012. El cual quedó redactado de la siguiente manera: *“Se impondrá reclusión perpetua o prisión perpetua, pudiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 52, al que matare: 11. A una mujer cuando el hecho sea perpetrado por un hombre y mediare violencia de género”*.

- **Ley 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado “Ley Micaela”** sancionada en el 2018. La capacitación en Ley Micaela supone un gran avance para los derechos de las mujeres e identidades feminizadas y disidentes, y el cumplimiento del Estado de su obligación de debida diligencia en consonancia con los Tratados Internacionales que ha suscrito.
- **Ley 27636 Ley de promoción de acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayan-Loahana Berkins”** sancionada en el año 2021. Esta ley tiene por objeto establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transgenero y transexuales, para promover

Enfoques de transformación integral

ACDI considera el presente Protocolo como una herramienta clave para promover un cambio en las estructuras, los procesos y las prácticas institucionales que reproducen la discriminación, el acoso y las violencias como motivos de géneros y que se presentan de manera errónea como hechos aislados, naturales e inevitables.

Los enfoques transformadores sirven para cambiar las dinámicas y las estructuras de poder que los crean y los refuerzan; ayudan a comprender y considerar de manera sistemática la existencia de múltiples variables interrelacionadas, cadenas causales no lineales, factores impredecibles y la importancia del contexto.

Para lograr este objetivo, ACDI mediante de este protocolo impulsará un cambio de la cultura laboral en **tres niveles**:

Cultural laboral antipatriarcal

ACDI se compromete en este Protocolo a reconocer la persistencia y la gravedad de la discriminación, el acoso sexual y laboral y las violencias por motivos de género en el espacio de trabajo desde una perspectiva integral y de género, como consecuencia de las relaciones asimétricas de poder basadas en estereotipos y normas de género patriarcales y a crear una nueva cultura laboral antipatriarcal reconociendo, enfrentando y deconstruyendo los patrones de desigualdad de género y de privilegios que normalizan, invisibilizan y perpetúan el acoso sexual y laboral y las violencias por motivos de género en el espacio de trabajo.

Cultura laboral preventiva

ACDI se compromete en este Protocolo a impulsar medidas preventivas con el fin de identificar y atender las causas y factores de riesgo de la discriminación, el acoso y hostigamiento sexual y laboral y las violencias por motivos de género en el espacio de trabajo

Enfoque intercultural e interseccional

La importancia de incorporar enfoques transversales: de género, intercultural e interseccional, ayuda a comprender la complejidad en la que mujeres e identidades sexo-génericas desarrollan sus proyectos de vida y sus relaciones interpersonales.

Este Protocolo abordará las acciones de prevención y abordaje teniendo presente la multidimensión de las identidades y la exposición a diferentes variables de vulnerabilidad y opresión. El concepto de **interseccionalidad** es central para el abordaje de la realidad social, al proponer ir más allá de un análisis inter-géneros (entre varones, mujeres e identidades sexo-génericas) para alumbrar las relaciones de poder, las diferencias y las desigualdades que existen intra géneros (al interior de la construcción identitaria de varones, mujeres e identidades sexo-génericas). El género no se encuentra separado, sino que se entrelaza con otras dimensiones como la edad, la identidad o expresión de género, el nivel de formación educativa, el lugar de residencia, la pertenencia o no a una comunidad indígena, la ocupación, entre otros, estas categorías disminuyen o aumentan las relaciones de poder y los riesgos de sufrir discriminación, acoso sexual o laboral y violencias por motivos de género y es clave tenerla presente al momento de activar este Protocolo y dar intervención en una situación que vulnere el derecho a una vida libre de discriminación y violencia.

Por su parte, el concepto de **interculturalidad** según UNESCO, refiere a la existencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas a través del diálogo y el respeto mutuo. La interculturalidad recupera la consideración de la “diversidad” deconstruyendo los prejuicios para comprender la realidad, haciendo conscientes los procesos de jerarquización de las diferencias. Posibilita anticipar y prevenir los efectos de categorización y valoración de la diversidad, que pueden llegar a esencializar y estigmatizar expresiones culturales.

En este Protocolo, ACDI se compromete a abordar situaciones de discriminación, acoso laboral y sexual y las violencias por motivos de género desde perspectivas que aborden las múltiples desigualdades de poder que existen al interior de las identidades, la cultura y la sociedades, y para ello integra el enfoque de interculturalidad con la perspectiva de género e interseccionalidad, es decir, abordar la complejidad de estas problemáticas desde “enfoques transversales transformadores”.

