**Protocolo de intervención institucional para la prevención, sanción y erradicación de la violencia machista. Aprobado 24/10/2019.**

**1. ANTECEDENTES/DIAGNÓSTICO**

Visto y considerando:

Que, en los últimos años se han dado a conocer numerosos casos de mujeres víctimas de violencia machista[[1]](#footnote-1), muchos de ellos culminando en feminicidios[[2]](#footnote-2), con un aumento alarmante incluso de los feminicidios vinculados[[3]](#footnote-3).

Que, las diferentes formas en que la violencia se manifiesta como mecanismo de control, dominio y disciplinamiento, tanto en lo individual como en lo colectivo, son perpetradas contra las mujeres y cuerpos feminizados en sus múltiples expresiones y diversidades -entiéndase, mujeres cisgénero, cissexuales (cis)[[4]](#footnote-4), lesbianas, bisexuales, transexuales, transgénero (trans)[[5]](#footnote-5) y travestis- como así también contra aquellas “masculinidades no hegemónicas” -entiéndase varones gays, varones transexuales, transgénero-, en diferentes circunstancias y ámbitos del entramado social y la vida cotidiana.

Que, en nuestro territorio, los datos recopilados por el INDEC, en el Registro Unico de casos de Violencia contra las Mujeres (RUCVM) da un total de 576.360 casos de violencia contra las mujeres mayores de 14 años, para el período 2015-2018[[6]](#footnote-6). En cuanto a los tipos de violencia, predomina la violencia psicológica (86,0%), seguida de la física (56,3%), la simbólica (20,1%), la económica y patrimonial (16,8%) y la sexual (7,5%). En el 52,9% de los casos, las mujeres declaran que sufren más de un tipo de violencia en forma simultánea.

Que, el Registro Nacional de Femicidios elaborado por el Observatorio de las Violencias de Género “*Ahora sí que nos ven*”, a partir de medios gráficos y digitales entre el 3 de junio del 2015 (inicio del Ni Una Menos) y el 20 de mayo del 2019, releva 1193 femicidios, de los cuales 1046 fueron femicidios íntimos de mujeres, 54 femicidios vinculados de mujeres y niñas y 93 femicidios vinculados de hombres y niños. Esto arroja 1 femicidio cada 28hs. También cabe mencionar el registro de 31 travesticidios para el mismo período.

Que, en un sistema social patriarcal y a pesar de constituir más de la mitad de la población mundial son las mujeres, cualquiera sea su edad, condición, clase y contexto, la población mayormente afectada por estas formas de violencia y discriminación, las cuales responden a complejos dispositivos y factores de tipos políticos, culturales e históricos.

Que, esto se debe a la persistencia de patrones socioculturales que reproducen la desigualdad estructural basada en el sexo de las personas y que sostienen las diversas formas de violencia contra las mujeres e identidades de género disidentes.

Que, en lo referido a las mujeres en particular, contamos con diversos instrumentos internacionales y nacionales que abordan la violencia y la no discriminación contra las mujeres basadas en su género, entre ellos, la conocida como Convención de Belém do Pará[[7]](#footnote-7), la CEDAW[[8]](#footnote-8) y la Ley Nacional de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, N° 26.485/09[[9]](#footnote-9), y su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010[[10]](#footnote-10).

Que, fue el movimiento civil Ni una menos, acompañado por diferentes sectores sociales comprometidos en la temática[[11]](#footnote-11), el que llamó a manifestarse masivamente en las calles exigiendo al Estado el real cumplimiento de la misma, en toda su amplitud y postulados.

Que, con relación a la caracterización de la violencia contra la mujer, dicha Ley Nº 26.485/09 define en su Art. 4 la violencia contra las mujeres como “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”,quedando comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Que, en cuanto a los tipos de violencia contra la mujer, el Art. 5 describe 1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física. 2.- 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 aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación. 3.- 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. 4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, 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. 5.- 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.

Que, el Art. 6 define las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia, quedando especialmente comprendidas las siguientes: a) Violencia doméstica contra las mujeres; b) Violencia institucional contra las mujeres; c) Violencia laboral contra las mujeres; d) Violencia contra la libertad reproductiva; f) Violencia mediática contra las mujeres.

Que, en lo referido a las personas trans (transexuales, transgénero y travestis) en particular, contamos con la Ley de Identidad de Género, N° 26.743[[12]](#footnote-12), que garantiza el derecho al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; y a ser tratadas de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificadas de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí son registradas (Art 1).

