



RED**APPE**

RED ARGENTINA DE PROFESIONALES
PARA LA POLÍTICA EXTERIOR

Protocolo para la prevención y el abordaje de la violencia de género

05 DE OCTUBRE DE 2020

1. Misión	3
2. Objetivos	3
3. Ámbito de aplicación. Alcance	4
Violencia laboral contra las mujeres	4
Violencia pública-política contra las mujeres	5
5. Principios y garantías	5
6. Medidas preventivas	6
7. Procedimiento	6
Fase 1: Asesoramiento	7
Fase 2: Denuncia	8
<i>Procedimiento interno</i>	9
Fase 3: Resolución	10
<i>Procedimiento ante una situación de denuncia externa</i>	10
Fase 1: Reunir antecedentes de la denuncia	10
Fase 2: Resolución	11
Anexo 1: Elementos a considerar en una denuncia	12
Anexo 2: Puntos mínimos que debe incluir informe elaborado por la Comisión de Investigación	12

1. Misión

La **Red Argentina de Profesionales para la Política Exterior** manifiesta su compromiso por alcanzar entornos de trabajo seguros y respetuosos para todas las personas, y por consiguiente libres de situaciones de violencia de género. Asimismo, enfatiza el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

Este protocolo prevé dos dimensiones fundamentales respecto del acoso sexual: primero, la prevención, y segundo, la actuación frente a situaciones de violencia de género.

Los principios, garantías y procedimientos que se establecen en este Protocolo se apoyan en la Guía para la Prevención e Intervención de Situaciones de Violencia contra las Mujeres en las Organizaciones¹ publicada por el Instituto Nacional de las Mujeres en el año 2018.

2. Objetivos

Los objetivos de este protocolo son:

1. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
2. Disponer de un procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde todas las personas respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas implicadas.

¹ [Guía para la Prevención e Intervención de Situaciones de Violencia contra las Mujeres en las Organizaciones](#) | Instituto Nacional de las Mujeres, 2018

3. **Ámbito de aplicación. Alcance**

Este protocolo se aplica a toda persona que goce de un status de membresía dentro de la **REDAPPE**. Esto incluye a las y los miembros honorarios, institucionales, plenos y adherentes², que desempeñen tareas profesionales, académicas y/o administrativas (remuneradas o no) en y para la **REDAPPE**.

La vigencia y puesta en funcionamiento de este protocolo está prevista sin perjuicio de elevar la denuncia a la institución que corresponda y seguir los pasos que el ordenamiento jurídico correspondiente disponga.

4. **Definiciones**

La Ley N°26.486 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales³, tipifica y sanciona la violencia de género en sus diversas variantes y modalidades.

Violencia laboral contra las mujeres

En lo que atañe a este Protocolo, la Ley entiende a la *violencia laboral contra las mujeres* como aquella que las discrimina 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.

² Véase [Brochure institucional](#) | REDAPPE, 2020

³ [Ley Nacional 26.485](#)

Violencia pública-política contra las mujeres

Por otro lado, la Ley también sostiene que la *violencia pública-política contra las mujeres* es aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.

5. Principios y garantías

Cualquier proceso de intervención en estos casos debe garantizar:

1. **Respeto y protección:** Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
2. **Confidencialidad:** La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial, y los datos se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.
3. **Derecho a la información:** Todas las personas implicadas tienen derecho a información sobre sus derechos dentro del procedimiento y estado de desarrollo del mismo, así como del resultado de cada una de las fases de éste.
4. **Diligencia y celeridad:** El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.
5. **Trato justo:** Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

-
6. **Protección ante posibles represalias:** Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso. Además, en los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.
 7. **Colaboración:** Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.
 8. **Medidas cautelares:** La Mesa Directiva de la **REDAPPE** adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas.
Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales - de aplicar - de la persona asediada, y han de ser aceptadas por ella.