III. Prevención y abordaje de la discriminación, acoso sexual y laboral y violencias por motivos de género en ACDI

Acciones de prevención

En este Protocolo la prevención tiene el objetivo de abordar y desarmar las estructuras, dinámicas y procesos patriarcales con el objetivo de identificar y atender las causas y factores de riesgos de la discriminación, el acoso, y las violencias por motivos de género. Es por ello que la sensibilización, el acceso a la información y la capacitación permanente tiene un rol fundamental. Mediante estos procesos se buscará problematizar y cuestionar los postulados y las prácticas que sostienen una estructura social y laboral de tipo patriarcal dentro de la organización, y desarticular la reproducción de estereotipos y roles de género, las ideas preexistentes y jerarquizadas de masculinidad y feminidad, los prejuicios machistas y racistas, la segregación sexual del trabajo y la estructura multicausal y compleja que reproduce discriminación y violencia, entre otros.

Las acciones de este Protocolo para prevenir la discriminación, el acoso sexual y laboral y las violencias por motivos de género serán en tres niveles, los que se ejecutarán en simultaneo de ser necesario.

Prevención primaria

Refiere a las acciones y medidas anteriores a la aparición de actos discriminatorios y violentos para remover las causas y factores de riesgo, previniendo cualquier daño inicial; esto se ejecutará mediante las siguientes acciones:

- Tolerancia cero a la discriminación, acoso sexual y laboral y violencias por motivos de género entre las y los asociados de ACDI como de las personas que se vinculen laboralmente en la Asociación como así de las vinculaciones y relaciones que se sucedan a partir de proyectos, actividades y acciones a fines a los objetivos de ACDI.

- ACDI entregará a las y los asociados así como a las personas que se vinculen laboralmente una copia de este Protocolo para garantizar su acabado conocimiento, con sus correspondientes anexos, como así espacios institucionales libres de discriminación, acoso sexual y laboral y violencias por motivos de género;

- ACDI dictará, mediante un equipo especializado en género, un ciclo de capacitaciones obligatoria en tres niveles:

- I) Introducción a la perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.

- II) Marco normativo internacional y nacional

- III) Herramientas de prevención, detección temprana y abordaje de discriminación, acoso y las violencias por motivos de género en proyectos, realizaciones y acciones afines a los objetivos de la Asociación.

Estas capacitaciones se dictarán de manera anual y se establecerán las capacidades necesarias para que quienes se incorporen como asociadas/os y técnicas/os a la posteridad cumplan con el ciclo de capacitación.

- ACDI integrará en cada proyecto, realización y acciones afines a los objetivos de la Asociación de manera transversal el enfoque de género, interseccionalidad e interculturalidad.

Prevención secundaria

ACDI garantiza a partir del presente Protocolo respuestas inmediatas una vez ocurrido cualquier hecho de violencia con el fin de evitar un mayor daño, desplegando medidas cautelares y de cuidado que pongan en resguardo a las víctimas (asociadas/os y/o dependientes/es) de discriminación, acoso y violencia por motivos de género. Este nivel será desarrollado en el apartado de *Abordaje e Intervención de Situaciones de Discriminación, Acoso y Violencias por motivos de género en ACDI*.

Prevención terciaria

ACDI se compromete a sostener respuestas a largo plazo para tratar con las consecuencias de la violencia, minimizar su impacto, restaurar la salud y la seguridad, y prevenir la repetición del hecho.

Detección temprana

Las señales tempranas son aquellos indicadores que facilitan la detección de situaciones que allanan el camino para que se naturalice la discriminación, acoso sexual y laboral y violencias por motivos de género. Detectarlas permite evitar situaciones de mayor riesgo a través de una intervención oportuna.

Algunas formas de violencias por motivos de género son explícitas, como la violencia física, el abuso sexual, el hostigamiento o las amenazas. Otras son menos evidentes o no están visibilizadas como violencias. Las formas visibles e invisibles se articulan entre sí, contribuyendo a reforzar la discriminación por motivos de género que habilitan que el acoso, sexual y laboral y las violencias más evidentes ocurran.

Las violencias más graves se cimentan sobre estos indicadores que se deben prevenir, abordar y transformar para erradicar, son más bien sutiles pero causan graves daños, a saber:

- **Los micromachismos:** son pequeños gestos, actitudes, comentarios y prejuicios que se manifiestan en lo cotidiano contribuyendo a profundizar y perpetuar la desigualdad y colocando a la mujeres e identidades sexo-génericas diversas en una posición inferioridad respecto de los varones tanto en ámbitos privados (familiares y domésticos) como en ámbitos públicos (sociales, laborales, jurídicos, etc); Los micromachismos están altamente naturalizados y cuentan con alta tolerancia social. Abordarlos es clave para impedir su reproducción.