Que, la Ley Nº 26.206/06 de Educación Nacional[[13]](#footnote-13) que establece como fin educativo asegurar condiciones de igualdad, respetando las diferencias entre las personas sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo; la Ley Nº 26.150/06 de Educación Sexual Integral -Programa Nacional de Educación Sexual Integral[[14]](#footnote-14)-, sancionada el 4 de Octubre de 2006 y promulgada el día 23 del mismo mes y año, que establece entre los objetivos del Programa de ESI, el de procurar igualdad de trato y oportunidades para mujeres y varones; la Ley N° 14744, de Educación Sexual Integral de la Provincia de Buenos Aires[[15]](#footnote-15); y la Ley Nacional N.º 27.234/15 “Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género”[[16]](#footnote-16)

Que, resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas de violencia y discriminación ya que el desconocimiento de los efectos de las mismas interfiere, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo del trabajo o del desarrollo educativo según fuere el caso, convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles y provocando sentimientos de humillación e intimidación.

Que, se encuentra a cargo del Estado la responsabilidad de hacer efectivos los derechos reconocidos en los Instrumentos de Derechos Humanos que aseguren a las personas que sufren violencia y discriminación, en razón de su género, la posibilidad de contar con recursos sencillos, rápidos y efectivos ante los órganos competentes para reclamar por violaciones a sus derechos fundamentales.

Que, la obligación del Estado de dar cumplimiento no se agota en el dictado de leyes en el ámbito interno, sino que exige, además, que se adopten medidas de acción positivas que se traduzcan en políticas activas, para asegurar la igualdad de oportunidades en el goce de estos derechos, priorizando a aquellos grupos que históricamente han estado en especiales situaciones de vulnerabilidad; que, estas políticas deben ser transversales e involucrar a todas las esferas del Estado, incluyendo sin lugar a dudas, al ámbito Académico.

Que, sin embargo, en aquellos casos en que no ha sido posible la prevención y se verifica la existencia de un daño, la persona damnificada debe contar con la posibilidad de exigir una reparación y el cese inmediato de las situaciones de violencia y discriminación, mediante procedimientos oportunos, accesibles, eficaces establecidos con dicha finalidad y que resguarden la dignidad y, lo más posible, la privacidad e intimidad de la persona afectada.

Que, también se observa que entre las diversas formas de violencia sexual registrada y que no tiene una regulación uniforme ni integral, existe la figura del “acoso sexual”, sancionada en distintas normativas nacionales y provinciales en el ámbito de la administración pública, como el Decreto Nacional No 2.385/93 de Acoso sexual en la Administración Pública Nacional[[17]](#footnote-17)

Que, no obstante ello, sobre las situaciones de “acoso sexual” desarrolladas en el marco de las relaciones interpersonales establecidas en los ámbitos educativos no existen normativas de alcance nacional que enfoquen a las instituciones terciarias.

Por todo lo expuesto, y en cumplimiento de los marcos legales aquí mencionados, consideramos de relevancia y un acto de justicia la creación, aprobación y puesta en marcha del Protocolo de intervención institucional del ISFD 41 para la prevención, sanción y erradicación de la violencia machista, ofreciendo una respuesta concreta y adecuada al tratamiento de la violencia contra las mujeres en sus múltiples expresiones y diversidades, como también contra aquellas masculinidades no hegemónicas.

**Protocolo de intervención institucional para la prevención, sanción y erradicación de la violencia machista**

**Articulado**

**Artículo 1: Ámbito de aplicación**

Este procedimiento regirá y deberá ser aplicado en el Instituto Superior de Formación Docente N° 41, en adelante, ISFD 41, en el ámbito de las relaciones laborales y educativas que se desarrollen en cualquiera de las dependencias correspondientes a la institución nombrada.

**Artículo 2: Sujetxs**

Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por:

* Personal docente (sin importar categoría y/o cargo).
* Estudiantes, cualquiera sea su situación académica.
* Egresadxs (que mantengan vínculos con el Centro de Egresadxs)
* Personal no docente (auxiliares).
* Personal contratado (en caso que lo hubiere)
* Tercerxs que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias. En este último caso, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de, solicitar un cambio inmediato del personal afectado para su reemplazo y/o, interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externa a la institución.

**Artículo 3:**  **Situaciones.**

Este procedimiento se aplicará en consonancia con la ley de Protección Integral contra la Violencia de Género, Ley 26485[[18]](#footnote-18), resaltando especialmente, situaciones de violencia: verbal/psicológica, sexual, simbólica, discriminación sostenida en razones misóginas y/o discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual**,** identidad de género y expresión de género, cualquier hecho, acontecimiento o acción, que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, 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. Las situaciones comprenden:

1. Hechos de violencia sexual no descritas en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual, *todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos*.
2. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño o sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, a la integridad psicológica o la seguridad personal.

