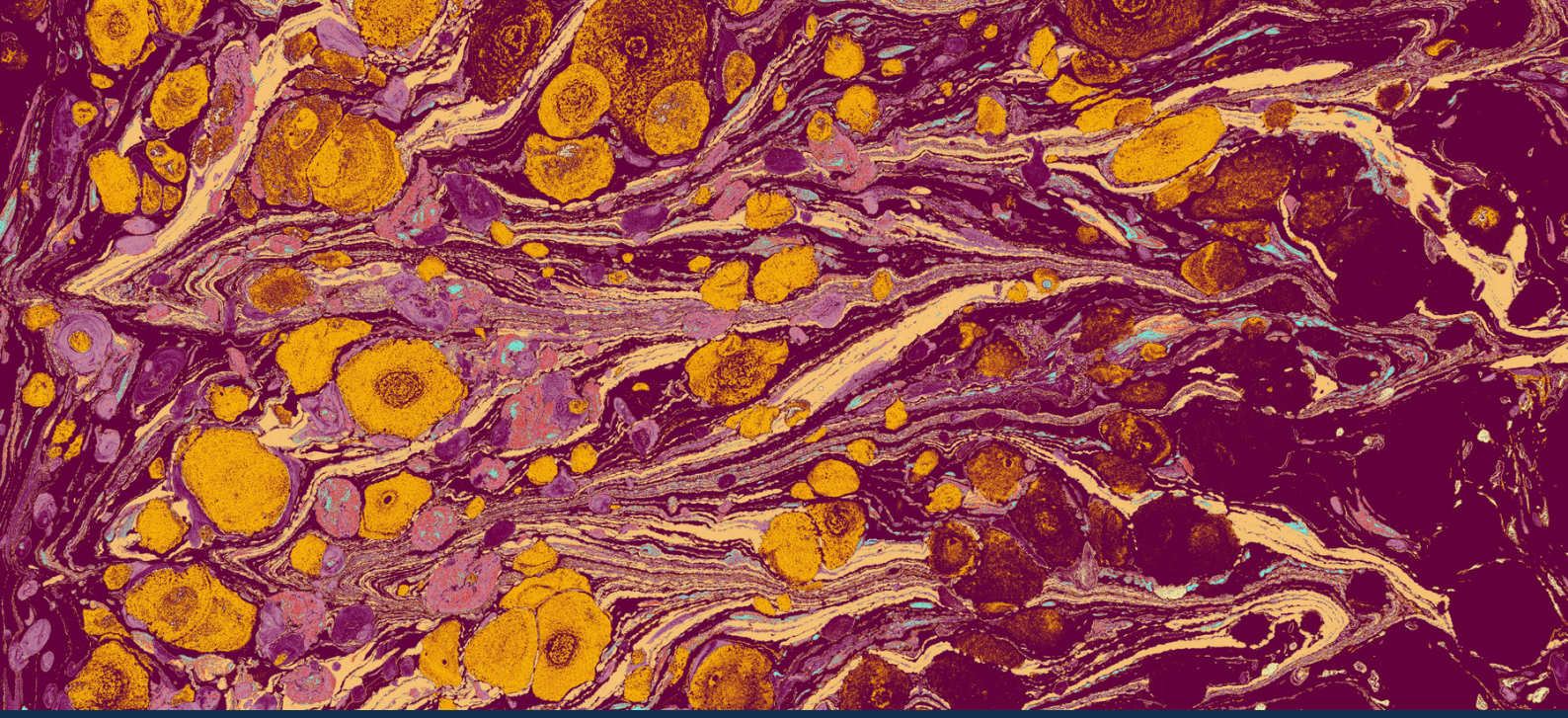

Protocolo para la prevención e intervención en situaciones de violencia laboral, discriminación y acoso por motivos de género en FLACSO Argentina

Este protocolo fue desarrollado por la **Unidad de Coordinación de Políticas de Igualdad y Género** y la **Comisión Asesora de Políticas de Igualdad y Género** de FLACSO Argentina

FLACSO
ARGENTINA

Facultad
Latinoamericana de
Ciencias Sociales.
Sede Argentina.