- **Lenguaje sexista:** lo que se nombra no existe. El lenguaje forma parte de la construcción patriarcal que moldea las relaciones sociales, políticas, económicas e institucionales, está cargado de sentido, subjetividad y prejuicios que refuerzan la cultura de la dominación. La promoción de un lenguaje inclusivo no sexista supone la inclusión de las mujeres e identidades diversas y disidentes a la hora nombrar, desaprender lo aprendido y no reproducir mensajes que universalizan lo masculino invisibilizando el rol y representación de las mujeres y las identidades diversas.

- **Invisibilización:** el rol de las mujeres e identidades diversas en espacios de toma de decisión construyen referencias y potencia la representación de los intereses individuales y colectivos; promover la participación

efectiva e igualitaria es fundamental para transformar las estructuras patriarcales de poder.

- Segregación horizontal y vertical: La segregación horizontal hace referencia a la mayor participación femenina, o feminización en ciertos sectores de la economía y en determinados tipos de ocupaciones reproduciendo la división sexual del trabajo tradicional, como en tareas de cuidado, domésticas, de enseñanza, servicios sociales y de salud, entre otros. La reproducción de la segregación horizontal impide la inclusión de las mujeres e identidades diversas en ámbitos históricamente masculinizados donde el acceso a bienes y servicios económicos es mayor y más rentable. La segregación vertical, otra de las dimensiones evaluadas al momento de identificar desigualdades en el mercado laboral, se refiere a una distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional que genera sub-representación en la parte superior del ordenamiento de las ocupaciones. Este fenómeno, conocido como “techo de cristal”, hace referencia a los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres e identidades diversas a cargos jerárquicos, con las consecuentes implicancias en términos de la toma de decisiones, el desarrollo de carrera y las escalas salariales.

En el plano de las relaciones interpersonales y sexo-afectivas, es importante estar atentxs a los siguientes indicadores:

- **Control**
- **Culpabilización**
- **Chantaje emocional**
- **Desprecio e ignorancia**
- **Humillación**
- **Desvalorización**

Herramientas para acompañar, contener y orientar

Ante una situación de discriminación y violencias por motivos de género de una persona asociada o vinculada laboralmente a la Asociación, que no sucedan en el ámbito institucional y que se den en las relaciones interpersonales por fuera de la organización, el compromiso que asume ACDI es de acompañar respetuosamente a esa persona, con las siguientes herramientas orientadoras:

Acompañar es:

- Escuchar a la persona

- Construir un vínculo de confianza
- Contener
- Informar oportunamente
- Articular con otros organismos para acompañar la intervención

Recibir un testimonio

Son múltiples las formas en las que se puede tomar conocimiento acerca de la situación de violencia que atraviesa una persona. A continuación se presentan algunas, para ofrecer estrategias de acompañamiento:

- En primera persona: Si la persona asociada o vinculada a ACDI se acerca a la oficina, a otra/o asociada/o, o a una compañera/o de trabajo para relatar hechos de violencias por motivos de géneros es primordial ofrecerle contención para comenzar a ponerle límites a la situación. Aquí es importante la escucha activa, aun si el relato resulta desordenado es importante hacerle saber que no está sola/o, qué tiene derechos y qué puede construir una red de apoyo, donde ACDI se compromete a acompañarle en el proceso. En ocasiones, puede suceder que detectemos señales de violencia pero la persona que las está atravesando no las registra como tal. Incluso, es posible que, al no haberse acercado en busca de ayuda o acompañamiento de forma explícita, esto se dé en un contexto de una conversación sobre otra cosa, en una actividad o espacio compartido, en una instancia con más personas. En estas situaciones es importante sostener un vínculo con la persona, que sepa que no está sola, que se sienta escuchada e iniciar un proceso que le permita desnaturalizar y visibilizar eso que le sucede respetando sus tiempos.

