

---

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO CONTRA MUJERES Y PERSONAS LGBTIQ+ DEL SINDICATO ARGENTINO DE DOCENTES PARTICULARES (SADOP)**

---

**Artículo 1°: Protocolo. Creación y Finalidad.** Créase el “**Protocolo de prevención y acción en casos de discriminación, acoso y violencia por razones de género contra mujeres y personas LGBTIQ+ del Sindicato Argentino de Docentes Particulares (SADOP)**” cuya finalidad es la de garantizar al interior de la organización el pleno respeto a los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación por razones de género de las mujeres y personas LGBTIQ+ que permita construir una organización libre de todo tipo de violencia, sexismo, segregación o exclusión, como parte del modelo de democracia, participación y pluralidad que nuestro Sindicato ha definido, garantizando la plena participación político sindical de las mujeres y personas LGBTIQ+.

**Artículo 2°: Objetivos específicos.** El protocolo tiene los siguientes objetivos específicos:

- A. Generar acciones preventivas y espacios de reflexión y sensibilización, con el fin de erradicar en SADOP todo tipo de discriminación y todas las formas de violencia, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- B. Brindar a todas las personas que integran las estructuras orgánicas de SADOP, conforme lo establece el Estatuto Social vigente, una herramienta confiable, con dispositivos internos específicos y un procedimiento de actuación orientado por principios rectores fundamentales, para la intervención adecuada frente a situaciones de violencia, atendiendo a la particularidad de cada caso.
- C. Poner a disposición espacios de escucha y canales de comunicación confiables, con el fin de que las personas afectadas por una situación de violencia encuentren un ambiente favorable y reciban la orientación, contención, asesoramiento, derivación y seguimiento pertinentes conforme a la situación que atraviesan.
- D. Promover la equidad y la igualdad de género en el acceso a oportunidades y a la participación política.

Las disposiciones del presente protocolo no implican de modo alguno restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones y garantías de los derechos protegidos en el mismo.

**Artículo 3°: Equipo de Abordaje Interdisciplinario.** Créase el Equipo de Abordaje Interdisciplinario que estará constituido por un número impar de integrantes, con un mínimo de 3 personas y un máximo de 7, coordinado por un/a miembro del Secretariado Ejecutivo Nacional. Todos/as serán designados/as dentro del plazo de 60 días de aprobado el presente Protocolo por el Consejo Directivo Nacional de SADOP.

Las/os miembros del equipo deberán acreditar experiencia y/o formación relativas a los derechos laborales y humanos, perspectiva de género, diversidad sexual y/o violencia laboral.

Este Equipo de Abordaje Interdisciplinario podrá, si lo considerara necesario, solicitar asesoría a otros organismos a los fines de realizar un abordaje pertinente y formular recomendaciones. Las personas que integran el equipo operarán en concordancia con los principios rectores establecidos en el protocolo, al mismo tiempo que sus abordajes los realizarán conforme a la ética profesional de su especialidad.

**Artículo 4°: Ámbito de aplicación. Sujetos comprendidos.** El ámbito de aplicación es el SADOP y las/os sujetos comprendidos son las/os dirigentes que integran sus cuerpos orgánicos, conforme la estructura estatutaria vigente. Este Protocolo será aplicado sin importar el lugar donde se cometa el acto de violencia o discriminación; ni el medio empleado para consumarlo ya sea que se efectivice personalmente, o a través de llamadas telefónicas, mensajes de texto, mensajes por redes sociales, correos electrónicos y cualquier otro medio de comunicación, siendo esta enumeración no taxativa.

**Artículo 5°: Conductas alcanzadas. Definiciones.** Quedan comprendidos en el presente protocolo:

Los comportamientos y las acciones ocurridas que puedan caracterizarse como violencia, acoso o discriminación contra las mujeres y/o personas LGBTIQ+ por razones de género que tengan por objeto o por resultado: excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos vigentes.

Este protocolo incluye las situaciones de violencia por razones de género en el ámbito laboral y/o sindical contempladas en la ley N° 26.485 a saber:

- A. **Violencia física:** la que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.
- B. **Violencia psicológica:** la que causa daño emocional y 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 o aislamiento, entre otras.

- C. **Violencia sexual:** cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de 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.
- D. **Violencia económica y patrimonial:** la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.
- E. **Violencia Simbólica:** la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

**Artículo 6°: Procedimiento e intervención. Consultas y denuncias.** Cualquier persona que considere afectados sus derechos por las situaciones contempladas en el art. 5° del presente protocolo puede realizar consulta y, en su caso, formalizar la denuncia para iniciar el procedimiento de intervención previsto en este protocolo por ante un/a referente/a de cada Seccional, designado a sus efectos por el Consejo Directivo Provincial, quien recepcionará la denuncia y la elevará al Equipo de Abordaje Interdisciplinario.

Las consultas y denuncias pueden ser realizadas por la/las persona/s afectada/s y también por un tercero/a con conocimiento directo de los hechos, la que seguirá su curso siempre que sea ratificada por la persona afectada.

Luego de la primera intervención, el Equipo de Abordaje Interdisciplinario, de acuerdo al contexto, evaluará la pertinencia y la manifestación de voluntad de la consultante, y podrá optar por: **1)** desestimar la denuncia y archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación a los parámetros citados, **2)** hacer un seguimiento y asesorar sobre el motivo de la consulta en caso que no se realizara denuncia, **3)** recibir la denuncia de la consultante y seguir el procedimiento de este protocolo.