ARTÍCULO 1: OBJETIVO

A) Reglamentar el procedimiento que previene, atiende, investiga y sanciona la discriminación y la violencia laboral basada en género, así como el acoso, el acoso sexual y distintos tipos de violencias (ver Salvaguarda en anexo) para proteger la dignidad de las personas en sus relaciones y contribuir a garantizar un entorno académico y laboral seguro, libre de cualquier forma de discriminación y violencia, que vulneren los derechos humanos y especialmente los derechos postergados de mujeres y LGBTIQ+, fundamentado en el respeto y el ejercicio de los derechos humanos y la convivencia basada en la libertad, la igualdad y la equidad.

B) Crear un ambiente confiable y seguro para que las personas puedan exponer las situaciones de discriminación, acoso y/o violencias por razones de género, sexuales, laborales y otras (ver anexo) recibiendo acompañamiento, garantizando la confidencialidad y privacidad requerida, y aplicando las medidas administrativas que correspondan, ajustadas a las disposiciones y reglamentaciones vigentes en la institución.

C) Promover acciones de concientización, difusión y capacitación (tomando en cuenta los lineamientos de la **Ley Micaela Nº 27.499**) para prevenir las violencias y garantizar el respeto, la igualdad y la equidad en el ámbito de FLACSO Argentina.

ARTÍCULO 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN, PERSONAS y SITUACIONES QUE COMPRENDE

El presente Protocolo comprende todos los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as de FLACSO Argentina, docentes, investigadores/as, personal técnico y administrativo cualquiera sea su condición laboral; estudiantes, cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante y terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones y dependencias de FLACSO Argentina. También aplicará a personas que puedan estar realizando estancias académicas o cumpliendo contratos de carácter temporal.

El Protocolo será aplicable a hechos ocurridos dentro de las instalaciones de FLACSO Argentina o fuera del espacio físico de la institución pero que corresponden a actividades relacionadas con la sede, como por ejemplo, en espacios académicos o de investigación virtuales, de trabajo a distancia, alcanzando también a aquellas situaciones de discriminación, acoso, violencias, abuso y/o explotación sexual u otras (ver anexo) que se produzcan a través de medios de comunicación tales como correo electrónico, teléfono, redes sociales u otros.

El Protocolo se aplicará ante situaciones de violencias y discriminación laboral y/o basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de mujeres, varones y LGBTIQ+.

ARTÍCULO 3: PRINCIPIOS RECTORES

Los principios que regirán la atención a los casos de discriminación, acoso y/o violenciapor razones de género son los siguientes:

1. **Gratuidad y asistencia:** la persona denunciante recibirá atención y asesoramiento durante todo el procedimiento, el que será gratuito para la persona afectada por alguno de los tipos de violencia contemplados en el Protocolo.

2. **Confidencialidad, respeto y privacidad:** se deberá garantizar la confidencialidad de los hechos y el resguardo absoluto de la identidad de la persona denunciante y demás personas involucradas. Ello implica que se adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar un entorno seguro para la denuncia de actos de discriminación, acoso y/o violencia por razones de género. Asimismo, ello implica el deber de las autoridades, y de todas las personas intervinientes, así como de cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos denunciados o que intervenga en el proceso de investigación y en la resolución, de no dar a conocer el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas denunciantes ni de las personas denunciadas.

3. **No revictimización:** desde el momento de recibir la denuncia y en todas las etapas del procedimiento, las personas responsables adoptarán las medidas necesarias para evitar, de manera intencional o no, que la persona denunciante reviva el hecho traumático o reciba nuevas agresiones o afectaciones. Se evitará que la persona denunciante realice reiteración innecesaria de los hechos que denuncie, a fin de evitarle sufrimiento.

4. **Oportunidad y celeridad:** todas las actuaciones se realizarán de manera ágil y oportuna, procurando dar una respuesta pronta, evitando acciones burocráticas o innecesarias que puedan demorar el proceso.

5. **Protección a denunciante y testigos:** toda persona que participe en una denuncia de discriminación, acoso y/o violencia por razones de género, sexuales, laborales y otras de las citadas, no sufrirá ningún tipo de perjuicio, represalia ni alteración de su situación laboral por intervenir en el proceso de investigación y en la resolución de la denuncia, sea como denunciante o como testigo.

