

Protocolo de
prevención, atención
y erradicación de
la discriminación y
**violencias basadas
en género**

Tabla de contenidos

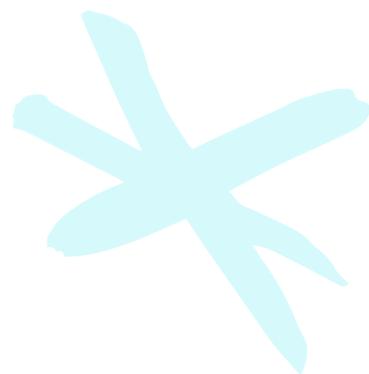
01	» FUNDAMENTACIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES	6
	» 1.0 Marco legal de interpretación	7
	» 1.1 Objetivos	7
	» 1.2 Alcance	8
	» 1.3 Principios rectores de la intervención	8
	» 1.3.0 Asesoramiento y contención	8
	» 1.3.1 Intervención responsable	8
	» 1.3.2 Confidencialidad	8
	» 1.3.3 No revictimización	9
	» 1.3.4 Credibilidad	9
	» 1.3.5 Voluntariedad y Consentimiento informado	9
	» 1.3.6 Independencia e imparcialidad	9
	» 1.3.7 No represalias	9
	» 1.3.8 Diligencia y celeridad	9
	» 1.3.9 Libertad probatoria	10
	» 1.3.10 Interseccionalidad	10
	» 1.4 Situaciones comprendidas	10
<hr/>		
02	» PROCEDIMIENTO	11
	» 2.0 Órganos de Aplicación	12
	» 2.0.1 Funciones de la Comisión directiva	12
	» 2.0.2 Funciones del Equipo Asesor	13
	» 2.1 Vías de conocimiento	13
	» 2.2 Entrevista con el Equipo Asesor	13
	» 2.3.0 Intervención en violencias o discriminación en ámbito laboral	13
	» 2.3.1 Licencia especial por Violencia Laboral	14
	» 2.3.2 Resoluciones la Comisión directiva	15
	» 2.4.0 Intervención en situaciones de violencia doméstica	16
	» 2.4.1 Licencia especial por Violencia Doméstica	16
	» 2.5 Intervención en situaciones de transición por identidad de género	16
	» 2.5.1 Licencia especial por afirmación de identidad de género	17
	» 2.6 Difusión	17
	» 2.7 Publicación	17
	» 2.8. Capacitación	17

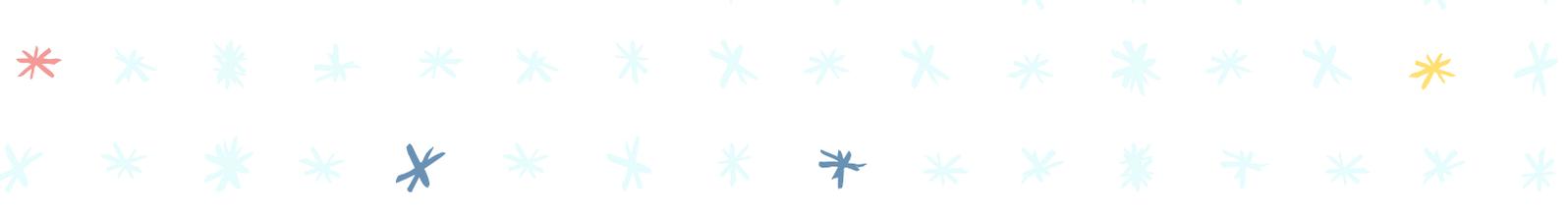
03	» GLOSARIO	18
-----------	------------	-----------

04	» RECURSOS DISPONIBLES	26
-----------	------------------------	-----------

ANEXOS

» 1. Resumen Procedimiento	29
» 2. Niños, niñas y adolescentes	32
» 3. Personas con discapacidad	32
» 4. Cláusula para contratación	33





Introducción

En FUSA para la Salud Integral con perspectiva de género y derechos, Asociación Civil (FUSA AC) buscamos brindar atención integral oportuna y accesible en salud, generar instancias de formación profesional desde un servicio integral y promover el acceso de jóvenes y adolescentes a información que les permita tomar decisiones responsables y libres sobre sus planes de vida, así como disfrutar plenamente de su sexualidad en un entorno saludable.

Desde FUSA AC entendemos que la sexualidad es un espectro amplio e imaginamos un mundo en el que todas las personas sean capaces de reafirmar sus derechos sexuales, porque estos son también Derechos Humanos. Sin embargo, somos conscientes de los obstáculos culturales, materiales y sociales que enfrentan muchas personas e inciden en su acceso a otros derechos como a la salud, la educación, el empleo, y la justicia. Es por esto que todas las planificaciones, políticas y campañas comunicacionales de FUSA AC aplican un enfoque interseccional que consideran las vulnerabilidades específicas (de género, pobreza, discapacidad, etc.) que afectan a las personas, así como las dinámicas de poder y el privilegio a través las cuales se construyen y sostienen.

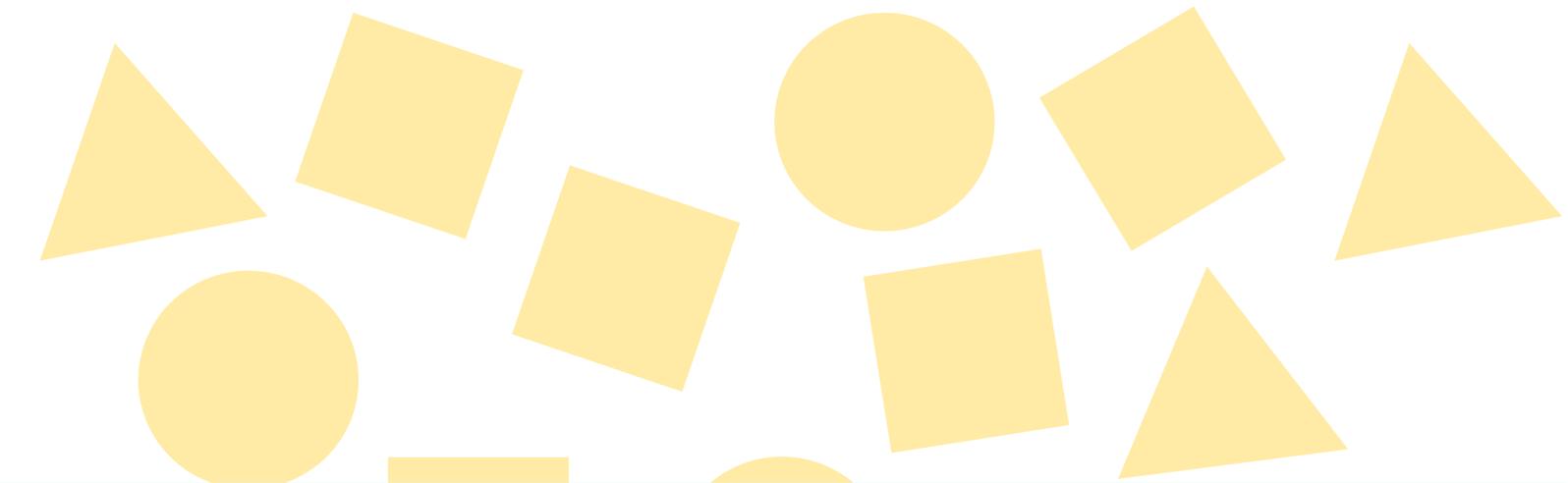
Desde FUSA AC nos comprometemos con valores de ética profesional, integridad, colaboración e igualdad de trato, sin distinción de género, edad, clase social, orientación sexual, religión, discapacidad u origen étnico. En ese sentido, sostenemos una política institucional incompatible con todo tipo de abuso de poder, incluida la discriminación y las violencias en todas sus formas. En esta misma línea FUSA AC promueve una cultura organizacional con fundamento en el respeto por la dignidad humana y la creación de entornos de atención y trabajo libres de violencia y discriminación.

En desarrollo de estos fundamentos éticos, los marcos jurídicos en materia de Derechos Humanos y la concientización de la sociedad sobre las asimetrías basadas en el género y otras vulnerabilidades, hemos elaborado el siguiente “Protocolo de prevención, atención y erradicación de la discriminación y violencias basadas en género” como una herramienta para garantizar estos objetivos comprometidos, dirigida a todas las personas que integran la institución incluyendo empleados/as/es, voluntarios/as/es, organizaciones socias o cualquier otra persona relacionada a la ejecución de nuestros proyectos.

