



GLOBAL KAIROS

***PROTOCOLO INTEGRAL DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA,
ACOSO Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.***

ASOCIACIÓN CIVIL GLOBAL KAIROS

Ciudad de Buenos Aires

ÍNDICE

I. Fundamentos Institucionales	2
II. Marco Conceptual	2
III. Ámbito de Aplicación	3
IV. Procedimiento de Denuncia	3
V. Cronograma de Actuación	4
VI. Garantías del Proceso	5
VII. Clasificación de Faltas	5
VIII. Autoridades Competentes	6
IX. Procedimiento Restaurativo (Opcional)	6
X. Prohibición de Actuación de Oficio	7
XI. Responsabilidad Institucional Limitada	7
XII. Obligatoriedad	7
XIII. Entrada en Vigencia	8

PROTOCOLO DE LA ASOCIACIÓN CIVIL KAIROS GLOBAL

I. Fundamentos Institucionales. La Asociación Civil Kairos Global asume el pleno compromiso con los derechos humanos y la equidad. Todas las personas que integran Kairos Global —autoridades, coordinadores, voluntarios y participantes de los programas Youth Diplomats, Youth for Democracy y Estrellas de la Democracia— son reconocidas como iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna. En consecuencia, queda prohibida toda práctica que excluya o perjudique a las personas por su género, orientación sexual o identidad de género. Este protocolo adopta un enfoque de género, identidad y diversidad sexual: reconoce las desigualdades estructurales basadas en estereotipos y discrimina toda conducta dañina inspirada en ellas.

Si bien las mujeres y niñas sufren mayormente esta violencia, personas LGBTIQ+ y personas cisgénero también pueden ser víctimas cuando se basan en normas discriminatorias. Todas las normas de esta Asociación —fundamentadas en convenios internacionales y leyes de derechos humanos— orientan la prevención y sanción de la violencia y discriminación, reafirmando el principio de no discriminación como corolario del principio de igualdad.

II. Marco Conceptual. Para la aplicación de este protocolo se establecen las siguientes definiciones:

- a. **Violencia de Género:** se refiere a actos dañinos dirigidos contra una persona o grupo por su género. Incluye toda agresión física, sexual o psicológica motivada por roles o estereotipos de género (ej. misoginia, machismo, homofobia, transfobia). Abarca igualmente los casos en que una persona cisgénero es agredida por no ajustarse a normas tradicionales.
- b. **Acoso Sexual:** conductas de naturaleza sexual, verbales o físicas, reiteradas o no, no deseadas ni consentidas, que implican hostigamiento, intimidación o condicionamiento. Incluye comentarios, insinuaciones, gestos, contactos físicos, solicitudes o presiones para acceder a requerimientos sexuales.
- c. **Hechos con Connotación Sexista:** cualquier conducta o comentario que discrimine o desvalore a las personas en razón de su género, identidad u orientación. Por ejemplo,

frases o gestos que excluyan o estereotipen a alguien por su sexo u orientación, provocando temor, daño o menoscabo de la dignidad.

- d. **Violencia Sexual:** toda conducta que implica la vulneración del derecho a decidir libremente sobre la propia vida sexual. Incluye el uso de engaño, fuerza, amenazas, coerción o cualquier forma de intimidación para imponer un acto sexual. Comprende desde contactos no consentidos hasta violación.
- e. **Violencia Psicológica o Emocional:** conductas que provocan daño emocional o afectación a la salud mental, como humillaciones, amenazas, manipulación, control, aislamiento, desvalorización constante o intimidación, aun sin contacto físico.
- f. **Discriminación:** distinción, exclusión o trato desigual que anula o perjudica el reconocimiento o ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad. Se considerará discriminación cualquier acto motivado por género, identidad o orientación que limite derechos.
- g. **Violencia Simbólica:** formas de dominación sutil ejercidas mediante símbolos, normas o estereotipos culturales que legitiman desigualdades. No deja huellas físicas visibles, pero perpetúa prejuicios.
- h. **Agresión Física:** uso de fuerza corporal para dañar, dominar o amenazar a otro (golpes, empujones, cualquier contacto violento no consentido).
- i. **Agresión Verbal:** expresiones ofensivas o amenazantes (insultos, difamaciones, gritos) dirigidas contra una persona para intimidarla o humillarla.

III. Ámbito de Aplicación. Este protocolo se aplica en todo el ámbito de Kairos Global. Cubre las relaciones y actividades de trabajo, formación o voluntariado dentro de la Asociación, incluyendo la realización de los programas *Youth Diplomats*, *Youth for Democracy* y *Estrellas de la Democracia*. Se extiende a los espacios físicos institucionales (oficinas, aulas, salones de eventos, sedes de los programas), así como a cualquier lugar externo donde transcurran actividades oficiales de Kairos Global. También abarca los medios y comunicaciones virtuales: correos electrónicos, redes sociales, plataformas de mensajería o videoconferencia y demás canales digitales vinculados a la institución. En suma, cualquier interacción –presencial o en línea– en el contexto de Kairos Global queda sujeta a este protocolo.