Desestimación: en caso que el Equipo de Abordaje Interdisciplinario considere la desestimación de la denuncia, emitirá un informe fundado y previo conocimiento y opinión del Secretario/a del cual depende, remitirá las actuaciones al Secretario/a General para que emita el acto resolutorio de desestimación, que luego deberá ser notificado al denunciante.

La desestimación no conlleva dejar sin efecto medidas de contención y abordaje que el Equipo considere necesarias para la integridad psicofísica de la persona denunciante.

**Artículo 7°: Principios generales de la denuncia.** El Equipo de Abordaje Interdisciplinario desarrollará intervenciones ante los hechos comprendidos en el art. 5° regidas por los siguientes principios rectores:

Las entrevistas y reuniones con la persona denunciante deberán llevarse a cabo en presencia de dos personas, como mínimo, que integren el Equipo de Abordaje Interdisciplinario.

- A. **Confidencialidad:** durante todo el procedimiento se resguardarán los datos de la persona denunciante y el contenido de la denuncia realizada, en cuyo caso se darán a conocer los que sean estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como responsable de los hechos denunciados. Asimismo, se garantizará la confidencialidad por parte de la organización sindical, respecto de la información suministrada y se pondrá a disposición, para su firma, el acta compromiso de confidencialidad, cuya vigencia se extiende más allá de haber concluido el procedimiento.  
Asimismo, se debe informar sobre los límites de la confidencialidad, por ejemplo en el caso que se encuentre en riesgo la vida o la integridad de la persona o ante requerimientos específicos de autoridades judiciales o en situación de carga pública.
- B. **No revictimización:** se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante.
- C. **Respeto:** se escuchará a la persona que efectúe la denuncia con respeto, sin juzgamiento, sin menoscabar su dignidad ni entrometerse en el relato y en un espacio cerrado que respete su privacidad.
- D. **Voluntariedad:** se deberá resguardar en todo momento la voluntad de la persona denunciante, en cuanto a la información que desee brindar y a las acciones que decida realizar que la afecten directamente.
- E. **Información:** el Equipo, que recibe la denuncia, deberá informar y asesorar a la persona denunciante sobre cuáles son sus derechos y espacios de derivación que puedan acompañarla.

**Artículo 8°: Seguimiento de la denuncia.** El Equipo de Abordaje Interdisciplinario, una vez recibida la denuncia, las pruebas y de acuerdo al o los informes de las/os profesionales integrantes, emitirá un dictamen fundado por el cual determinará si resulta procedente o no dar curso a la denuncia incoada.

En caso que el Equipo de Abordaje Interdisciplinario considere que existen hechos suficientes para dar continuidad a la denuncia, emitirá un informe fundado y previo conocimiento y opinión del Secretario/a del cual dependa, remitirá las actuaciones al Secretario/a General para que continúe el proceso conforme lo establece el Régimen Disciplinario del Estatuto.

**Artículo 9°: Medidas urgentes.** Recibido el informe preliminar de los profesionales, y siempre que éste requiriera la adopción de medidas urgentes, serán dispuestas por el Secretariado Nacional con carácter transitorio. En caso de decidirse la aplicación de sanciones, se deberá proceder de acuerdo al procedimiento interno regulado en el Estatuto de SADOP. Si la persona denunciada fuere un miembro de Comisión Directiva, el órgano podrá suspenderla de sus funciones hasta tanto se adopte una resolución sobre su continuidad en el cargo.

Deberán arbitrarse los medios necesarios para que la víctima de violencia y/o discriminación reciba atención psicológica y/o psiquiátrica, y acceso al tratamiento indicado en forma inmediata, a fin de evitar que el cuadro de salud se agrave.

Mientras se gestiona la investigación, se deberán tomarse las medidas necesarias para evitar preventivamente el acercamiento y/o el contacto directo por medios de comunicación de cualquier tipo (incluido los digitales) entre la víctima y el victimario.

**Artículo 10°: Registro.** El Equipo de Abordaje Interdisciplinario elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; b) nombre completo de la persona acusada o denunciada; c) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; d) evaluación de la situación; e) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; f) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas; g) resoluciones y; h) resultados obtenidos.

Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las diferentes situaciones planteadas, a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de la problemática de mayor alcance.

**Artículo 11°: Revisión.** El Sindicato promoverá, una vez por año, la revisión de su protocolo de intervención, a fin de supervisar su funcionamiento y dinámica de aplicación, y procederá a concretar los ajustes necesarios para su implementación efectiva, en el cumplimiento de los objetivos y finalidades establecidos en el mismo.

**Artículo 12°: Recursos.** Establézcase una asignación presupuestaria específica, a la institucionalización y funcionamiento del Equipo de Abordaje Interdisciplinario, como así también para solventar campañas de difusión, capacitación y activismo vinculado al tema de género.

**Artículo 13°: Reglamentación.** A los efectos de dar cumplimiento al presente Protocolo, se faculta al Consejo Directivo Nacional SADOP, para que en un plazo máximo de 90 días desde su aprobación, reglamente lo referente al Equipo de Abordaje Interdisciplinario, al procedimiento a partir de la denuncia y las sanciones.