Además de proveer un procedimiento transparente y eficaz para proteger a las personas que integran nuestro plantel y aquellas que son usuarias de nuestros servicios, ante las conductas especificadas, este protocolo apunta a su prevención, mediante acciones de concientización, difusión de información e intervención temprana. Especial compromiso le cabe al personal directivo de FUSA AC, quienes deberán dentro y fuera del trabajo cumplir los estándares más altos de conducta y profesionalismo en cualquier actividad, teniendo en cuenta que sus acciones impactan en la vida de las personas y que representan el buen nombre de la organización.

Este instrumento constituye entonces una declaración de responsabilidad frente a cualquier tipo de violencias y discriminación para quienes trabajen y reciban atención en FUSA AC y está dirigido a las personas destinatarias de nuestras acciones, donantes y al público sobre la forma en que operamos y el valor que le damos a la confianza, la integridad y el profesionalismo en todas nuestras actividades.

Asimismo reafirmamos que al momento de implementar este instrumento, ante conflictos laborales, denuncias y cualquier otra situación comprendida en este protocolo, FUSA AC se regirá, por los principios de presunción de capacidad y autonomía progresiva, de acuerdo a la normativa vigente. Desde FUSA se realizarán los ajustes razonables y se garantizarán sistemas de apoyo que favorezcan decisiones informadas y autónomas para las personas con discapacidad. En ningún caso la ausencia de estos recursos por parte de la institución o la dificultad para conseguirlos podrá ser usada como argumento para no atender a las necesidades requeridas.



01

FUNDAMENTACIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES



1.0 Marco legal de interpretación

El presente protocolo se fundamenta, complementa e interpreta a partir de todos los instrumentos de Derechos Humanos ratificados por el Estado Argentino, en especial de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, los Convenios 100, 111 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo, La Convención sobre los derechos del niño, Los Principios de Yogyakarta, la Ley Nacional 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Ley 26529 de Derechos del Paciente, Historia Clínica y Consentimiento Informado, Resolución 65/2015 Ministerio de Salud, el Decreto reglamentario 1011/2010, la Ley 26.743 de Identidad de género, la ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, la ley 27.610 de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, La Ley 23.592 contra actos discriminatorios, Ley 24071 que aprueba el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes , Ley 25929 de Parto Respetado, Ley Nacional 26862 de Fertilización Humana Asistida, la ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero y la ley 22.431 del sistema de protección integral de la discapacidad, el Código Civil y Comercial de la Nación y el Manual de Políticas Internas de FUSA AC. De la misma manera serán aplicables todas aquellas leyes, doctrina y jurisprudencia que integren, amplíen o actualicen este cuerpo normativo en el futuro.

1.1 Objetivos

- * Garantizar el respeto de los derechos humanos en un ambiente laboral libre de discriminación, hostigamiento y violencia, promoviendo condiciones de igualdad entre todas las personas vinculadas a FUSA AC
- * Generar estándares de detección precoz y de abordaje profesional de las situaciones de violencia y discriminación basadas en género y /o de cualquier otro tipo de discriminación que existiere en la institución y los proyectos que lleva adelante.
- * Evaluar los riesgos potenciales, que pueden derivarse de programas generales para personas cuyos derechos son vulnerados por razones de género, o identidad de género , discapacidad, etnia y cuando por cualquier razón la sociedad sea particularmente discriminatoria hacia este colectivo. Esto incluye tratar los factores que pueden marginar estos colectivos en los programas, incluyendo las actitudes del personal de FUSA y sus percepciones.
- * Proveer canales de comunicación efectivos y transparentes para la implementación del protocolo y garantía de los derechos aquí consagrados.
- * Realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la temática, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- * Procurar un ambiente propicio para implementar cambios actitudinales referidos a las relaciones de género, la identidad de género, la orientación sexual, la discapacidad mediante acciones de prevención, capacitación, concientización y formación.

- * Adoptar una estrategia integral para la prevención de las violencias y la discriminación en el ámbito laboral mediante la información, formación y capacitación de las autoridades y responsables de los peligros y riesgos asociados.
- * Proveer medidas de apoyo y reparación para las personas denunciantes además de la aplicación de las sanciones pertinentes a quienes infrinjan este protocolo.

1.2 Alcance

Alcance subjetivo: Este instrumento será aplicable a todas las personas que posean un vínculo laboral o presten servicios en o para FUSA AC. Incluye también a las organizaciones asociadas en los proyectos, quienes realicen trabajos eventuales y al personal voluntario. En cada caso se implementarán los mecanismos sancionatorios adecuados al tipo de vinculación.

Alcance objetivo: Este Protocolo será aplicable en todos los espacios físicos principales y ocasionales donde FUSA AC desarrolle sus actividades, así como en actividades en territorio, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o con vínculos surgidos en el ámbito laboral. Se consideran asimismo todas aquellas situaciones y modalidades que tuvieran lugar en el ámbito digital o en el marco de comunicaciones electrónicas e incluso fuera del espacio físico del Establecimiento de FUSA AC.

1.3 Principios rectores de la intervención

1.3.0 Asesoramiento y contención: En la medida que sea requerido, la persona denunciante recibirá por parte del personal especializado, acompañamiento, información y orientación sobre la situación en cuanto a su encuadre en el marco legal respectivo, los procedimientos disponibles y las herramientas legales, sociales y de salud disponibles. Se garantizará la accesibilidad en todas las etapas del procedimiento.

1.3.1 Intervención responsable: Deberá asegurarse una máxima formación y/o experiencia en el abordaje en las temáticas de discriminación y violencias basadas en género por parte del equipo encargado de recibir, gestionar y resolver las denuncias y consultas.

1.3.2 Confidencialidad: Toda investigación será llevada a cabo de manera reservada, es decir que toda denuncia, información recibida y/o recolectada también será tratada en el marco de la confidencialidad y sólo será compartida o comunicada a las personas que tengan necesidad legítima de intervenir en el proceso. Se tomarán las precauciones razonables para proteger toda la información recabada durante la investigación y también para resguardar la identidad de la persona denunciante, denunciada y cualquier otro testigo o persona que proporcione información o participe en la misma. Será exclusiva potestad de la persona denunciante ejercer -en el transcurso del procedimiento- su derecho a visibilizar y/o a hacer público el contenido de la denuncia realizada y sus datos personales. La obligación de resguardar la confidencialidad también alcanza a todos aquellos que participan en la investigación respectiva. Toda documentación que pueda ser remitida en forma impresa, será entregada en sobre cerrado, resguardando la absoluta confidencialidad. La violación de esta obligación

será motivo para la imposición de medidas disciplinarias para quienes tengan el deber de resguardar la información.

1.3.3 No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla. Se asegurará un trato digno, respetuoso e igualitario, sin ningún tipo de distinción ni discriminación, garantizando el pleno acceso a los procesos.

Esto implica no victimizar ni culpabilizar, ni emitir juicio de valor sobre la persona denunciante. En ninguna instancia del procedimiento se realizará audiencia en forma conjunta de las partes en conflicto excepto en el marco de medidas reparatorias y a solicitud de la persona denunciante.

1.3.4 Credibilidad: la denuncia está amparada por el principio de credibilidad de la persona denunciante, especialmente en caso de violencia sexual, donde es común el aprovechamiento de situaciones de aislamiento y la inexistencia de testigos. El hecho de que existiere un lapso entre la denuncia y el hecho denunciado, y/o la ausencia de denuncia a las autoridades, y/o la falta de precisión en el relato y ausencia de detalle, no afecta la credibilidad de la denuncia, la que deberá ser considerada y valorada técnicamente por el equipo encargado de recibir y dar seguimiento a las denuncias.

1.3.5 Voluntariedad y Consentimiento informado: Se resguardará en todo momento la voluntad e integridad de la persona denunciante en cuanto a las acciones que se determinen en este procedimiento y que la afecten directa o indirectamente. Todas las actuaciones se realizarán con la voluntad expresa de la persona damnificada, luego de recibir y comprender la información que se le brinde respecto de los objetivos y alcances del presente protocolo, las alternativas de actuación, sus derechos y responsabilidades. La intervención deberá estar centrada en la persona afectada y sus necesidades.

1.3.6 Independencia e imparcialidad: Las personas encargadas del abordaje e investigación de los hechos tendrán que ser independientes, objetivas e imparciales, evitando cualquier tipo de prejuizgamiento o interferencia por parte de terceras personas que puedan poner en riesgo los objetivos perseguidos en la investigación. Si alguna de las personas que lleva adelante la investigación tiene algún conflicto de interés con cualquiera de las personas involucradas, deberá manifestarlo y solicitar su exclusión del procedimiento. Si este hecho fuera informado por una tercera persona, la Comisión directiva -cuyas funciones se detallan más adelante- deberá evaluarlo y apartar a la persona de forma inmediata.

1.3.7 No represalias: FUSA AC garantiza para aquellas personas que realicen una denuncia en el marco de este Protocolo y también para quienes brinden testimonio, que no se adoptará ningún tipo de represalia en el marco del vínculo laboral independientemente de los resultados del proceso de investigación y que se mantendrán las mismas condiciones y proyecciones laborales que antes de realizada la denuncia. Este principio deberá leerse en armonía con lo establecido en el Manual de Políticas Internas para estas situaciones.