- Por terceras personas: Cuando se toma conocimiento de que una persona asociada o vinculada laboralmente a ACDI se encuentra atravesando una situación de violencia por medio de una tercera persona, es clave pensar cómo acercarse a esa persona. Es importante hacer saber que la intención es brindar acompañamiento y que no hay obligación de radicar una denuncia. Conocer el vínculo que tiene con quien nos acerca la información para pensar sobre la red familiar y/o comunitaria con la que cuenta. Escuchar a la persona que acudió a nosotras/os, ya sea alguien del entorno familiar, amiga/o, vecina/o, compañera/o o conocida/o. En ese caso, será importante también acompañar a quienes acompañan.

Abordaje e intervención de situaciones de discriminación, acoso y violencias por motivos de géneros en ACDI

A continuación se presenta el **modelo de intervención** que adopta ACDI ante situaciones de discriminación, acoso sexual o laboral y violencias por motivos de género que se den en ámbito de la institución o en ocasión de sus actividades, eventos y realizaciones, entre asociadas/os, vinculadas/os laboralmente y relaciones que sucedan a partir de la articulación interinstitucional.

Conductas alcanzadas

A continuación se presentan una serie de definiciones que explican cuáles son las conductas alcanzadas por este Protocolo, situaciones que tienen tolerancia cero dentro de ACDI y que serán motivo de activación para la intervención que propone este Protocolo:

- **Discriminación por motivos de género, identidad u orientación sexual:**

Es toda conducta, acción, comentario y uso del lenguaje cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte el desempeño laboral, la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

- **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. Constituyen 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.¹

- **Acoso sexual**

Se distingue por conductas o comentarios con connotación sexual no consentidos por quien los recibe. Puede presentarse por medio de la exigencia de un servicio sexual cuya aceptación o rechazo determine una decisión favorable o perjudicial para la persona acosada (chantaje). También puede manifestarse por medio de un ambiente de trabajo hostil que incluye chistes obscenos, miradas lascivas, comentarios inapropiados, por ejemplo, sobre la ropa de una mujer, o acerca de su aspecto físico. Todas

estas conductas crean un entorno laboral intimidante, adverso o humillante.²

- **Acoso en el ámbito laboral**

También llamado acoso moral, es el maltrato ejercido sobre una trabajadora con el objeto de desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral. Se manifiesta a través de gestos, palabras, miradas, que atacan la dignidad y la integridad psicofísica de la persona. Son sucesos que parecen pequeños y sin importancia, pero que a través de la repetición y la sistematización se convierten en conductas violentas. El acoso puede manifestarse por medio del aislamiento, el control o la manipulación de la información, el abuso de las condiciones laborales; acciones y expresiones ofensivas dirigidas a atacar, herir y menospreciar a la trabajadora en sus sentimientos y emociones, denigrar la reputación y la categoría profesional, devaluando sus conocimientos, experiencia, esfuerzo; disminuir la importancia del rol desempeñado, quitándole injustificadamente responsabilidades o bien asignándole tareas inútiles, imposibles o inferiores a su categoría.³

- **Violencias por motivos de género:**

La **Ley Nacional 26.485** de “*Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en los que desarrollen sus Relaciones Interpersonales*” sancionada en el año 2009, toma como base la Convención Belem Do Para (1994).

Esta Ley visibiliza y sanciona las violencias más visibles, aquellas que derivan de las violencias invisibles y sutiles que fueron abordadas anteriormente, y que tienen consecuencias directas sobre el cuerpo, la psiquis, el acceso a recursos simbólicos y materiales y el trabajo. Asimismo, conceptualiza a la violencia contra las mujeres y además define los tipos y modos en que estas violencias se ejercen. Es decir:

- Los tipos son de qué manera se llevan a cabo las violencias y;
- Las modalidades son cómo se presentan.

El Artº 4 establece el **concepto de las violencias por motivos de géneros:**

“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. Se considera violencia indirecta, a los efectos de

¹ Fuente: Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, Organización Internacional del Trabajo, 2019.

² Fuente: Ministerio Público Fiscal. Procuración General de la Nación Argentina. Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales, 2019.

³ Fuente: Ministerio Público Fiscal. Procuración General de la Nación Argentina. Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales, 2019.

la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”

Los art. 5° y 6° presentan los siguientes **tipos de violencia**: violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, violencia simbólica y violencia política. Y las siguientes **modalidades**: violencia doméstica, institucional, laboral, violencia contra la libertad reproductiva, violencia obstétrica, violencia mediática, violencia pública - política.