**Artículo 4: Contexto de realización.**

Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

a. En el emplazamiento físico del ISFD 41 y/o en aquellos lugares físicos donde se realicen actividades institucionales, ya sean dependencias o anexos o espacios cedidos por otras instituciones (escuelas, CIIE u otras).

b. Fuera del espacio físico del ISFD 41, o sus dependencias o anexos o espacios cedidos, o través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales o educativas de acuerdo a lo señalado en los artículos anteriores.

**Artículo 5: Principios rectores:**

**a. Brindar información sobre servicios legales gratuitos.** El equipo referente proporcionará la información necesaria que facilite a la persona consultante ser patrocinada legalmente en forma gratuita, quedando bajo la exclusiva responsabilidad de la misma la elección de otro lugar de patrocinio jurídico y asistencia psicológica-social. Será derivada a organismos especializados que funcionen dentro del distrito de A. Brown, o de sus inmediaciones como ser, organismos del Estado Nacional, Provincial o Municipal o, entidades de la Sociedad Civil con el propósito de asistencia y patrocinio de manera gratuita por los equipos profesionales intervinientes.

**b. Respeto y privacidad**. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de las personas señaladas como responsables de los hechos denunciados.

**c. No revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.

**d. Brindar orientación y contención.** La persona consultante, deberá ser contenida durante todo el proceso por el que atraviese, desde su recepción y con posterioridad a su consulta -si así lo solicita-, más allá de ser derivada a las organizaciones específicas para su patrocinio y asistencia psicológica y social de acuerdo a la evaluación realizada.

**e. Prevención de situaciones de violencia y/o discriminación machista** mediante la difusión y campañas de formación institucional (para más detalles, se amplía en art.11)

**Artículo 6: Intervención ante consultas y denuncias - procedimientos del equipo referente responsable:**

a. La intervención se iniciará en la recepción de la consulta y/o denuncia. De ser recibida por lxs profesores –u otros integrantes de la Comunidad Educativa-, estos se contactarán a la mayor brevedad con el equipo referente de la Comisión de Género del Departamento de Derechos Humanos, a fin de derivar la consulta para su inmediato tratamiento teniendo siempre en consideración, la posibilidad de riesgo y/o “peligro de vida” que acompañan con frecuencia este tipo de situaciones.

b. El equipo referente designado será quién reciba y oriente a la persona consultante desarrollando las estrategias de acción más adecuadas para su abordaje, derivación y seguimiento.

c. Lxs integrantes del equipo referente, responsable de la intervención, serán personas pertenecientes a la institución cualquiera sea su carácter de relación con la misma, quienes serán especialmente designados para esta tarea, a saber: docentes, personal directivo, estudiantes, auxiliares y/o graduados. Así también, se podrá incorporar personal que acredite fehacientemente los conocimientos y experiencia necesaria exigida en estas circunstancias (en las condiciones laborales que las autoridades consideren, por ejemplo, contratados).

d. Lxs integrantes estarán sensibilizadxs y formadxs en la temática ya sea desde una capacitación intra-institucional y/o externa, que dé cuenta de dichos conocimientos y saberes. Se pretenderá formación en género, identidad de género, violencia de género, manejo de estrategias de acción y tratamiento de la temática; articulación con organizaciones específicas para la asistencia psicológica, social y patrocinio jurídico gratuito ya sea, dentro del distrito, de la Provincia de Bs. As. o del ámbito Nacional, como así también, formación académica permanente y de desempeño en la materia, con la única pretensión de configurar un perfil idóneo que albergue la consulta por un lado, y, facilite la interacción y conformación de un equipo de intervención (o referentes) -para asesoramiento y seguimiento- por otro.

e. **La supervisión o monitoreo del equipo referente** estará a cargo de personas formadas y con experiencia en la temática, integrantes de la Comisión de Género del Departamento de DDHH

f. **En relación a la conformación del equipo referente** que llevará la tarea de consulta, asesoramiento, derivación y posterior seguimiento, la designación de los mismos se realizará mediante evaluación de antecedentes a cargo del equipo directivo de la institución y del Consejo Académico Institucional (CAI).

g. Asimismo, la comisión constituida tendrá funciones de observación y seguimiento de las intervenciones, de gestión de herramientas necesarias para la consecución de los fines de este procedimiento y de promoción y desarrollo de campañas de concientización y sensibilización sobre esta problemática en el ámbito Institucional.

h. Si bien el equipo de intervención será quien asuma las tareas de información, orientación, seguimiento y difusión, las autoridades de la Institución –dirección y CAI- solicitarán la intervención de las autoridades jerárquicamente instituidas (Supervisión educativa), toda vez que las situaciones planteadas resulten demasiado complejas y/o se observen dudas en relación a su tratamiento y derivación como por ejemplo, qué acciones asumir en situaciones de abuso sexual llevadas a cabo por alumnxs y/o docentes y/o personal con dependencia laboral hacia el Instituto.

i. El equipo interviniente brindará sus opiniones y sugerencias previo estudio y evaluación de la situación, siendo las autoridades institucionales conjuntamente con todos los efectores públicos miembros de esta Comunidad Educativa, quienes asuman la responsabilidad y compromiso de velar por el real cumplimiento de los principios rectores correspondientes a la ley 26.485 -y sus homólogas- de acuerdo a lo contemplado en el artículo 18[[19]](#footnote-19) de la mencionada ley.