1.3.8 Diligencia y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con profesionalismo, diligencia y sin demoras indebidas, de forma tal que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.

1.3.9 Libertad probatoria: Para acreditar los hechos denunciados registrará el principio de amplia libertad probatoria establecido por el art. 16 inc. i) de la Ley 26.485, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan las distintas conductas contempladas en este protocolo y quiénes son sus testigos naturales.

1.3.10 Interseccionalidad: Durante todo el abordaje registrará el principio de interseccionalidad que implica el reconocimiento de la interacción del género con otras categorías como la clase social, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, entre otras. Esto significa que se considerarán las especiales circunstancias en que la desigualdad es constituida, percibida y expresada.

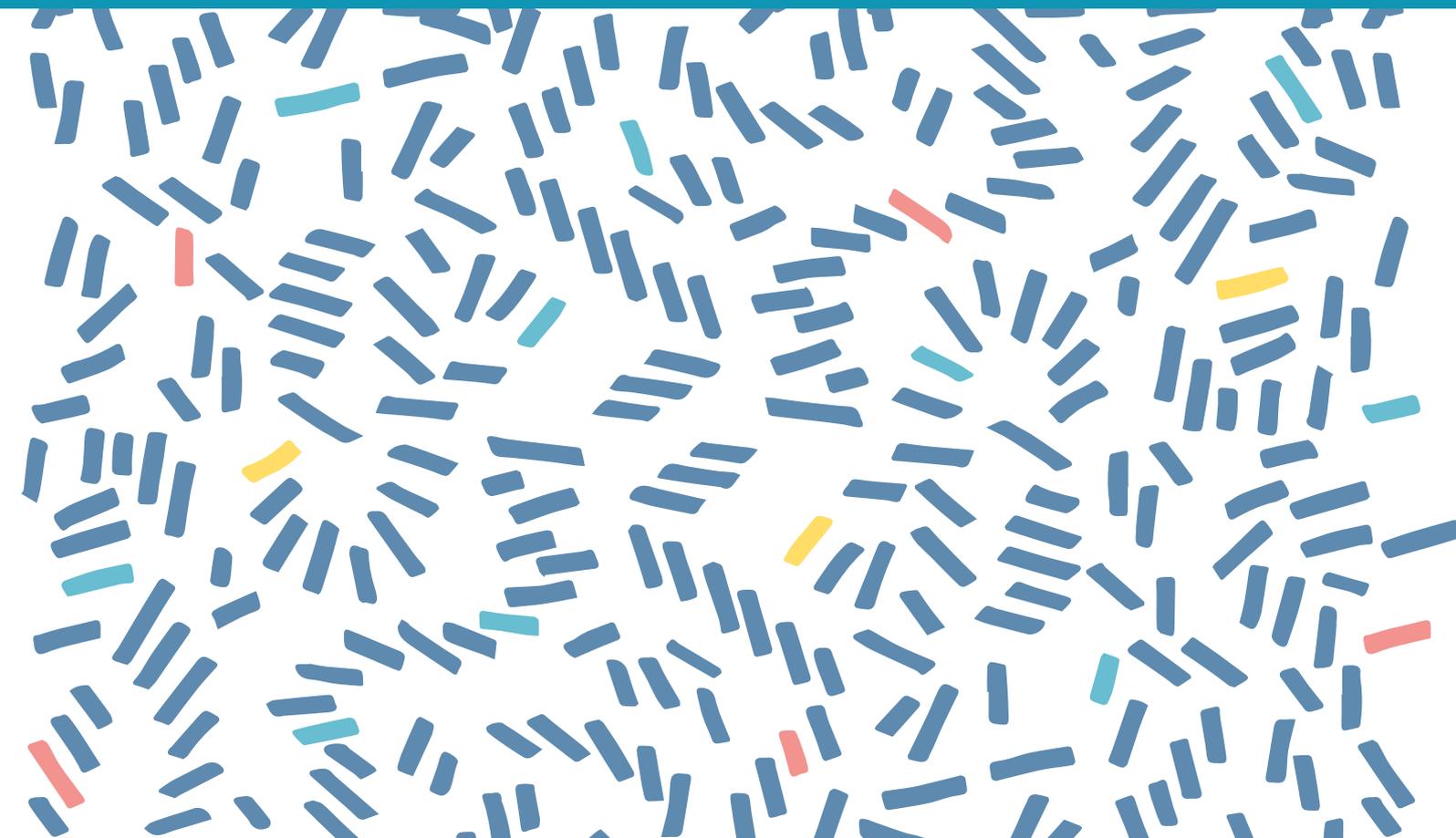
1.4 Situaciones comprendidas:

- * Todas aquellas situaciones que se enmarquen en la definición, los tipos y modalidades de violencia establecidos por los arts. 4, 5 y 6 de Ley 26.485, entiéndase por: Violencia física, psicológica, sexual, simbólica y económica patrimonial. Especiales procedimientos se dispondrán para las modalidades referidas a la Violencia doméstica y la Violencia en el ámbito laboral.
- * Situaciones que puedan constituir discriminación directa o indirecta por motivos de género, identidad de género, discapacidad, etnia, clase, neurodiversidad, u orientación sexual.
- * Situaciones de personas que pertenezcan a FUSA AC y manifiesten su deseo ante el Equipo de Abordaje (ver punto 2.0.2) de iniciar un proceso de afirmación de su identidad de género, para lo cual se brindará toda la información y respaldo necesario y se garantizará un entorno laboral libre de violencia y discriminación.
- * Todas aquellas situaciones que por omisión, acción consumada o amenaza tengan por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en el género o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las personas.
- * Todas aquellas situaciones que vulneren el derecho a un trato digno y respetuoso en su lugar de trabajo. Esto significa un trato con honestidad y profesionalidad, que valore talentos y perspectivas valiosas. Un lugar de trabajo respetuoso es algo más que un lugar en el que se cumple con la ley. Se trata de un entorno de trabajo que habilite el error, el aprendizaje y el reconocimiento del esfuerzo, asimismo que esté libre de conductas inapropiadas y discriminatorias en función de la edad, discapacidad, diversidad(es) corporales, estado civil, color de piel, nacionalidad, religión, sexo, orientación sexual, o identidad de género.
- * En FUSA AC consideramos que una conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo cuando: las comunicaciones, sean estas orales o escritas, contienen insultos, bromas ofensivas, amenazas, o estereotipos negativos dirigidos a individuos por motivos de edad, discapacidad, estado civil, origen nacional, diversidad corporal, etnia o color, religión, sexo, orientación sexual o identidad de género. Cuando se evidencien conductas no verbales agresivas. Cuando se evidencian conductas físicas agresivas, como una insinuación o contacto físico no deseado. Y también cuando se ejerza acoso, discriminación y violencia mediante imágenes visuales, en papel o en formato electrónico.
- * FUSA AC mantiene la potestad de desarrollar anexos complementarios a este protocolo para temas específicos que requieran un tratamiento más amplio de estas normas.
- * Situaciones que constituyan vulneración de derechos de niñas, niños y adolescentes.
- * Situaciones que constituyan vulneración de derechos de personas con discapacidad, en el ámbito institucional en general y de atención en salud en particular.



02

PROCEDIMIENTO



2.0 Órganos de Aplicación:

La implementación y aplicación de este Protocolo se llevará a cabo por dos instancias: la Comisión Directiva (CD) y el Equipo Asesor (EA) de FUSA AC.

La Comisión Directiva es el órgano que decidirá los procedimientos a llevarse a cabo a partir de la recepción de la denuncia. Estará integrado por un equipo interdisciplinario con al menos un integrante de la Comisión Directiva de FUSA AC. Su función será la de evaluar la denuncia respectiva, las sanciones y medidas de reparación aplicables a partir del informe técnico que elabore el EA.

El **Equipo Asesor** funcionará compuesto por distintas coordinaciones de las áreas de FUSA AC y tendrá como tareas específicas:

- * La recepción de las denuncias y consultas,
- * El acompañamiento, contención y asesoramiento primario de la persona que lo solicite
- * La investigación de los hechos denunciados y
- * La elaboración del informe técnico final que elabore el equipo asesor pondrá a disposición de la Comisión Directiva.

Para garantizar el principio de imparcialidad, en caso de que resulte denunciada cualquiera de las personas que integre la CD, se realizará su exclusión automática para garantizar un procedimiento transparente. Para aquellos casos que resulten denunciadas personas dentro del EA, la persona denunciante podrá acudir directamente a cualquier integrante del CD que le merezca su confianza: esta persona estará encargada de realizar una convocatoria inmediata para determinar cómo se cumplirán las funciones especializadas del EA.