6. **Derecho a la defensa y resolución justa:** en todas las etapas del proceso se garantizará que la persona denunciada acceda a la información, cuente con el tiempo suficiente y las garantías para ejercer plenamente su derecho a hacer un descargo. En caso de duda, se interpretará y resolverá a favor de la persona denunciante.

ARTÍCULO 4: DEFINICIONES DE VIOLENCIA LABORAL Y DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO

Para los efectos del presente Protocolo se toman en consideración las definiciones establecidas en la Ley 26.485 del 2009 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, y el de la Ley 27.580 del 2020 para prevenir y eliminar las violencias en el ámbito laboral[1] y las comprendidas en la Política de Salvaguarda (ver anexo):

- **Violencia laboral:** Es aquella que ocurre en el ámbito laboral y obstaculiza el acceso al empleo, el ascenso, la estabilidad o permanencia. Incluye el

[1]El marco general en el que se basa el Protocolo es el establecido en la CEDAW y en los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

hostigamiento psicológico, acoso, violencia sexual, maltrato, daño físico, el cobrar un menor sueldo, etc.

- **Agresión Física:** Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico a una persona o cualquier forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física. Se entenderá por agresión física el peligro potencial o el riesgo a que se produzca un concreto daño.

- **Acoso y/o Agresión Sexual:** Todo comentario reiterado o conducta de connotación sexual que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos, que impliquen amenazas para anular, vencer, o evitar su voluntad de oponerse, coerción, uso de la fuerza o intimidación, acoso o abuso sexual o todo supuesto donde no se consienta libremente. Puede manifestarse por contactos físicos innecesarios, insinuaciones molestas, insistencia en actividad social fuera del lugar del trabajo, exhibición de fotos abiertamente sugestivas, pornográficas y/o la coacción para las relaciones sexuales.

- **Acoso Moral o Psicológico:** Todo maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y/o sostenido en el tiempo que busque desestabilizar o aislar a la persona, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para degradarla y eliminarla del espacio que ocupa. También se considera al que causa o intenta causar un daño emocional y una perturbación del pleno desarrollo personal o el que busca degradar comportamientos, creencias y decisiones mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento, culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, abandono, chantaje, ridiculización, limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación de la persona.

- **Hechos de Connotación Sexista/Violencia Simbólica:** Toda conducta, acción y/o comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore, o estereotipe a las personas en razón de su identidad de género u orientación

sexual, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o seguridad personal. Asimismo, toda conducta que, a través de patrones estereotipados, mensajes y valores, transmita y reproduzca dominación y desigualdad en las relaciones laborales.

- **Abuso sexual[2]:** 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.

- **Explotación sexual[3]:** 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.

ARTÍCULO 5. ORGANISMODE APLICACIÓN

Las políticas de Igualdad y Género en la FLACSO Argentina tienen como marco de referencia lo establecido en los "Lineamientos para un plan de Igualdad de Género" (aprobados según la Res. CA 01-10-2020) y lo establecido en la Res. CA 02-09-2022 que avala la creación de la "Unidad de Coordinación de Políticas de Igualdad y Género" y la institucionalización de la "Comisión Asesora de Políticas de Igualdad y Género". En el año 2020 se conformó una Comisión de Género compuesta voluntariamente por representantes de algunas Áreas y del personal técnico y administrativo de FLACSO Argentina. En el año 2022 se formalizó como Comisión Asesora de Políticas de Igualdad y Género para trabajar junto a la Unidad de Coordinación de Políticas de Igualdad y Género.

A partir de los lineamientos generales desarrollados en ambas resoluciones, se estableció un Plan de trabajo que contempla la creación y aplicación de un Protocolo para la prevención e intervención en situaciones de violencia laboral, discriminación y acoso por motivos de género en FLACSO Argentina.

[2]Naciones Unidas (2018) Protocolo de las Naciones Unidas sobre denuncias de actos de explotación y abusos sexuales que involucren a asociados en la ejecución. Disponible en: www.un.org/preventing-sexual- exploitation-and-abuse/sites/www.un.org.preventing-sexual-exploitation-and-abuse/files/un_protocol_on_sea_allegations_involving_implementing_partners_-_spanish_final.pdf
[3]Naciones Unidas (2018) - Ídem

Para la aplicación del Protocolo se prevé la creación de un Comité de Seguimiento, el cual tendrá intervención ante las denuncias de discriminación, acoso y/o violencia por razones de género, sexuales, laborales y otras.