- Violencia laboral por motivos de género:

Art. 6° de la Ley Nacional 26.485- **“Violencia laboral contra las mujeres:** *aquella que discrimina a las mujeres 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 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 determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.*

Intervención: Activación del protocolo. Abordaje

Comisión extraordinaria

Para la investigación y sanción de los hechos definidos en este Protocolo, ACDI constituirá una Comisión Extraordinaria, esta será integrada por:

- Una persona del órgano de gobierno con participación honorífica elegida por las personas que integran el grupo de asociadas/os
- Una persona del equipo técnico de ACDI elegida por las personas que integran las direcciones de educación, ambiente y administración.
- Una persona experta en temáticas de género y prevención de las violencias por motivos de género. Esta persona no participa en el comité de manera permanente, sino que lo hace a partir de la presentación de una denuncia.

Toda autoridad con atribuciones para la operación de este Protocolo tiene el derecho y la obligación, desde el momento en que asume su cargo, de recibir capacitación de manera continua y especializada en los contenidos de éste, con la finalidad de que las funciones asignadas se cumplan de acuerdo con los estándares más altos de derechos humanos con perspectiva de género y desde un enfoque interseccional. Toda persona que in-

tegre el comité firmará un acuerdo de confidencialidad sobre las acciones que realice durante su estancia en el mismo.

Criterios que rigen la intervención de la Comisión extraordinaria

1. La escucha activa: está relacionada con el posicionamiento que se adopta en el encuentro con la persona que atraviesa algunas de las conductas comprendidas en este Protocolo, incluso con quien se acerca a contar algo que le sucede a otra persona. Una actitud de escucha activa tiene como finalidad generar un encuentro donde la persona pueda sentirse comprendida, segura, en confianza. Es obligación de ACDI generar las condiciones para que la persona pueda expresarse y no sentirse juzgada.

2. Evitar el lenguaje estigmatizante y preguntar a la persona cómo desea ser nombrada, respetando su identidad autopercebida.

3. Evitar la re-victimización: No se expondrá a la persona a contar lo que sucedió muchas veces ni a dar detalles que resultan traumáticos.

4. Evitar realizar interpretaciones rápidas: puede suceder que la persona que se encuentra atravesando alguna de las conductas comprendidas en este Protocolo haya naturalizado las situaciones de violencia y en este caso, es necesario llevar adelante un proceso en el cual pueda, progresivamente, ir comprendiendo que lo que le sucede es violencia. Por otro lado, realizar interpretaciones sobre lo que está atravesando la otra persona puede generar expulsión, resistencia y hasta poner en riesgo la continuidad del acompañamiento.

5. Evitar dar indicaciones de forma imperativa sobre de qué forma hay que proceder: es fundamental que quienes integren la Comisión Extraordinaria no realicen intervenciones que condicionen las decisiones a tomar. El sostén durante el recorrido es crucial para no reforzar que la persona continúe en esa situación o quede aislada. En su lugar, deberán dar a conocer obligatoriamente, los derechos que le asisten y el mecanismo de investigación y sanción de este Protocolo.

6. Creer y validar el testimonio: “*Yo sí te creo*”. Una escucha activa implica también no poner en duda el testimonio de la persona que se encuentra atravesando una situación comprendida por este Protocolo. Parte de la validación es situar la discriminación, acoso o violencia por motivos de género como un problema social estructural que atraviesan muchas mujeres y LGBTI+. En este sentido, es importante despejar cualquier tipo de culpabilización que surja dando cuenta de que nada justifica una situación de violencia.

7. Generar un clima de confianza: buscar y generar los espacios donde la persona atravesando una situación comprendida por este Protocolo se

pueda sentir segura y tranquila, sin interrupciones y con un clima de intimidad. Es importante compartir conceptos claros.

8. Conocer las redes: indagar, respetando los tiempos, sobre su historia de vida, su entorno, si tiene redes de contención familiares y/o comunitarias. Es muy importante identificar los vínculos de referencia y apoyo que la persona menciona.

9. Realizar preguntas orientadoras: es fundamental determinar pautas para un relevamiento mínimo que permita construir un primer análisis del riesgo, saber si hay otras vulneraciones de derechos y diseñar una posible intervención.

10. Respetar la confidencialidad y la privacidad: Es importante que durante la primera entrevista se filtre la información a recabar, qué del relato es necesario indagar y qué no, ahorrándole a la persona revivir situaciones que puedan resultar traumáticas. La confidencialidad es obligatoria para quienes integren la Comisión Extraordinaria de ACDI.