En cualquier instancia del proceso, tanto el EA como el CD podrán solicitar asesoramiento externo especializado para aquellas situaciones que así lo ameriten.

Los miembros de la Comisión Directiva como del Equipo Asesor serán elegidos a través de la Asamblea, de acuerdo sus perfiles y experiencias de trabajo y renovados anualmente.

2.0.1 Funciones de la Comisión Directiva (CD)

- * Dictar todas las disposiciones necesarias para asegurar la vigencia y eficaz aplicación de este Protocolo y la efectiva garantía de los derechos aquí consagrados.
- * Revisar anualmente este Protocolo con el fin de evaluar si es necesario una actualización.
- * Tomar las medidas de protección temporales posteriores a la entrevista a la persona denunciante y durante la investigación de las situaciones de violencia o discriminación en el ámbito de trabajo.
- * Tomar las medidas de reparación o sancionatorias a que haya lugar en las situaciones de violencia o discriminación en el ámbito de trabajo, cuya existencia se haya determinado.
- * Evaluar la pertinencia y/o necesidad de modificación de este protocolo
- * Actuar de oficio, en aquellas situaciones que lo ameriten y en estricto respeto de los principios rectores de intervención de este protocolo.

- * En aquellas situaciones que constituyan vulneración de derechos de niños, niñas y adolescentes se deberá dar informe inmediato al órgano de protección respectivo.

2.0.2 Funciones del Equipo Asesor (EA):

- * Brindar orientación y asesoramiento a las personas que consulten o deseen denunciar hechos de discriminación y/o violencias por motivo de género.
- * Dar a conocer las herramientas disponibles en el marco de la justicia civil, penal, laboral y en el marco de este Protocolo.
- * Acompañar mediante orientación, información y contención a las personas que se encuentren en situaciones de violencia en el ámbito laboral o doméstico y así lo informen al EA. Desde el EA se pondrán en marcha todas las medidas necesarias para colaborar con la justicia y ejecutar órdenes de protección y se diseñarán planes de seguridad en el entorno laboral.
- * Gestionar de modo confidencial y exclusivo la cuenta de correo electrónico protocolo.genero@grupofusa.org que se encontrará habilitada para realizar consultas o denuncias.
- * Llevar adelante la investigación a partir de una denuncia, para lo cual tendrá potestad de recabar todos los medios de prueba disponibles y entrevistar a las partes implicadas, incluso ordenar la instrucción de un sumario administrativo interno.
- * Evaluar la gravedad de las consultas y /o denuncias y sugerir el procedimiento más adecuado para cada caso (licencias, cambio de sector, sanciones, etc.)
- * Promover las acciones preventivas, de difusión e información que permitan lograr los objetivos definidos por este Protocolo.
- * Llevar un registro de las situaciones denunciadas por medios idóneos, garantizando los principios de reserva y confidencialidad.

2.1 Vías de conocimiento:

Las situaciones comprendidas en este protocolo pueden iniciar el procedimiento a través de solicitud al mail brindado por FUSA AC (protocolo.genero@grupofusa.org), donde podrán informar la situación directamente o acordar una entrevista con el EA. En aquellos casos donde el EA tome conocimiento por terceras personas, se pondrá en contacto con la persona afectada y se le hará saber que se ha tomado conocimiento de la situación que podría constituir una vulneración de derechos. En estos casos se le informará sobre la existencia del Protocolo y las herramientas brindadas por este instrumento y si desea que se tome intervención. En caso negativo, se respetará su decisión individual de no participar en el procedimiento, el EA sin embargo y en los casos en que considere adecuado implementar medidas preventivas podrá tomar medidas concretas de investigación dentro de su obligación de garantizar entornos de trabajo libres de violencia y discriminación. Entre la solicitud de la entrevista y su realización no deberá transcurrir un plazo mayor a 48 horas, salvo justificaciones ajenas al EA.

2.2 Entrevista con el EA:

Esta primera intervención se realizará con fundamento en los principios rectores del apartado 1.3, se escuchará a la persona y de acuerdo a su relato, se encuadrará la situación a partir de

los procedimientos establecidos, determinando si se trata de una denuncia de situaciones de discriminación y violencia en el ámbito institucional, en el ámbito de atención en salud, de situaciones de violencia doméstica o de procedimiento ante una solicitud de cambio de identidad de género. En todos los casos se le brindará información sobre la posibilidad de hacer uso o no del Protocolo, solicitar medidas de protección y sobre el carácter confidencial de la información suministrada. En aquellos casos que revistan especial gravedad, el EA podrá contar con asesoramiento externo especializado con quien se deberá suscribir acuerdo de confidencialidad.

2.3.0 Intervención en los casos de violencia o discriminación en el ámbito institucional

En estos casos, el EA iniciará de modo inmediato un proceso de investigación para determinar la necesidad de tomar medidas de protección temporales, medidas de reparación o sanciones para la persona denunciada. A partir de la especial valoración del relato de la persona denunciante, la entrevista a la persona denunciada, las circunstancias más relevantes relatadas, la valoración de los derechos vulnerados y los elementos probatorios disponibles o recolectados, se realizará un informe para fundamentar estas medidas.

Dentro del plazo de la investigación se le informará a la persona denunciada la existencia de una denuncia en su contra, los hechos que se le atribuyen y la existencia de un proceso interno de investigación en curso. La persona podrá hacer su descargo de modo verbal y/o escrito y adjuntar las pruebas que considere pertinentes. Cualquier medida que se aplique ya sea de tipo temporal o definitiva deberá ser comunicada a la persona denunciada por escrito.

Como criterios orientadores específicos además de los principios rectores para el proceso de investigación y la elaboración del informe técnico deberá tenerse en cuenta: la naturaleza de los hechos denunciados; la gravedad y grado de violencia; la duración y frecuencia de el o los incidentes; si el trato discriminatorio u hostigamiento es verbal, físico o sexual; las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona denunciada; si hay o no abuso de autoridad, y las especiales condiciones de vulnerabilidad de la parte afectada (edad, género, orientación sexual, nivel de experiencia, antigüedad, posición en la institución, etc.).

Este informe se elevará a la Comisión directiva de FUSA AC quien tomará las decisiones finales sobre las medidas de protección temporales, medidas reparatorias o sanciones respectivas. Este proceso no podrá exceder los 15 días hábiles, contados a partir de la recepción de la denuncia, a excepción de las demoras referidas a la atención o contención de la persona denunciante y no atribuibles al EA.

Este procedimiento será independiente de las acciones por vía judicial que decida llevar adelante la persona afectada y su resolución no será necesaria para arribar a las resoluciones establecidas por este Protocolo.

2.3.1 Licencia especial por Violencia Laboral (VL):

La persona que denuncie una situación de violencia y/o discriminación podrá solicitar al EA, una licencia especial con goce de haberes para ausentarse de su puesto de trabajo como medida de cuidado de salud integral de hasta 10 días hábiles consecutivos. El EA evaluará y decidirá sobre su pertinencia, extensión, aprobación, rechazo y/o necesidad de renovación.

2.3.2 Resoluciones de la Comisión directiva:

A partir de los informes elaborados por el EA, la Comisión directiva podrá tomar las siguientes medidas considerando que estas sean idóneas, necesarias y proporcionales. Para todas las situaciones no previstas en este apartado serán de aplicación todas las medidas previstas en el Manual de políticas internas¹.

- * Medidas de protección temporal: A partir de la denuncia se podrán tomar medidas destinadas a la protección inmediata de la persona denunciante, la realización de la investigación y la menor afectación del entorno laboral. Para estos casos, el EA deberá realizar un informe abreviado fundamentando la necesidad y pertinencia de esta medida. En caso de suspensión provisoria del denunciado, esta medida no debe entenderse como una sanción definitiva, no implicará el cese de haberes y no deberá exceder los 15 días hábiles.
- * Medidas de reparación: Para aquellos casos que revistan menor gravedad de acuerdo a los criterios orientadores específicos, el EA podrá sugerir un procedimiento tendiente a la reparación del daño, con reconocimiento expreso y voluntario de la responsabilidad de la persona denunciada, con evaluación de los intereses y posibilidades de las partes y con la expresa conformidad de la persona afectada. Se entenderá que la reparación del daño incluye la participación de la persona denunciada en capacitaciones, el pedido público de disculpas, la modificación en su actitud y en el de la organización del trabajo en la dependencia donde ocurrió el hecho o cualquier otra acción que tienda a recomponer en sus derechos a la persona afectada. El incumplimiento de los compromisos asumidos en este acuerdo implica la apertura automática del proceso sancionatorio.
- * Sanciones: Para aquellas situaciones que revistan grave ultraje a los derechos aquí consagrados, la Comisión directiva podrá aplicar, previo informe fundamentado del EA, las sanciones establecidas por FUSA AC.
- * Medidas reparatorias para el entorno laboral: Reconociendo que todas las conductas de violencia o discriminación responden a determinada cultura institucional, la Comisión directiva, ante una sanción individual deberá disponer complementariamente la realización de actividades, intervenciones o abordajes grupales enfocados a la desnaturalización de la conducta y a lograr su no repetición.