El Comité de Seguimiento estará integrado por cinco (5) personas: tres representantes de la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad y Género, la coordinadora de la Unidad de Coordinación de Políticas de Igualdad y Género y una persona técnico/administrativa de FLACSO Argentina, quienes en forma voluntaria se postularán como miembros del Comité de aplicación del presente Protocolo y serán aprobadas por la Dirección de la Sede Académica. Además, existirán2 personas suplentes. La duración del mandato del Comité de Seguimiento estará en consonancia con el plazo del mandato de la Comisión. Es recomendable que este Comité cuente con el apoyo voluntario de un/una abogado/a y/o de un/una psicólogo/a especializado en temas de violencia de género.

Se recomienda la representación equitativa de género en la conformación del Comité de Seguimiento. Las personasque lo integren deberán recibiro haber recibido una capacitación sobre violencia de género.

ARTÍCULO 6: RECEPCIÓN DE LA CONSULTA/ DENUNCIA

Las denuncias podrán interponerse de forma oral o escrita, ya sea por la persona directamente afectada o por terceras personas que tengan conocimiento de los hechos. Las personas que reciban una denuncia deberán comunicarse con la Unidad de Coordinación de Políticas de Igualdad y Género al siguiente correo electrónico: politicasigualdadygenero@flacso.org.ar. La misma se contactará con la persona denunciante.

La persona responsable de la Unidad de Coordinación de Políticas de Igualdad y Género yotra persona del Comité de Seguimiento se contactarán con la persona denunciante.

Si la denuncia se interpone de forma oral, corresponderá a la Unidad de

Coordinación de Políticas de Igualdad y Género documentar la denuncia, ya sea de forma escrita, en audio, video o cualquier otro medio tecnológico. Para ello, deberá contar con la autorización de la persona denunciante.

Si la denuncia es interpuesta por la persona directamente afectada, se tomarán las medidas para documentar su testimonio procurando evitar su repetición en etapas posteriores del proceso.

La denuncia deberá contener una narración de los hechos, con indicación del modo, tiempo y lugar de ocurrencia, así como las evidencias que tengan de los hechos. De ser posible, se deberán indicar datos de personas testigos y la indicación de las personas presuntamente responsables de los mismos.

Una vez recibida la denuncia, se deberá informar a la persona denunciante sobre el procedimiento a seguir, y sobre su derecho a contar con acompañamiento legal y psicológico.

De igual forma, se indagará sobre la necesidad de adoptar otras medidas de protección para salvaguardar el bienestar y la seguridad de la persona denunciante y/o testigos.

Las notificaciones se realizarán en las instalaciones de FLACSO o, en su defecto, en los lugares y medios que la persona haya indicado al momento de incorporarse a la institución, salvo que en la denuncia o primera comparecencia al proceso indique un lugar o medio distinto.

ARTÍCULO 7: MEDIDASDE PROTECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

Luego de recibida la denuncia y en cualquier momento, la Unidad de Coordinación de Políticas de Igualdad y Género o el Comité de Seguimiento, de oficio o por solicitud de parte y mediante resolución fundada, podrán recomendar a el/la superior jerárquico u órgano de gobierno las siguientes medidas de protección:

- Reubicación laboral por un plazo de tres meses prorrogables por otro tanto

igual, siempre que existan las condiciones materiales que hagan posible administrativamente la reubicación, o en su defecto se asignará un formato de teletrabajo en caso de que su puesto cumpla con las condiciones para ello.

- Reubicación laboral por un plazo de tres meses prorrogables por otro tanto igual, siempre que existan las condiciones materiales que hagan posible administrativamente la reubicación, o en su defecto se asignará un formato de teletrabajo en caso de que su puesto cumpla con las condiciones para ello.

- Permuta del cargo, siempre que cumpla con los requisitos.

- La separación temporal del cargo con goce de salario, hasta que concluya todo el proceso.

- Solicitud por escrito para que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona denunciante.

- Solicitud por escrito para que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia.

- Cuando se trate de estudiantes, solicitud de reubicación en otro grupo o la adopción de otras facilidades que les permitan cumplir con sus responsabilidades académicas.