Activación del Protocolo

1. Denuncia

Este Protocolo se activa ante la denuncia de una persona asociada o vinculada laboralmente a la Asociación. Por denuncia, se entiende toda comunicación que informa a las autoridades de ACDI sobre uno o varios hechos que violan lo establecido en este Protocolo, ya sea que ocurra en las instalaciones de ACDI, en sus sedes, durante misiones territoriales, reuniones operativas, eventos, incluyendo medios digitales, siempre y cuando esté involucrada una persona integrante de la Asociación.

No se establece un tiempo límite para denunciar los hechos relativos a este Protocolo, sin embargo, se debe tener en cuenta que la investigación que se realice sólo podrá tener **consecuencias administrativas o laborales** para las personas, si quienes se ven involucradas mantienen una relación o siguen siendo parte de ACDI. En todo caso, la información se tomará en cuenta con fines de evaluación y no repetición en la organización.

Podrán denunciar

Cualquier persona que forme parte de la organización, de sus órganos de gobierno, o cualquier persona externa, ya sea porque es una presunta víctima de una violación o porque ha tenido conocimiento de que se violan los derechos aquí establecidos.

- En persona a las autoridades de ACDI: a la Comisión Directiva, grupo de asociadas/os o responsables de áreas.
- Por correo electrónico mediante denuncia@acdi.org.ar

- Mediante una tercera persona en carácter de testigo, la que será válida si cuenta con el consentimiento de la presunta víctima.

En caso de que sea notoria y evidente una probable violación a los derechos establecidos en este Protocolo o se identifiquen datos de riesgo a partir de las acciones de prevención, deberá informarse a las autoridades de ACDI para que constituya de inmediato la Comisión y dé inicio a la atención e investigación de los hechos.

Principios generales que rigen la denuncia

Son principios generales para la atención e investigación de las denuncias relativas a los derechos señalados en este Protocolo los siguientes:

1. Presunción de buena fe: como punto de inicio para la investigación se presume que la persona que denuncia dice la verdad.

2. Presunción de inocencia: como punto de inicio para la investigación se presume que la persona que es denunciada es inocente.

3. Confidencialidad: durante el proceso de atención e investigación se garantiza para todas las partes las presunciones de buena fe y de inocencia, por lo que no se difundirá ni hablará del proceso hasta que se tenga una resolución y se determine en ella la forma de su difusión.

4. Protección y resguardo: se garantizará la máxima protección de los derechos a las personas dentro de un orden institucional sustentado en los derechos humanos.

2. Documentación

A partir de la presentación de una denuncia, cualquiera que sea la forma en que se presenta, la Comisión Extraordinaria abrirá un expediente en el que se documentarán los hechos denunciados y toda acción que se realice respecto a la misma. El expediente, mientras el caso esté activo, se resguardará por las personas integrantes de la Comisión y, una vez implementada la resolución y cerrado el caso, se resguardará en el área de administración como parte de la documentación institucional confidencial.

3. Atención y notificación

Una vez recibida la denuncia, la Comisión realizará, en un plazo no mayor a tres días hábiles, una entrevista con la o las presuntas víctimas para identificar la situación en que se encuentran en términos de necesidades y recursos, evaluar los riesgos, el estado psico-social y delimitar los hechos sufridos, con el objetivo de definir las propuestas de atención o, en su caso, las medidas de protección, así como el contenido de la información que se comunicará a la o las personas denunciadas.

En los casos denunciados que se advierta la necesidad de brindar una atención psicosocial o médica, el comité hará el registro de ello y propondrá a la o las presuntas víctimas alternativas externas a ACDI para acompañar y recibir dicha atención.

Notificación a la persona denunciada

En un plazo no mayor de tres días hábiles a partir de la primera entrevista con la o las presuntas víctimas, el comité informará a la presunta persona agresora que existe dicha denuncia, así como las condiciones y los tiempos para su respuesta, entrevista e inicio de investigación. Para ello, la Comisión redactará un escrito con la información suficiente de los hechos denunciados, que incluya nombre de quien denuncia, tiempo, modo y lugar, esto con la finalidad de poder articular una respuesta. El escrito de hechos de denuncia se presentará junto con una carta de confidencialidad y apercibimiento de no represalias, que deberá ser firmada por la o las presuntas personas agresoras e integrada al expediente.

Tanto a la o las presuntas víctimas como al o los presuntos agresores, al momento de las entrevistas, se les solicitará que, en un plazo no mayor de tres días hábiles, presenten una lista de las personas que saben de los hechos por su propia comunicación, con el objetivo de que la Comisión Extraordinaria les pueda informar sobre el inicio del proceso de atención e investigación, así como la necesaria confidencialidad para avanzar en el proceso.