1. Si hay sanción, la graduación y el procedimiento serán los fijados en el art .10 y 11 del estatuto. Sanciona la CD y la doble instancia es la asamblea, con efecto suspensivo de la medida

2.4.0 Intervención en situaciones de violencia doméstica:

Cuando de la entrevista resulte que la persona se encuentre transitando una situación de violencia en el ámbito doméstico, desde el EA se brindará contención, asesoramiento y toda la información disponible en la materia. Se evaluarán recomendaciones y derivaciones a instituciones públicas especializadas y se tomarán todas las medidas necesarias desde el entorno laboral para el cumplimiento de órdenes judiciales vigentes. En los casos de riesgo, el EA junto con la persona involucrada diseñará un plan de seguridad en el lugar de trabajo.

En aquellos casos en los que la persona denunciante y denunciada se encuentren vinculadas a FUSA AC, se habilitará en lo que resulte aplicable el procedimiento del apartado 2.3.0.

2.4.1 Licencia especial por Violencia Doméstica (VD):

La persona que se encuentre transitando una situación de violencia doméstica podrá solicitar al EA una licencia especial con goce de haberes de hasta diez días no consecutivos para ausentarse de su puesto de trabajo como medida de cuidado de la salud integral, para realizar trámites judiciales o de reubicación de domicilio personal. La persona también podrá optar por solicitar flexibilidad en el horario o jornada laboral. En todos los casos, el EA evaluará su pertinencia, aprobación, extensión y necesidad de renovación.

2.5 Intervención en situaciones por identidad de género

Cuando de la entrevista resulte que la persona desea emprender un proceso de afirmación de su identidad de género desde el punto de vista social, legal o de salud y solicite acompañamiento del EA, de acuerdo a la Ley 26.743 de Identidad de Género se establecen los siguientes lineamientos, ello a fin de brindar el correcto acompañamiento a personas en este proceso

- Se identificará siempre y sin excepción a la persona con el nombre que ella indique, y no será necesaria la rectificación registral para el trato digno. La fórmula para su identificación será la que establece la ley (siempre y cuando no haya rectificación registral): “A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados. Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a. En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada.” (Ley Nacional N° 26.743).

En estos casos se deberá capacitar y sensibilizar a los equipos de trabajo para garantizar el respeto de estos derechos y el mejor entorno posible para la persona que solicite esta licencia y/o se encuentre en este proceso. El EA también recibirá denuncias o consultas por situaciones de discriminación por identidad de género y dedicará especial atención a las vulneraciones que recibe este colectivo.

2.5.1 Licencia especial por TIG

La persona que se encuentre en proceso de afirmación de su identidad de género podrá solicitar al EA una licencia especial con goce de haberes de hasta diez días consecutivos o no para ausentarse de su puesto de trabajo para la ejecución de trámites legales, rectificación registral o cuestiones de salud inherentes a este proceso.

2.6 Difusión y notificación

A los efectos de difundir la existencia y los objetivos de este procedimiento FUSA AC se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión, formación que permitan la construcción de prácticas no discriminatorias por motivos de género, identidad de género u orientación de género con perspectiva interseccional en todos los proyectos y actividades que desarrolle a partir de su aprobación. Así mismo se compromete a hacer llegar un ejemplar de este protocolo a sus empleados/as/es, socios en proyectos y voluntarios/as/es, los cuales deberán firmarlo y remitir copia para su archivo correspondiente.

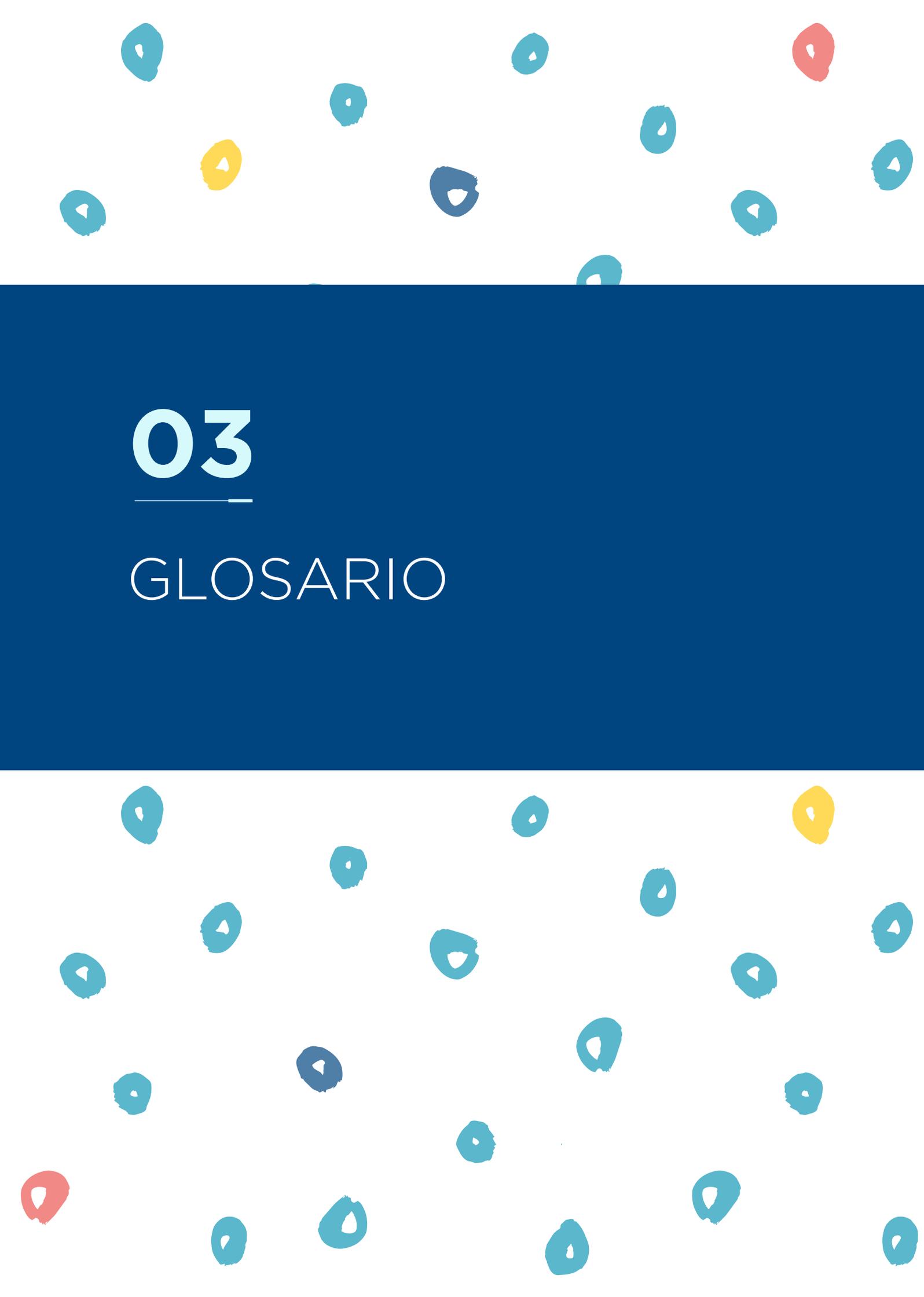
2.7 Publicación

(Este Protocolo se emitirá mediante acta firmada por la Comisión directiva en Asamblea. Posteriormente se publicará en la web www.grupofusa.org y entrará en vigencia a partir de su aprobación) Quienes hacen parte de FUSA AC suscribirán una copia del presente como constancia de notificación, y recibirán una copia del mismo. Este protocolo estará disponible en publicación web accesible: pdf para descargar el documento completo, y una versión en lenguaje sencillo, y en alto contraste para personas con baja visión, en formato Word para acceder mediante código QR, en métodos audiovisuales que incluyan la lengua de señas argentinas y subtítulos para garantizar su accesibilidad.

2.8. Capacitación

La Comisión directiva, junto a su función de asegurar la vigencia y eficaz aplicación de este Protocolo, tendrá como responsabilidad las capacitaciones y actualizaciones sobre prevención de la discriminación y violencias basadas en el género a todo el personal que conforma la institución, incluyendo personal voluntario.

Para ello planificará y aprobará anualmente el plan de capacitación donde definirá objetivos, temáticas y horas de formación para quienes integren FUSA AC.