Adicionalmente, se podrán ordenar medidas de acompañamiento tales como: atención en crisis, atención médica urgente, acompañamiento para la interposición de la denuncia en la jurisdicción penal o civil, acompañamiento psicológico para empoderar a la víctima y abordar los efectos que genera este tipo de violencia.

Las medidas de protección deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por la necesidad de

resguardar la seguridad y bienestar de la persona afectada, así como la integridad del proceso instruccional. Las medidas cautelares carecen de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

ARTÍCULO 8: ANONIMATO DE LA PERSONADENUNCIANTE

Si una persona denunciante pide permanecer en el anonimato, entonces la Unidad de Coordinación de Políticas de Igualdad y Género considerará cómo proceder, para lo cual deberá tomar en cuenta la voluntad de la persona denunciante, el compromiso de la FLACSO de promover y garantizar un entorno laboral y académico no discriminatorio, y el derecho de la persona denunciada a recibir una comunicación sobre las acusaciones.

Las autoridades correspondientes podrán llevar a cabo una investigación limitada de los hechos para entender mejor el contexto de la denuncia.

ARTÍCULO 9: INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Luego de recibida la denuncia, el Comité de Seguimiento informará a la dirección de la FLACSO Argentina en un plazo máximo de dos (2) días hábiles. El informe deberá contener una referencia breve de los hechos y recomendaciones en cuanto a la adopción de medidas de protección o acompañamiento a la víctima. Se deberá adjuntar toda la información disponible a ese momento.

El o la directora de FLACSO Argentina contará con un (1) día hábil para ordenar las medidas de protección y/o acompañamiento correspondientes en el ámbito institucional. De igual forma, en un plazo no mayor a dos (2) días hábiles desde que recibió el informe deberá convocar al Comité de Seguimiento.

Las funciones del Comité de Seguimiento serán:

- Recepcionar las consultas y denuncias que se presentaren.
- Llevar adelante los procedimientos que se establecen en el Protocolo.
- Notificar a la persona denunciada.

- Recibir el descargo de parte de la persona denunciada, en forma escrita u oral mediante entrevistas o audiencias privadas.
- Documentar y recabar prueba pertinente, útil e idónea, para lo cual podrá reunirse y sesionar cuantas veces se considere necesario.
- Solicitar al superior jerárquico u órgano de gobierno la adopción de otras medidasde protección o acompañamiento, cuando estas procedan.
- Elaborar un informe escrito debidamente fundamentado, con las recomendaciones procedentes y firmado por los/las miembros del Comité.
- Registrar y sistematizar las denuncias.
- Impulsar acciones de prevención de situaciones de discriminación, acoso y violencia por razones de género vía la Unidad de Coordinación y la Comisión de Políticas de Igualdad y Género.

La persona denunciada deberá ser notificada y será entrevistada o bien se recepcionará su descargo.

El Comité de Seguimiento deberá otorgar a la persona denunciada un plazo de diez (10) días hábiles para que ejerza su adecuada defensa, procurando que durante ese tiempo sea separado de la persona denunciante. En el proceso que se inicie, la persona denunciante podrá ser convocada ante el Comité de Seguimiento. Sin embargo, su comparecencia no será indispensable para que el proceso continúe.

Una vez finalizado el proceso de investigación será emitida una recomendación por parte del Comité de Seguimiento. Luego, se dará un plazo a la persona denunciada de diez (10) días contados a partir de la notificación, para que ejerza su adecuada defensa y la presentación del recurso de apelación, el que deberá ser presentado por escrito.

Las medidas recomendadas no podrán ser aplicadas hasta tanto no se resuelva la apelación. No obstante, en caso de falta grave y si las circunstancias así lo ameritan, la Dirección de FLACSO Argentina podrá suspender con goce de salario a la persona denunciada por el tiempo que sea necesario.

En el proceso que se inicie, la persona denunciante podrá ser convocada ante el Comité de Seguimiento, sin embargo, su comparecencia no será indispensable para que el proceso continúe. Se tomarán las medidas adecuadas para que la persona denunciante no sea confrontada por la persona denunciada. Sin perjuicio de lo anterior, la persona denunciada podrá acceder al contenido de la denuncia y a la prueba que se genere en todo el proceso.