6. Medidas preventivas

Las acciones de prevención que dispondrá **REDAPPE** son:

1. Oportuna difusión del contenido del protocolo entre las y los miembros de la organización, independientemente de su carácter de membresía.
2. Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas miembro.
3. Hacer seguimiento, control y evaluación del procedimiento implantado.
4. Implantar medidas y/o planes de igualdad

7. Procedimiento

¿A quién comunicarse?

En el caso de darse una situación de violencia de género entre miembros de la **REDAPPE**, la comunicación de esta puede ser realizada por la persona afectada, o cualquier persona que advierta una conducta de este tipo. Esta denuncia debe

hacerse a alguna persona miembro del Comité de Acompañamiento mediante algún medio escrito o a través de una conversación (considerar que para formalizar una denuncia será necesaria la versión escrita y podrá ser anónima). La misma se almacenará en forma anónima preservando el derecho a la privacidad y los datos personales.

Si una persona miembro de la **REDAPPE** es denunciada por violencia de género en una instancia diferente a alguna relacionada a su participación en la **Red**, y por una persona externa, la persona deberá comunicarlo al Comité de Acompañamiento. Toda comunicación de esta índole será de carácter confidencial y reservada. De lo contrario, la Mesa Directiva podrá indicar la apertura de una Comisión Investigadora (véase apartado Procedimiento Interno) de oficio para la evaluación de la situación institucional del miembro en cuestión para determinar el impacto de dicha denuncia dentro de la **Red**.

Comité de Acompañamiento: Conformado por las personas que recibirán la denuncia de acoso sexual, y que deberán acompañar a la persona afectada durante todo el proceso en caso de ser parte de la Fundación. Actualmente está constituido por:

1. Julieta Daffonchio (julitadaffonchio@gmail.com) en representación de la Mesa Directiva
2. Laura Gatto (elleusis@gmail.com) en representación de la Mesa Directiva
3. Mailén García (garciamailena@gmail.com) en representación de la Coordinación de la Comisión de Derechos Humanos y Género
4. Carolina Glasserman Apicella (caroglasserman@gmail.com) en representación de la Secretaría Ejecutiva.

Fase 1: Asesoramiento

Esta fase, que tiene una duración máxima de cinco días hábiles, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de violencia de género que pone en marcha las actuaciones de asesoramiento.

La/las persona/as del Comité de Acompañamiento que será/n informada/s de alguna situación tendrán la responsabilidad de informar y asesorar a la persona afectada y acompañarla en todo el proceso.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar una denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia, y el Comité de Acompañamiento, a partir de la información recibida, considere que existe evidencia de una situación de violencia de género. En este caso, lo pondrá en conocimiento de la Mesa Directiva, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la **REDAPPE** adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios percibidos.
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y el Comité de Acompañamiento, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de violencia de género. En este supuesto, se debe cerrar el caso, y se podrá: i) tomar medidas para sensibilizar y/o formar respecto de las conductas que comporten acoso, ii) realizar una reflexión en torno a la necesidad de revisar las conductas que son abordadas en este protocolo, o iii) no llevar a cabo ninguna otra acción.

El Comité de Acompañamiento es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, y debe garantizar la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le ha de devolver toda la documentación que haya aportado.

Fase 2: Denuncia

Cuando la persona afectada decida presentar una denuncia (Anexo 1), se le solicitará una versión escrita de los hechos, en caso que los haya comunicado verbalmente. El documento será presentado a la Mesa Directiva en un plazo máximo de cinco días hábiles contados desde el cierre de la fase de asesoramiento.

La Mesa Directiva será responsable del seguimiento del procedimiento interno en la **REDAPPE**, el que aplicará en todos los casos de denuncia. Esto sin perjuicio de que la persona afectada decida: i) que no desea llevar a cabo un proceso interno, y que acudirá a otras instancias, y que desea que su denuncia sea solo tratada por esa instancia, o ii) que la persona afectada decida, además de realizar una denuncia y seguir el procedimiento interno, llevar ésta a los tribunales competentes.