03

GLOSARIO

En este Protocolo se hace uso de conceptos que precisan ser detallados y especificados como en el caso de los tipos de violencias que abarca el mismo; este glosario cumple con ese objetivo y el de servir como guía de aplicación, interpretación y difusión de este instrumento.

Abuso Sexual: se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

Abuso Sexual en la Infancia: los abusos sexuales hacia niños, niñas y adolescentes remiten a prácticas sexuales –que pueden ir desde tocamientos, exposición de los órganos sexuales y masturbación frente a un niño, niña o adolescente, hasta violaciones– impuestas por un adulto, independientemente de la forma en que se ejerza la coerción –violencia física, amenazas, abuso de confianza, entre otras.

Accesibilidad: refiere al acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y tecnologías de la información y comunicaciones y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público.

Acoso sexual: Manifestación de la discriminación de género y como forma específica de violencia sexual. El acoso sexual es una violación de los derechos humanos y constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral. El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras: a) Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual. b) Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza: Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios. Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas. No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos o material de contenido sexual, exhibicionismo.

Cisgénero o “cis”: prefijo latino que significa “de este lado de”): personas que se identifican con el sexo que se les asignó al nacer.

Consentimiento: significa estar activamente de acuerdo con realizar actividades de índole sexual. El consentimiento se da de manera activa, sin la influencia de sustancias psicoactivas; es concreto, de modo que es posible consentir unas actividades y otras no. El consentimiento es reversible, de modo que en todo momento es posible manifestar la negativa de continuar. Debe considerarse que también es posible asentir (formalmente) sin que haya una voluntad real (deseo de participar en ello) debido a situaciones asimétricas de poder, acciones coercitivas o amenazas. La actividad sexual sin consentimiento constituye una agresión sexual o violación.

Consentimiento informado: es un proceso que debe acompañar toda la asistencia a la persona denunciante, consiste en brindar información clara, sencilla, oportuna y accesible (bajo la definición de transparencia activa) para que la persona pueda tomar todas las decisiones necesarias de forma autónoma.

Discriminación a las personas con discapacidad: se entenderá por discriminación a cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. El ajuste razonable refiere las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales

Discriminación interseccional: Se sostiene que las conceptualizaciones clásicas de opresión en la sociedad –como el racismo, el sexismo, el capacitismo, la homofobia, la transfobia, la xenofobia y demás prejuicios– no actúan de manera independiente, sino que estas formas de exclusión están interrelacionadas, creando un sistema particular de opresión que refleja la intersección de múltiples formas de discriminación.

Discriminación por razón de género: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o género, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera.

Diseño Universal: se entenderá como el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesite, respetando el derecho a solicitar sistema de apoyo, estas tienen como función promover la autonomía y facilitar la comunicación, la comprensión y la manifestación de voluntad de la persona para el ejercicio de sus derechos. El apoyo consiste en una asistencia para que la persona pueda recibir la información y decidir por sí misma.

Equidad de trato y oportunidades: la manera a través de la cual se configuran las prácticas e intervenciones de toda índole que se ajustan a parámetros en donde todas las personas son tratadas con igualdad, sin rasgos discriminatorios de ningún tipo.

Estereotipo: un estereotipo es una visión generalizada o una preconcepción sobre los atributos o características de los miembros de un grupo en particular o sobre los roles que tales miembros deben cumplir (v.g. mujeres, lesbianas, adolescentes) hecha por el hecho de ser mujer, varón o cualquier otra identidad no binaria. Según esta definición, los estereotipos presumen que todas las personas miembros de un cierto grupo social poseen atributos o características particulares (v.g. los adolescentes son irresponsables) o tienen roles específicos (v.g. las mujeres son cuidadoras por naturaleza). Los prejuicios contruidos a través de estereotipos son una de las bases de los comportamientos discriminatorios en nuestras sociedades.

Explotación Sexual: se refiere a todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los

efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

Expresión de género: presentación externa del género por parte de una persona, que comprende de estilo personal, vestimenta, peinado, maquillaje joyería, inflexión vocal, lenguaje corporal, etc... Todas las personas expresan un género, que puede o no ser congruente con su identidad de género. No necesariamente las personas se sienten cómodas con las formas preestablecidas para el género con el que se identifican. En todos los casos, es preciso respetar las expresiones de género que cada persona utilice social, cultural e íntimamente. Ninguna persona debe ser discriminada por su expresión de género, que se puede construir y modificar a lo largo de la vida, según las propias expectativas e identidades de género.

Género: El género es una categoría transdisciplinaria que desarrolla un enfoque globalizador y remite a los rasgos y funciones psicológicos y socioculturales que se le atribuye a cada uno de los sexos en cada momento histórico y en cada sociedad. Las elaboraciones históricas de los géneros son sistemas de poder con un discurso hegemónico y pueden dar cuenta de la existencia de los conflictos sociales. Aportes recientes que cuestionan el carácter natural del sexo y de la sexualidad prefieren identificar en vez de sexos, conductas masculinas o femeninas.

Heteronormatividad: Sistema de normas que presenta a la heterosexualidad como único modelo válido de relación sexual, afectiva y de parentesco.

Identidad de género: Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.

Intersexual o “intersex”: persona cuya anatomía (configuración reproductiva, genética, genital u hormonal) no se ajusta a los estándares y expectativas físicas y anatómicas de los cuerpos femeninos o masculinos esperados y determinados por las ciencias médicas en un momento histórico particular. El término “hermafrodita” se considera obsoleto y ofensivo. La intersexualidad no está necesariamente vinculada a la orientación sexual o a la identidad de género, sino que tiene que ver con múltiples condiciones que presentan los cuerpos sexuados. Las personas intersex nacen con genitales u/y órganos reproductores que no responden a patrones culturalmente aceptados para la anatomía; y estuvieron y/o están expuestas a situaciones de estigma, discriminación y violencia. A las personas intersex, en su infancia, habitualmente se les somete a la intervención de sus cuerpos (mutilaciones genitales) para ajustarlos a estándares de género arbitrariamente contruidos como femeninos o masculinos por la medicina.

Lenguaje androcéntrico: ausencia de la evocación directa de lo no masculino en el discurso lingüístico, lo que implica una infravaloración social de lo femenino. Desde una aparente neutralidad, esconde y fortalece una relación de subordinación, condenando a las mujeres u otras identidades de género a no ser consideradas como sujetos. El uso correcto del lenguaje desde una perspectiva de género es aquel que no oculta, no subordina, no infravalora, no excluye, ni estereotipa por razones de género.

Lenguaje inclusivo: Corresponde a un tipo de lenguaje que apunta a revertir una situación discriminatoria y de ocultamiento de todas las identidades genéricas diferentes a la masculina hegemónica. Se trata de construir o proponer palabras y discursos que incluyan la representación lingüística de los múltiples géneros y corporalidades.

No binarias: identidades y expresiones de género basadas en el rechazo a la asunción binaria de género como una opción excluyente entre macho/varón/masculino o hembra/mujer/femenino, con base en el sexo biológico asignado al nacer. Incluye otros términos como agénero, bigénero, género no binario, género fluido y pangénero. La idea central está en el supuesto de que la identidad se encuentra en constante transformación a lo largo de la vida.

Orientación sexual: la orientación sexual alude a la atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas del mismo, de diferente sexo o género o de más de un sexo o género. Esta puede cambiar o mantenerse igual a lo largo del tiempo.

Patologización: Este término está relacionado con el proceso de asignar una “etiqueta diagnóstica” a un comportamiento que no entra en los parámetros médicos hegemónicos de lo considerado “normal”. En el campo de las sexualidades, la patologización recae sobre todo lo que no se enmarca dentro de la cis-heteronormatividad e históricamente ha sido una forma de ejercer violencia contra las personas desde el sistema de salud.

Privilegio: es una ventaja especial o una exención de una obligación que disfruta alguien por la concesión de un superior o por su propia capacidad y circunstancia. Desde la perspectiva de género, estas concesiones y ventajas están generadas dentro del marco de la sociedad patriarcal que jerarquiza a varones cis sobre mujeres, sobre niños/as y sobre otras identidades sexo-genéricas. Otras categorías de privilegio se solapan según la etnia, la clase social, la orientación sexual y otras formas de clasificación social.

Queer: persona que no se identifica con ninguna categoría en relación al género, o a las expresiones de género que se encuentran estandarizadas socialmente, incluso por fuera del binarismo heterosexual. Posición política que cuestiona la jerarquización social a partir de las normas de género.

Salud Integral: el concepto de integralidad de la salud se desprende de la concepción de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), con tres dimensiones de análisis. De acuerdo a lo establecido por la OMS es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Sexismo: mecanismo ideológico por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación y legitimación de la violencia contra una persona en razón de su género y/u orientación sexual, descalificando, dificultando o directamente impidiendo su desarrollo como sujeto de derecho.