En un plazo no mayor a tres (3) meses desde que se recibió la denuncia, el Comité de Seguimiento emitirá el informe final, debiendo contener, en forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos probados y no probados, toda la prueba recabada y su análisis, las medidas de protección (cuando corresponda)y motivos que fundamentan la recomendación, así como una posible sanción proporcional a la falta determinada. El Comité de Seguimiento notificará a las partes este informe y lo remitirá a quien ejerza la potestad disciplinaria sobre la persona denunciada para que en definitiva resuelva.

La persona denunciante y la persona denunciada podrán nombrar representantes legales o contar con acompañamiento letrado en las diversas etapas del proceso.

ARTÍCULO 10: DECISIÓN FINAL

Luego de recibido el informe del Comité de Seguimiento, la dirección de FLACSO Argentina tendrá el plazo máximo de treinta (30) días corridos para aplicar la sanción sugerida.

El Comité de Seguimiento calificará la gravedad de la falta y adoptará las resoluciones que correspondan, las cuales podrán consistir en:

a. Archivo del proceso por falta de evidencias o elementos concluyentes;

b. Declaración de ausencia de responsabilidad en las personas denunciadas por falta de pruebas, o por la validez de pruebas y argumentos de descargo que permitan apreciar inocencia, y

c. Declaración de culpabilidad y adopción de sanciones.

El Órgano Especializado debe informar a la dirección de FLACSO Argentina o a él o la Secretaria General o a la Presidencia del Consejo Superior, según corresponda, la resolución adoptada para que implementen la sanción correspondiente.

Tanto las resoluciones finales como los recursos que se interpongan contra éstos, deberán ser notificados a todas las partes en los lugares o por los medios que correspondan.

Corresponderá a la Dirección de FLACSO Argentina aplicar las sanciones indicadas por el Comité de Seguimiento en el marco del presente Protocolo en relación con el personal a su cargo, así como respecto de las y los estudiantes.

Si una persona integrante del Comité de Seguimiento es objeto de la denuncia, o tiene vínculos de parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, u ostenta una notoria relación de amistad o amorosa con la persona denunciante o con la persona denunciada, deberá excusarse de participar en el procedimiento de investigación e informarlo de inmediato a la Unidad de Coordinación de Políticas de Igualdad y Género para que se sustituya en el Comité de Seguimiento. De no hacerlo, el Comité de Seguimiento podrá solicitar su no participación. Incurrir en esta conducta constituirá un conflicto de interés y podrá ser sancionado/a por las vías disciplinarias ordinarias.

ARTÍCULO 11: AFECTACIONES

A la hora de valorar los hechos denunciados, la prueba existente y para efectos de determinar la proporcionalidad de la sanción, las personas responsables del procedimiento deberán tomar en cuenta si las conductas descritas en el artículo anterior ocasionaron alguna de las
siguientes consecuencias:

1. **Afectaciones a las condiciones materiales de trabajo:** se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales, tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, rebajas de horas extras, modificación de funciones, comunicación no pertinente en tiempo, espacio,

contenido, o violación de sus derechos laborales y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.

2. **Afectaciones en el desempeño laboral:** son todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades laborales y que resultan en conductas tales como baja eficiencia, ausencias, incapacidades, desmotivación, renuncia.

3. **Afectaciones a las condiciones materiales de estudio:** se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito académico, tales como cambio de horarios de clases o de atención de estudiantes, calificación injusta de trabajos, exámenes o promedios finales, afectación de la relación entre pares, comunicaciones no pertinentes en tiempo, espacio o contenido, y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.

4. **Afectaciones en el desempeño académico:** son todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades académicas y que resultan en conductas tales como bajo rendimiento académico, ausencias, incapacidades, no cumplimiento con los requisitos del curso, desmotivación y deserción.

5. **Estado general de bienestar personal:** son todas aquellas acciones que afectan negativamente el estado general necesario para afrontar las actividades de la vida diaria.

ARTÍCULO 12: SANCIONES

En el caso del personal de FLACSO Argentina, se aplicarán las siguientes sanciones: amonestación escrita con copia al expediente, suspensión sin goce de salario hasta por un máximo de ocho (8) días hábiles y despido o terminación del contrato sin responsabilidad patronal o del contratista.

El personal directivo de FLACSO Argentina podrá ser sancionado con las siguientes medidas disciplinarias: amonestación escrita; suspensión de su cargo hasta por un año y revocatoria del mandato.