La reunión con las personas que tienen conocimiento deberá realizarse dentro de los siguientes tres días hábiles y cada persona deberá firmar una carta de confidencialidad del caso, misma que se integrará al expediente. En caso de incumplimiento de ésta, habrá sanciones.

Ante la comisión de un presunto delito

Si de los hechos que tiene conocimiento el comité se infiere que pueden constituir delitos, éste dará aviso inmediato a la máxima autoridad de ACDI, a su vez, informará a la presunta víctima de los derechos que le asisten, ofreciendo acompañamiento y respetando la decisión que la presunta víctima tome sobre ello; tal situación no obstaculizará el proceso de investigación interna de la Comisión. Por su parte, ACDI brindará el acompañamiento necesario a la víctima en dicho proceso penal, si esa fuera la decisión de la persona que denuncia.

4. Medidas cautelares y preventivas de protección

Durante el proceso de entrevistas se podrán definir medidas cautelares de protección de la o las presuntas víctimas a los fines de garantizar la integridad, fortaleciendo sus redes de apoyo y consolidando condiciones de prevención del incremento de los hechos denunciados. Estas medidas son transitorias y durarán hasta que finalice la investigación y se presente una Resolución, esta última contendrá las medidas definitivas para la sanción (o no) de los hechos denunciados que violan este Protocolo.

Para determinar las medidas de protección se valorarán los siguientes elementos:

- Riesgo y condiciones de seguridad de la presunta víctima y testigos.

- Situación de vulnerabilidad de la presunta víctima y testigos.
- Contexto en el que han sucedido los hechos.
- Relación de jerarquía y potencial afectación a los derechos y las libertades de la presunta víctima y testigos.
- Frecuencia, espacios y riesgo de interacción entre las personas involucradas.
- Naturaleza de la violencia en relación con su duración y el impacto en la presunta víctima (y testigos).

Conforme el análisis que realice la Comisión, siguiendo los criterios que anteceden, se pondrán imponer las siguientes medidas cautelares y preventivas de cuidado:

- Distanciamiento de la o las presuntas víctimas y el presunto agresor
- Incomunicación entre la o las presuntas víctimas, testigos y el presunto agresor
- Cambio del lugar y horario de trabajo para el presunto agresor si compartieran espacio físico y/o remoto con la o las presuntas víctimas
- Si la o las presuntas víctimas o el presunto agresor conforman el mismo equipo, cambio de roles y de equipos. Bajo ninguna circunstancia podrán continuar trabajando en el mismo proyecto, actividad o realización afines a la Asociación.
- Uso de licencias extraordinarias para la o las presuntas víctimas o el presunto agresor
- Suspensión de misiones territoriales, eventos o reuniones que debían llevarse a cabo entre la o las presuntas víctimas y el presunto agresor.

5. Investigación

Una vez presentada la denuncia e iniciada la atención, cuando ha sido notificada la parte denunciada y apercibidas de confidencialidad todas las personas que tienen conocimiento de los hechos y denuncia, la Comisión Extraordinaria de ACDI convocada a instancias de este Protocolo, realizará las acciones de investigación, misma que deberá realizarse en un tiempo no mayor de treinta días hábiles.

Para garantizar el debido proceso para todas las partes, la investigación debe mínimamente cumplir con:

- a) La identificación de las personas involucradas,
- b) La identificación de los hechos,
- c) Recolección y análisis de pruebas,
- d) Identificar y aplicar la normatividad aplicable junto con los estándares de derechos humanos relacionados, principalmente para la evaluación de las pruebas en casos de violencia sexual y discriminación, en ejercicio

del enfoque de género interseccional e intercultural.

En un plazo no mayor a 40 días desde el inicio de la investigación, la Comisión dictará una Resolución que deberá señalar, como mínimo:

1. Si se encuentra que los hechos denunciados corresponden a violaciones a los derechos y libertades establecidos en la ley y este protocolo.
2. Si se comprueba la responsabilidad de la o las presuntas personas agresoras y, en su caso, la sanción que corresponda.
3. Si corresponde el dictado de medidas de cuidado permanentes para la o las presuntas víctimas.
4. Si se comprueba daño, tanto en la o las víctimas, como para la organización y los procesos involucrados, y, en su caso, la reparación del respectivo daño.

Comunicación

La resolución se informará a cada una de las partes involucradas por separado, así como a las personas que firmaron confidencialidad. Según lo establezca la Resolución, se informará a todas las personas de ACDI (asociadas/os, vinculadas/os laboralmente y voluntarias/os) ya sea de manera individual o a través del informe de evaluación del protocolo señalado en el apartado de prevención.