IV. Procedimiento de Denuncia. Toda persona que considere haber sido víctima o testigo de violencia, acoso o discriminación amparadas por este protocolo puede presentar una consulta o denuncia. Estas se recibirán ante la Dirección de Recursos Humanos o a través de un canal institucional habilitado (correo electrónico oficial de Kairos Global y/o formulario web: [Formulario para Ingresar Queja/Denuncia](#)).

- a. Se dispondrá de un formulario digital que permita reclamar de modo **anónimo**, si así lo solicita la persona afectada, garantizando la confidencialidad del trámite.
- b. Las denuncias se atenderán con respeto y **reserva estricta**. La persona denunciante será escuchada sin menoscabo de su dignidad. No se requerirán datos personales innecesarios; la identidad se mantendrá reservada salvo que la víctima decida lo contrario en etapas posteriores. En especial, las denuncias presentadas por terceros deben ser ratificadas por quien sufrió los hechos antes de iniciar actuaciones. Mientras no se confirme la versión de la persona afectada, no se adoptarán medidas ni se iniciará investigación alguna.
- c. La autoridad receptora de la denuncia deberá canalizar inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos. En esa instancia, se brindará asesoramiento inicial, creando un entorno de contención. Se informará a la persona denunciante sobre cada etapa del proceso, sus derechos y los plazos previstos.

V. Cronograma de Actuación. El protocolo establece plazos breves y estrictos para cada etapa:

- a. **Admisión de la Denuncia:** en un plazo máximo de 72 horas desde su recepción, la Dirección de Recursos Humanos evaluará preliminarmente la denuncia, comunicará su admisión formal al denunciante e iniciará el proceso interno.
- b. **Medidas Preventivas Inmediatas:** una vez admitida la denuncia, se podrán dictar de oficio medidas cautelares urgentes (por ejemplo, la separación provisoria del denunciado de la actividad, cambio de turno o reubicación temporal) si se considera necesario para proteger a la víctima. Estas medidas se aplicarán de inmediato y se reevaluarán periódicamente.
- c. **Investigación y Sumario Interno:** se realizará una investigación exhaustiva de los hechos, recabando las diferentes versiones. Dicha investigación tendrá una duración máxima de diez (10) días hábiles a partir de la admisión. Incluye entrevistas con las

partes, análisis de pruebas y elaboración de un informe de evaluación de riesgo y de admisibilidad.

- d. **Resolución Final:** con base en el informe de investigación, la dirección de Recursos Humanos, dictará la resolución final (sanción o archivo). Este acto se notificará por escrito dentro de los 15 días hábiles siguientes al inicio del trámite. En el caso de sanciones, se especificará su naturaleza (ver clasificación más abajo) y el régimen disciplinario aplicado.

VI. Garantías del Proceso. El procedimiento garantizará en todo momento los derechos de la persona denunciante y de la denunciada, en particular:

- a. **Confidencialidad:** Todas las consultas, denuncias y actuaciones se tramitarán con carácter absolutamente *confidencial*. Sólo el personal estrictamente necesario tendrá acceso a la información.
- b. **Respeto y No Re-victimización:** Se tratará a la persona denunciante con respeto y sin someterla a cuestionamientos indebidos. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y se minimizará la exposición pública de la víctima.
- c. **Acompañamiento Institucional:** Durante todo el proceso la persona afectada contará con apoyo institucional. El fin es que el proceso interno no genere un trato re-victimizante sino un espacio de escucha y reparación.
- d. **Derecho de Defensa:** La persona denunciada tendrá derecho a conocer la naturaleza de los cargos o acusaciones (con el debido secreto de la identidad de la denunciante) y a brindar su versión. Se le garantizará plazo y oportunidad suficiente para presentar descargos.

VII. Clasificación de Faltas. Cada caso se califica según su impacto objetivo y su contexto. La sanción será proporcional al daño causado, respetando siempre el principio de razonabilidad. La comisión de faltas en el protocolo puede implicar consecuencias en otros ámbitos disciplinarios si la persona denunciante así lo decide (por ejemplo, procedimientos paralelos en entes públicos o penalidades civiles), pero siempre preservando los derechos de la víctima. Los hechos sancionados se tipifican según su gravedad:

- a. **Falta Muy Grave:** incluirá hechos como violación, agresión sexual con violencia física grave, uso de arma, acoso sexual reiterado con gravedad, amenazas serias de daño físico, agresiones físicas con lesión, actos de odio con daños patrimoniales o lesiones, o cualquier conducta equiparable a delito según la legislación penal. Estas faltas impedirán la continuidad laboral o académica y se propone su sumario ante la Mesa de Ética.
- b. **Falta Grave:** incluirá comportamientos como agresiones físicas moderadas (pegar, empujar), acoso sexual persistente, hostigamiento psicológico intenso, discriminación marcada (p. ej. uso de epítetos denigrantes reiterados), intimidaciones o amenazas graves, impedimento de derechos fundamentales o acoso en el ámbito laboral/educativo. Tales conductas comprometen gravemente el ambiente institucional. Se sancionarán con medidas administrativas severas (suspensión o inhabilitación) decretadas por la Dirección de RRHH.
- c. **Falta Leve:** incluirá manifestaciones aisladas de hostilidad (chistes o comentarios sexistas ocasionales, burlas que causen ofensa pero sin coacción física, gestos ofensivos, violaciones mínimas de las normas de convivencia). También se consideran faltas leves la divulgación involuntaria de contenido confidencial (sin daños colaterales) o cualquier agresión verbal aislada que no configure acoso sistemático. Estas faltas se resolverán con apercibimientos o sanciones leves (amonestación, charla) por parte de RRHH.

VIII. Autoridades Competentes. La Dirección de Recursos Humanos de Kairos Global es la autoridad de aplicación ordinaria. Este director resolverá los procedimientos por faltas leves o graves conforme a lo establecido en el presente protocolo. Para faltas muy graves se conformará una **Mesa de Ética** colegiada, integrada por: el Director de RRHH, el Presidente de la Asociación, el Director del programa en que ocurrió la falta y, si corresponde por funciones, un Subsecretario designado. La Mesa de Ética deliberará colegiadamente para evaluar la acusación, y emitirá la sanción final aplicable. Las resoluciones de RRHH y de la Mesa de Ética serán firmes e informarán la lógica de la sanción, pudiendo apelarse según los mecanismos institucionales internos.

IX. Procedimiento Restaurativo (Opcional). Cuando la persona denunciante lo prefiera, se podrá ofrecer un **procedimiento especial restaurativo, de carácter no punitivo**. En

él, en lugar de sancionar inmediatamente, se buscará la reparación de daños mediante acuerdos voluntarios entre las partes. El denunciado, puede comprometerse a comportamientos reparadores (p. ej. disculpas públicas o privadas) que contribuyan a resolver el conflicto. Este proceso es **optativo y confidencial**, y se inicia únicamente con el consentimiento de la víctima. Si el acuerdo se cumple, se considerará cerrado el caso sin procedimiento disciplinario; si fracasa o la víctima retira su consentimiento, se continuará con el proceso habitual. La finalidad es priorizar respuestas pedagógicas y restaurativas cuando permitan la sanación, sin descartar medidas de carácter sancionatorio si fuera necesario.

X. Prohibición de Actuación de Oficio. Kairos Global no iniciará investigaciones sin la voluntad de la persona afectada. Se expresa ***prohibición*** de actuar de oficio o abrir sumario por denuncias anónimas o de terceros sin la ratificación de la víctima. Sólo en caso de riesgo grave e inminente para la seguridad de alguien (por ejemplo, amenazas concretas de daño físico) podrá evaluarse la adopción inmediata de medidas provisionales, con informe posterior a la autoridad interna. En todo caso, la denuncia debe partir de la decisión de la persona damnificada.

XI. Responsabilidad Institucional Limitada. Este protocolo es un instrumento interno que ***no sustituye la vía penal ni civil***. Kairos Global limita su acción a sanciones administrativas dentro de la organización. Frente a hechos que pudieran constituir delitos (p.ej. agresiones sexuales, amenazas graves, discriminación severa), se informará a la víctima sobre su derecho a denunciar ante la Justicia. De hecho, el protocolo reconoce que no puede asumir funciones judiciales en materia penal. Se insta a los miembros de la comunidad a acudir al sistema de justicia –que dispone de medios técnicos y jurídicos especializados– para dilucidar cualquier delito e imponer medidas cautelares o protección judicial cuando corresponda. Kairos Global cumplirá con la obligación de colaborar con las autoridades públicas si median requerimientos legales, pero ***no*** investigará a fondo delitos ni aplicará penas judiciales, recordando que esos ámbitos son competencia exclusiva del Poder Judicial. En síntesis, el protocolo busca brindar acompañamiento y soluciones institucionales.

XII. Obligatoriedad. Todas las disposiciones de este protocolo se difundirán ampliamente entre la comunidad de Kairos Global. Su cumplimiento es obligatorio para todos

los miembros de la Asociación. Cualquier duda o situación no prevista será resuelta conforme a los principios aquí enunciados, evitando interpretaciones ambiguas.

XIII. Entrada en Vigencia. El presente documento titulado “***PROTOCOLO INTEGRAL DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO Y DIVERSIDAD***” entrará en vigor con la firma del Presidente de la Asociación Civil Kairos Global y el Director de Recursos Humanos de Kairos Global.

Máximo Fernández

Presidente de la Asociación Civil

Kairos Global

Marcos Giordano

Director de Recursos Humanos

Kairos Global