En el caso de los y las estudiantes, se aplicarán las siguientes sanciones: amonestación escrita con copia al expediente, suspensión de su condición de estudiante regular no menor a quince (15) días ni mayor a un (1) mes, expulsión de su condición de estudiante regular.

FLACSO Argentina se abstendrá de recontratar o nombrar a la persona despedida o destituida por un plazo mínimo de diez (10) años. Los y las estudiantes no podrán matricularse nuevamente en ningún curso de FLACSO Argentina por un plazo máximo de cinco (5) años.

Por otra parte, en caso de conocerse que alguna persona que trabaja en FLACSO Argentina, o que brinda servicios para la institución, ha ejercido hechos de abuso o explotación sexual, deberán tomarse las medidas para interrumpir sus funciones temporal o definitivamente, de acuerdo a las resoluciones judiciales y penales.

En todos los casos, la sanción que se establezca deberá ser proporcional a la gravedad de la conducta.

En todos los casos, las acciones deberán estar en concordancia con lo establecido en la legislación del país.

ARTÍCULO 13: REVISIONES Y APELACIONES

Las personas sobre las que se impongan sanciones podrán solicitar a la Unidad de Coordinación de Políticas de Igualdad y Género y al Comité de Seguimiento aclaraciones o ampliaciones que, de proceder, serán atendidas en un plazo no mayor a ocho (8) días hábiles.

Las apelaciones deberán ser presentadas por escrito y se tramitarán dentro de un plazo máximo de ocho (8) días hábiles a partir de la notificación de la sanción del Comité de Seguimiento o de la entrega de las aclaraciones o ampliaciones si las hubo. De tratarse de sanciones al personal directivo (excepto Directores/as, Coordinadores/as Regionales y Secretario/a General), académico, administrativo y estudiantil, las apelaciones las resolverá el Consejo Académico. Las apelaciones

de Directores/as de Unidades Académicas, Secretario/a General y Coordinadores/as Regionales, se resolverán en última y definitiva instancia por el Consejo Superior en la siguiente reunión del organismo.

La sanción no podrá ser aplicada hasta tanto no se resuelva la apelación.

ARTÍCULO 14: MEDIDAS DE REPARACIÓN Y GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN

El Comité de Seguimiento deberá emitir las medidas de reparación integrales que considere necesarias de acuerdo con un enfoque restaurativo y con perspectiva de género. En ese sentido, deberán ser medidas centradas en los daños y las necesidades de las personas denunciantes, así como de la comunidad FLACSO, incluyendo garantías de no repetición y de un cambio de comportamiento.

ARTÍCULO 15: PROHIBICIÓN DE CONCILIAR, MEDIARO NEGOCIAR

Por la naturaleza de este tipo de procesosy la violencia que se pretende preveniry sancionar, se prohíbe la conciliación, mediación o negociación de las partes.

ARTÍCULO 16: DESISTIMIENTO

La persona denunciante podrá desistir de la denuncia en cualquier momento del procedimiento, y deberá hacerlo por escrito. No obstante, si el Comité de Seguimiento posee evidencias que dan cuenta de la existencia de una conducta objeto de sanción, el mismo será el organismo encargado que deberá continuar con el procedimiento.

ARTÍCULO 17: PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

La parte denunciante y cualquier otra persona que haya comparecido como testigo en los presentes procedimientos, no podrá sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo
o en sus estudios. Tampoco lo podrá sufrir la parte denunciada si eventualmente se determina su inocencia.

Si esto ocurriese, la persona afectada podrá denunciarlo ante el Comité de Seguimiento, el que recomendará a las autoridades la adopción de las medidas pertinentes, tanto para que cese el perjuicio personal, como para que se sancione a quien está causando o permitiendo el perjuicio.

ARTÍCULO 18: SEGUIMIENTO

Sin perjuicio de las actuaciones y responsabilidades establecidas en el presente Protocolo en materia de conocimiento, procesamiento y resoluciones acerca de casos de infracciones en esta materia, el Comité de Seguimiento realizará el acompañamiento respectivo a la persona denunciante.

El Comité de Seguimiento llevará un registro de las resoluciones, así como de las sanciones y reparaciones que fueron determinadas en cada caso.