Procedimiento interno

En caso que se realice una investigación interna, ésta debe constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y que puedan fundamentar sus dichos.

Para la realización de la investigación se formará una Comisión de Investigación que deberá emitir un informe que contendrá una resolución (ver Anexo 2). Esta Comisión será conformada por el Comité de Asesoramiento, por una o un miembro de la Mesa Directiva y por dos personas que no sea parte de ella, designadas por el Comité de Asesoramiento en un plazo máximo de cinco días hábiles luego de recibir el documento de denuncia desde el Comité de Acompañamiento. Las funciones de dicha Comisión son:

1. Analizar la denuncia;
2. Entrevistarse con la persona que denuncia. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se pedirá que se haga un relato adicional de los hechos;
3. Entrevistarse con la persona denunciada;
4. Entrevistar a las y los posibles testigos;
5. Valorar si se precisan medidas cautelares.

El proceso de investigación concluye con un informe que contiene conclusiones y las medidas correctoras que se consideren adecuadas. Este informe deberá ser presentado como máximo 30 días después de establecida la Comisión de Investigación.

Todas y todos los miembros de la Comisión, del Comité y de la Mesa Directiva, así como la denunciante y el denunciado, deberán firmar un acuerdo de confidencialidad con el fin de resguardar la información que surja del proceso de denuncia y proteger la integridad de las y los involucrados.

Fase 3: Resolución

Una vez que la Mesa Directiva recibe el informe de la Comisión de Investigación, deberá, dentro de los siguientes 15 días, contados desde la recepción, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. Además se envía una copia de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

En caso de haberse comprobado el hecho de violencia de género se procederá conforme a la ley aplicable.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de violencia de género se procederá a archivar la denuncia.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

Procedimiento ante una situación de denuncia externa

Fase 1: Reunir antecedentes de la denuncia

En caso que el Comité de Acompañamiento reciba aviso de que existe una denuncia en una instancia externa o diferente a la **REDAPPE** respecto de alguna persona miembro de la organización, deberá entrevistar a la persona denunciada y recopilar antecedentes del caso.

Si el Comité considera que hay evidencia de la situación de violencia de género, deberá proponer medidas de sanción para la persona. Estas medidas dependen de la gravedad del hecho.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de violencia de género se procederá a archivar el caso.

Fase 2: Resolución

En caso que existan evidencias de la denuncia, ya sea mediante una resolución de un organismo externo como otro tipo de evidencias, el Comité propondrá medidas a la Mesa Directiva, la que deberá aplicarlas en los siguientes 15 días.

Anexo 1: Elementos a considerar en una denuncia

Al momento de denunciar, es relevante considerar:

- Información del incidente:
 - Dónde y cuándo ocurrió
 - Qué ocurrió
 - Descripción del comportamiento inaceptable
 - Persona(s) involucrada(s)
- Cualquier información adicional que ayude a entender el problema, tal como incidentes previos.
- Si existen pruebas que den cuenta de lo ocurrido, incluirlas.

Anexo 2: Puntos mínimos que debe incluir informe elaborado por la Comisión de Investigación

El informe debe incluir, como mínimo, la información siguiente:

1. Identificar a la/las persona/as supuestamente víctima/as y victimaria/as garantizando la confidencialidad de la información.
2. Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
3. Antecedentes del caso, denuncia, y circunstancias.
4. Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales, y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
5. Circunstancias agravantes observadas:
 - a. Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de violencia de género.
 - b. Si hay dos o más personas asediadas.

-
- c. Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona victimaria.
 - d. Si la persona victimaria tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona asediada.
 - e. Si la persona asediada tiene algún tipo de discapacidad.
 - f. Si el estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
 - g. Si se hacen presiones o coacciones a la persona asediada, testigos, o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
6. Conclusiones.
7. Medidas correctoras.