Sexo (sexo biológico): refiere a un conjunto de características anatómicas, cromosomáticas y hormonales. Al nacer, a las personas se les asigna un sexo, de acuerdo a estas características.

Situación de poder: el poder puede ser visto como un conjunto de formas de constreñir, limitar o promover ciertas acciones del ser humano. La mayor o menor capacidad unilateral (real

o percibida) o potencial de producir cambios significativos, habitualmente sobre las vidas de otras personas, a través de las acciones realizadas por uno mismo o por otros. La imposición no requiere necesariamente de la coacción (fuerza o amenaza de fuerza). En las situaciones de violencia se está frente a una situación asimétrica de poder. Una mirada preventiva de la violencia debe fomentar los liderazgos éticos e incluir la concientización y responsabilización de quienes se encuentran en posiciones de poder.

Trans: término utilizado por personas que se identifican con una identidad distinta a la asignada al momento del nacimiento y cuya expresión de género corresponde a esa identificación. Dentro de esta categoría existen diferentes formas de nombrar, que tienen que ver con posiciones políticas e ideológicas de las personas y su autopercepción: mujer trans, hombre trans, travesti, traba, trans*.

Transversalidad de Género: la efectiva lectura de la realidad por medio de la cual todas las acciones, actividades, políticas son pensadas y desarrolladas desde una perspectiva de género

Violencia de Género: la normativa internacional y nacional la utilizan como sinónimo de “violencia contra la mujer”, e incluyen 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 también las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón. En relación a la categoría “mujer”, los estudios de género actuales y la jurisprudencia de cortes internacionales refieren y amplían esta definición a todas las personas que por su expresión e identidad de género femenina son discriminadas, violentadas y/o se vulneran sus derechos.

Violencia. Tipos: los tipos de violencia se identifican por la forma en que se ejerce la violencia, no son excluyentes sino que se pueden dar en simultáneo en diferentes situaciones. El ejercicio de estas violencias puede configurar bajo circunstancias específicas un delito en los términos del Código Penal Argentino. Hay violencias que no constituyen delito y están definidas en otras normas del sistema jurídico que atienden a la discriminación de ciertos colectivos y responde a las siguientes formas:

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

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

Sexual: cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres. El acoso sexual es una modalidad de violencia sexual.

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

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

Violencia. Modalidades: las modalidades se identifican según el ámbito donde se ejerza la violencia.

Violencia doméstica: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad -comprendiendo la libertad reproductiva- y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

Violencia institucional: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

Violencia laboral: 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. La violencia laboral es una estrategia que

comprende diferentes tácticas (comportamientos, dichos, acciones, omisiones, etc.) orientadas a anular a la otra persona como ser humano en su ámbito de trabajo y puede constituirse mediante violencia física, psicológica y/o simbólica.

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

Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

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

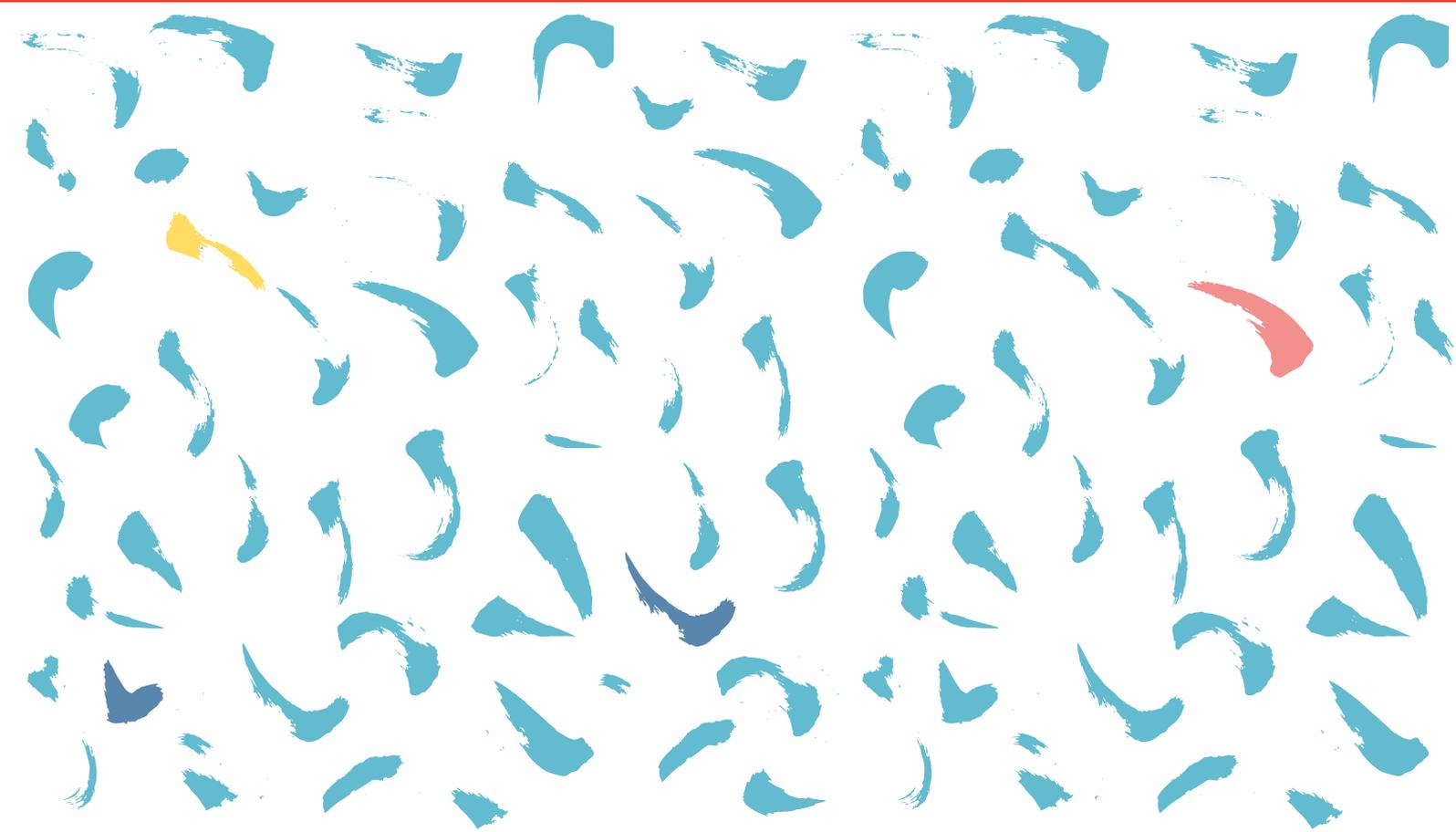
Violencia contra las mujeres en el espacio público: aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen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





04

RECURSOS
DISPONIBLES



FUSA AC mantendrá actualizada la base de datos de los recursos disponibles, a través de su página web, para la atención de las situaciones aquí comprendidas y enumera los principales a continuación:

144: Brinda atención, contención y asesoramiento en situaciones de violencia por razones de género. Funciona a nivel nacional y dispone de WhatsApp **1127716463**, correo electrónico **linea144@mingeneros.gob.ar** También mediante la descarga de la app, haciendo click [acá](#).

145: Brinda asesoramiento y recibe denuncias vinculadas a los delitos trata y explotación de personas. Funciona a nivel nacional y dispone de WhatsApp **11-6546-0580**

137: Brinda asistencia, contención y asesoramiento en situaciones de violencia familiar o sexual, grooming o explotación sexual. Funciona a nivel nacional y dispone de WhatsApp al **11 3133-1000** y un correo electrónico vicontravio@jus.gov.ar

0800-222-1717: Brinda asesoramiento frente a casos de abuso sexual de niñas/os y adolescentes. Funciona a nivel nacional y dispone de correo electrónico: **08002221717@jus.gov.ar**

Aplicación Nuestra Decisión para el acceso a derechos sexuales y derechos reproductivos, especialmente desarrollada para el acceso de las personas con discapacidad, para descargar la app hacer click [acá](#).

Mapa de centros de Atención, elaborado por la línea 144 y el Ministerio de Mujeres, género y diversidad donde brindan atención frente a casos de violencia basada en el género. Para ver el mapa hacer click [acá](#)

Defensorías zonales que funcionan como consultorías en las comunas de CABA para niños, niñas y adolescentes que tengan alguna duda sobre el cumplimiento de sus derechos. Para ver las defensorías hacer click [acá](#)

Listados de Comisarías de la Mujer y de Oficinas de atención a las víctimas de violencia de género de la Provincia de Buenos Aires. Accedé al listado haciendo click [acá](#).



ANEXOS

ANEXO I

DOCUMENTO DE RESUMEN Y DIFUSIÓN

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO DE FUSA AC

¿Cuál es la naturaleza jurídica de este instrumento?