Las denuncias que resulten en sanciones y medidas de reparación contarán con un seguimiento a cargo del Comité de Seguimiento, quien verificará la implementación de éstas a corto, mediano y largo plazo, pudiendo solicitar la información pertinente a las Áreas responsables de su ejecución.

Una vez cumplidas las sanciones y/o medidas de reparación correspondientes, el Comité de Seguimiento elaborará un acuerdo de conclusión, dando cierre al proceso.

ANEXO – TIPOS DE VIOLENCIAS COMPRENDIDOS EN LA POLÍTICA DE SALVAGUARDA

Se entiende por Salvaguarda el conjunto de medidas adoptadas para prevenir y responder a los daños causados a cualquier persona como resultado de dicho contacto. Por daño se entiende el impacto físico o psicológico que pueda ocasionarse de manera intencional o accidental, mediante acciones u omisiones, incluidas distintas formas de abuso y explotación.

La Política de Salvaguarda comprende el daño físico y emocional, negligencia, explotación, prácticas nocivas, uso indebido de datos e imágenes y riesgos derivados de actividades institucionales, incluidas aquellas desarrolladas en entornos digitales.

Conductas comprendidas y prohibidas

La Política de Salvaguarda comprende las acciones u omisiones que puedan causar daño físico o psicológico, vulnerar derechos o afectar la dignidad, seguridad o bienestar de las personas que entren en contacto con FLACSO Argentina, sus programas, proyectos, actividades o servicios.

En particular, y sin que la siguiente enumeración resulte exhaustiva, abarca:

- **Explotación y abuso sexuales**, incluido el intercambio de dinero, empleo, bienes, servicios u otros beneficios a cambio de sexo o favores sexuales; las conductas producidas en entornos digitales.

- **Relaciones sexuales que impliquen abuso de una relación de poder, jerarquía, asistencia o protección**, o intercambio de bienes, servicios o beneficios por sexo o favores sexuales.

- **Explotación de personas**, incluidas la trata, el trabajo forzoso, la explotación económica y las formas de trabajo infantil que puedan interferir con la

educación o afectar negativamente el desarrollo de niñas, niños y adolescentes

- **Violencia y maltrato**, incluida la violencia física, el abuso verbal y cualquier lenguaje o trato degradante o humillante.

- **Negligencia o descuido** respecto de personas que se encuentren bajo el cuidado o responsabilidad de quienes desarrollan actividades institucionales, cuando esas acciones u omisiones puedan ocasionarles un daño significativo.

- **Prácticas nocivas, violentas o degradantes** que puedan provocar daño físico o psicológico.

- **Acoso sexual**, entendido como toda conducta indeseada e inapropiada de naturaleza sexual que pueda razonablemente ser percibida como ofensiva o humillante, interfiera con el trabajo, constituya una condición para el empleo o genere un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.

- **Uso indebido de datos personales, imágenes o información**, incluyendo compartir, difundir, publicar, transferir, reproducir o utilizar fotografías, registros audiovisuales, datos de contacto, correos electrónicos, mensajes u otra información para finalidades diferentes de aquellas para las que fueron obtenidos y autorizados.

- **Intimidación, abuso de poder y cualquier otra acción u omisión** que pueda causar daño o vulnerar los derechos, la dignidad, la seguridad o el bienestar de las personas alcanzadas por las actividades institucionales.

Fuente

Este Anexo ha sido elaborado tomando como referencia **UNICEF Argentina, Pautas orientativas para integrar la Política de Salvaguarda de UNICEF, agosto de 2026,** documento de uso interno basado en la **Política de Salvaguarda de UNICEF, POLICY/DAPM/2024/001, versión 6, junio de 2025.**

Consultas y/o denuncias

A continuación se encuentra la ruta para la realización de consultas y/o denuncias en la Unidad de coordinación de Plíticas de Igualdad y Género.

01 Persona que recibe la denuncia o denunciante

02 Unidad de coordinación de Políticas de Igualdad y Género (politicasigualdadygenero@flacso.org.ar)

03 Comité de Seguimiento: **Contacto con persona denunciante** (proceso de investigación / posibles medidas de protección)

04 **Contacto con persona denunciada** (descargo / apelación)

05 **Informe final** (recomendaciones y sanciones)