En los casos en que se resuelva una rescisión del contrato laboral o la expulsión de una asociada/o o voluntaria/o, se informará a toda la comunidad de ACDI y se dará a conocer la identidad de la persona agresora.

6. Sanción y reparación

Las sanciones que se podrán aplicar en el marco de este Protocolo son de tipo administrativo y laboral de acuerdo a la gravedad del caso, los hechos denunciados, las personas denunciadas, la posición de poder del presunto agresor y la frecuencia y/o reincidencia de los actos. En todos los casos, la aplicación de medidas sancionatorias persigue el objetivo de no repetición y de reparación para la presunta víctima, de no normalización de los actos y de tolerancia cero a la discriminación, el acoso y las violencias por motivos de género en ACDI.

En función de la ponderación de los elementos recabados durante la investigación y de corroborarse que han ocurrido actos discriminatorios, abusivos o violentos por motivos de género, ACDI podrá imponer las siguientes sanciones:

1. Si existen elementos para mantener la relación laboral, se podrán imponer las siguientes sanciones:
 - Acta administrativa de antecedentes
 - Suspensión de tareas de alta responsabilidad (desjerarquización)
 - Suspensión sin goce de sueldo por un plazo máximo de treinta (30) días

- En todos los casos será obligatoria la capacitación en perspectiva de género, interseccional e intercultural, derechos de las mujeres y las diversidades y prevención de violencias por motivos de género

2. La rescisión de la relación laboral (cualquiera sea la modalidad de contratación/prestación de servicios), voluntariado o expulsión del cuerpo de asociadxs. Esta medida será justificada ante hechos graves, que hayan puesto a la presunta víctima ante riesgos altos (de vida, psíquicos, laborales o sexuales) o cuando haya sido ejercido a partir de la posición jerárquica o de coordinación. Además se podrá aplicar una inhabilitación de un mínimo de seis meses y un máximo de tres años para volver a colaborar con ACDI.

7. Difusión

A los efectos de dar a conocer este Protocolo, ACDI se compromete a promover acciones de difusión y comunicación y promoción de prácticas no discriminatorias o violentas en razón del género, la orientación sexual, y/o características sexuales al interior de la organización y en todos los proyectos y actividades que desarrolle a partir de su entrada en vigor. Asimismo, se compromete a hacer llegar un ejemplar de este protocolo a cada uno de sus integrantes, quienes deberán firmarlo y remitir copia para el legajo correspondiente.



Denuncia

Por asociada/o medios:
En persona a una autoridad
Por correo electrónico



Constitución de Comisión extraordinaria

- 1° Apertura de expte.
- 2° Atención y notificación a la(s) presunta(s) víctima(s) en el plazo de 3 días medidas de protección
- 3° Notificación y entrevista al presunto agresor
- 4° Citación de testigos (aportados por las dos partes)

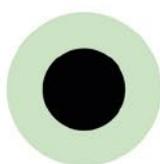


Presunto delito

Se informa a la(s) presunta(s) víctimas los derechos que le asisten

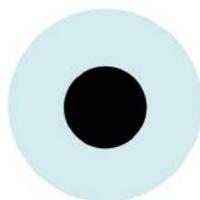
Se informa a las autoridades de ACDI

No interrumpe la intervención de



Investigación

Plazo: 30 días
Recolección de pruebas;
contraste de relatos de las partes; etc.



Resolución

Comunicación

Sanción

Administrativa

Rescisión o expulsión

IV. Anexos

En el siguiente [enlace](#) se encuentran un conjunto de documentos relativos al presente protocolo para consulta de aquellas personas que participen activamente de ACDI o se encuentren involucradas en los proyectos en ejecución:

1. Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 203 “*En pocas palabras*”, Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y OITSIDA, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad Oficina Internacional del Trabajo.
2. 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”.
3. GUÍA DE ORIENTACIONES BÁSICAS PARA LA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO, Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires junto a Iniciativa Spotlight.
4. Cuadernillo de formación - La Igualdad de Género en el mundo del trabajo, Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad y ONU Mujeres.
5. Ficha de orientaciones y evaluación de riesgos para intervención ante un caso de discriminación, acoso y/o de violencias por motivos de género Accesoria al Protocolo ACDI.



Política de Género



Rivadavia 2681, S3000FWA,
Santa Fe, Argentina

+54 (342) 4566049
acdi@acdi.org.ar | www.acdi.org.ar