El Protocolo de prevención, atención y erradicación de la discriminación y violencias basadas en género de FUSA (de ahora en adelante, el protocolo) es una herramienta que complementa los procesos y valores de nuestra organización y refleja los aprendizajes a partir de la experiencia de trabajo con poblaciones vulnerables. Más allá de constituirse en un documento legal vinculante, el protocolo pretende generar prácticas concretas de justicia e igualdad desde la cotidianidad de los espacios de trabajo. Quienes hacen parte de FUSA se comprometen así, con los estándares máximos de integridad y profesionalismo mediante el conocimiento y efectiva aplicación de este protocolo.

¿Por qué es un protocolo interseccional?

Porque es el resultado del aprendizaje a partir de las desigualdades basadas en el género pero sin desconocer que como sociedad estamos sometidos a otros sistemas de jerarquización con base en la clase social, la etnia, la neurodiversidad, la orientación sexual, la identidad de género, etc.... De este modo las intervenciones y decisiones están pensadas desde una metodología que privilegia la voz de quien solicita aplicación del protocolo. Donde las condiciones específicas desde donde se experimenta la desigualdad son centrales para el diseño de la estrategia de seguridad y las medidas de sanción y reparación.

¿Para qué sirve este protocolo?

Este instrumento ofrece un mecanismo a través del cual toda persona puede presentar quejas, denuncias o sugerencias sobre situaciones de discriminación y violencias basadas en género y esperar una respuesta eficaz que: detenga el comportamiento perjudicial, abra espacios de comunicación respetuosos y ofrezca soluciones reparatorias y acompañamiento idóneo.

Aunque este protocolo incluye un mecanismo de reclamo, no se agota exclusivamente en él y propone espacios de diálogo para soluciones creativas comunitarias más allá de la sanción, entendiendo que las violencias pueden prevenirse, que su origen es colectivo y que así debe ser entendida su erradicación.

Ver + sección 1.0

¿Cuál es la estructura del Protocolo?

En cuanto a su estructura, el protocolo está dividido en tres partes. La primera, reúne el marco interpretativo a seguir en cualquier situación en que se solicite aplicar este instrumento, integrada sobre las bases de los derechos humanos, la normativa nacional e información de vanguardia en técnicas de intervención. La segunda parte proporciona el procedimiento detallado para atender y responder a cualquier activación del protocolo, con específica definición de los órganos que intervienen, su integración y las funciones que cumplen. La última sección está

conformada por un glosario sobre términos de utilidad tanto para el desarrollo de actividades de prevención y capacitación como para la interpretación del procedimiento.

¿Qué órganos son los encargados de activar este protocolo?

La Comisión directiva y el Equipo Asesor de forma principal. En los casos en los que resulte pertinente se podrá contar con asesoría externa especializada para garantizar máxima calidad del procedimiento

	Definición	Funciones
La Comisión directiva	Órgano que decide en última instancia las medidas a tomar en el caso concreto. Estará integrado por un equipo interdisciplinario con al menos un integrante de la Comisión Directiva de FUSA AC.	Evaluar la denuncia respectiva, las sanciones y medidas de reparación aplicables a partir del informe técnico que elabore el equipo asesor
El Equipo Asesor	Integrado por distintas coordinaciones de las áreas de FUSA AC	Recepción de las denuncias y consultas, acompañamiento, contención y asesoramiento, investigación de los hechos denunciados y elaboración del informe técnico final que se pondrá a disposición de la Comisión directiva

Ver + sección 2.0

¿En qué situaciones se puede solicitar la aplicación del protocolo?

La activación del protocolo puede ser para denunciar o informar sobre situaciones de discriminación y/o violencia en el ámbito institucional o para solicitar licencias (por violencia doméstica y/o por proceso de reafirmación o de identidad de género). En los tres escenarios hay intervención primaria del equipo asesor para garantizar la mejor atención y respuesta para la persona que solicita activar el protocolo, pero adicionalmente en el primero de los casos, al haber una responsabilidad de FUSA AC, se despliega complementariamente un procedimiento de investigación, sanción y reparación.

Ver + secciones 2.3., 2.4. y 2.5

¿Cómo es el procedimiento para las situaciones de discriminación y/o violencia en el ámbito institucional?

Dentro del protocolo se identifican tres momentos claves para garantizar la escucha de las personas involucradas y contar con tiempo suficiente para realizar un análisis interdisciplinario idóneo. A diferencia de otros instrumentos donde la burocratización compromete la calidad de la atención, se prioriza la rápida solución de la situación mediante un proceso simple y comprensible para cualquier persona que lo requiera.

1	Vías de conocimiento	A través del mail protocolo.genero@grupofusa.org A través de terceras personas
2	Entrevista y elaboración del informe técnico	*48 horas después de su solicitud, a cargo del equipo asesor. El informe se realiza luego de la investigación y con descargo de la persona denunciada.
3	Decisión Comisión directiva	*Máximo 15 días contados a partir de la fecha de realización (medidas temporales, reparatorias y o sancionatorias)

Estos periodos se garantizan mientras no existan interrupciones no atribuibles a FUSA AC o por ejercicio efectivo de las licencias respectivas.

Ver + sección 2.3

¿Qué licencias incluye este protocolo?

Las licencias son una herramienta que abre el espacio para la salud física y psicológica, mediante el reconocimiento de un periodo de tiempo que le permita a la persona el abordaje de la situación y que no genere ningún tipo de riesgo en la vinculación laboral o sus equivalentes. Este protocolo incluye licencias para personas que se encuentren transitando situaciones de violencia en el ámbito laboral, así como violencia doméstica en sus relaciones interpersonales. Licencias adicionales se pensaron para respaldar procesos de afirmación de género desde el punto de vista social, legal o de salud. Con estas licencias FUSA AC se compromete a un modelo de trabajo donde se prioriza la salud integral de sus equipos y poblaciones beneficiarias.

Ver + secciones 2.3.1, 2.4.1 y 2.5.1

¿Desde cuándo está vigente este protocolo?

Este protocolo entra en vigencia desde el 27/04/2022 mediante la aprobación en acta de asamblea de FUSA AC y el texto completo está disponible en la página web.

ANEXO II

NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

En el caso de niños, niñas y adolescentes: conforme el principio de capacidad progresiva y el carácter de sujeto de derechos, los/as niños, niñas y adolescentes (NNA) pueden realizar denuncias directamente. El Código Civil y Comercial reconoce que aquellos NNA que cuentan con edad y grado de madurez suficiente para ejercer por sí los actos que le son permitidos por el ordenamiento jurídico, es decir que un/a adolescente (de 13 años de edad en adelante) puede radicar la denuncia personalmente o a través de sus representantes legales.

ANEXO III

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En los casos de Personas con discapacidad y con capacidad restringida, conforme la Ley N° 26.378, la Ley 26.657 y el Código Civil y Comercial, se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de reconocimiento como persona ante la ley y acceso a la justicia. La capacidad de las personas se presume. En situaciones de atención de salud, los y las profesionales deben:

- * Asegurar su intimidad y la confidencialidad de la atención;
- * Acompañar su decisión autónoma;
- * Brindar información adecuada, validada científicamente y accesible;
- * Obtener el consentimiento informado de la persona que realiza la consulta;
- * Abstenerse de obstaculizar el acceso a métodos o prácticas anticonceptivas, por ejemplo, exigiéndole prácticas médicas (estudios médicos complementarios) o administrativas (i.e. presentación del documento de identidad) innecesarias;
- * Garantizar su derecho a contar con sistemas de apoyo para la toma de decisiones y/o el ejercicio de sus derechos, en particular, su derecho a la salud sexual y reproductiva.
- * Estas garantías se incluyen para aquellas personas institucionalizadas o con declaración de incapacidad, lo que sólo puede deducirse a partir de una evaluación interdisciplinaria de cada situación particular en un momento determinado.

Cualquier incumplimiento de estos deberes profesionales se torna en una vulneración específica a los derechos de las Personas con discapacidad y son alcanzadas por este Protocolo

ANEXO IV

CLÁUSULA PARA CONTRATACIÓN

A partir de la firma del protocolo y en todos aquellos casos que se vincule personal a FUSA AC ya sea por medio de contratos laborales, de colaboración, voluntariado o becas o de provisiones de recursos es necesario anexar la siguiente cláusula al documento vinculante:

Yo _____ identificado con el DNI/pasaporte _____ y en mi calidad de _____ manifiesto que he leído y comprendo los términos y alcances del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO DE FUSA AC, el cual es parte integrante de este contrato y me comprometo a desarrollar una conducta acorde con sus principios, la obligación de cumplirlo y hacerlo cumplir a quienes se encuentren bajo mi órbita de responsabilidad y reportar cualquier situación que ponga en riesgo o peligro personal de FUSA AC o a quienes sean sus beneficiarios/as/es.