**Artículo 7. Procedimiento.**

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona cuyos derechos son vulnerados por las situaciones que este Procedimiento aborda.

Para la recepción de consultas se creará una dirección de correo electrónico que será oportunamente difundida y estará publicada de forma visible en el sitio web de la Institución y pizarras exhibidas dentro del edificio. La misma estará incluida en un link, pestaña o banner donde también se incorporará el texto del presente Procedimiento, el nombre de las personas referentes y los horarios de atención presencial. Sobre este último punto, el ISFD 41, proporcionará un espacio físico adecuado para la atención presencial de consultas que garantice las condiciones de privacidad y confidencialidad que las mismas ameritan en un clima de confianza, amabilidad y respeto.

**Artículo 8. Modalidad.**

La persona consultante podrá:

1. Comentar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico. En este caso, la o las personas referentes y/o responsables podrán optar por responder la consulta vía este medio o, en razón de la estimación de riesgo por el tipo de consulta y/o mérito de la situación, proponer una entrevista personal haciéndoselo saber a la consultante, quien podrá aceptarla o rechazarla. Asimismo, luego de este primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial. En ambas situaciones procede la modalidad descripta en el punto 2).

2. Solicitar directamente una entrevista presencial, para lo cual las personas referentes/responsables deberán señalar día y hora de la entrevista siendo ésta otorgada de manera inmediata en los casos de violaciones y/o donde se sospeche peligro de vida inminente o, en su defecto, a la mayor brevedad posible sin excederse de los tres días corridos posteriores a ser recepcionada en situaciones que se estimen menos riesgosas, a no ser que, por razones relativas a la consultante, se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista se realizará en las instalaciones destinadas a dicho fin, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad, intimidad y seguridad. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio académico perteneciente a la Institución.

3. Trámite: Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, lxs integrantes del equipo referente de acuerdo al contexto, la evaluación realizada y la manifestación de voluntad de la consultante, podrán optar por:

a) Archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación.

b) Realizar un asesoramiento y seguimiento sobre lo que fuera el motivo de consulta, en caso de no realizarse denuncia, este acompañamiento deberá ser consensuado con la persona consultante a la que se le harán conocer las razones del mismo.

c) Realizar la derivación por escrito con todos sus detalles puntualizando el organismo a la que se la deriva para su atención psicológica, social y patrocinio jurídico gratuito, teniendo en cuenta, además, todas las cuestiones que hacen a la intervención, como ser, indicaciones y/o estrategias a seguir. Se realizará con copia firmada por la consultante y el equipo asesor. Una copia se le entrega a la persona interesada y la otra, se archivará en carpetas implementadas con ese objetivo, documentación que estará bajo la guarda del equipo interviniente para su registro y con la finalidad de realizar los relevamientos de datos y las estadísticas concomitantes dando cumplimiento así a las indicaciones previstas en este protocolo.

d) Consulta:Lxs integrantes del equipo de intervención brindarán contención y acompañamiento durante todo el proceso si la persona consultante decide efectivizar la denuncia una vez derivada a los organismos pertinentes -salvo caso de no aceptación por parte de la misma-. Este acompañamiento tiene como objetivo generar una red de sostén sólida y confiable con la intención de fortalecerla en todas las instancias del proceso, considerando la relevancia de este procedimiento en relación a la especificidad estratégica que intenta garantizar así el éxito de las acciones, ya que, es muy frecuente y una de sus características, que las personas en situación” de violencia -por diferentes motivos- desistan, durante el proceso, de las determinaciones asumidas.

**Artículo 9. Registro**

Lxs integrantes del equipo de intervención elaborarán un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

a. Además de los datos formales, como ser, nombre, apellido, DNI, etc., se registrarán datos personales relevantes de la consulta que permitan observar detalles y características de la situación.

b. Descripción de la situación por la cual se consulta.

c. Evaluación de la consulta a fin de estimar si la referente se encuentra en una situación de riesgo a nivel personal y/o familiar.

d. Observaciones, sugerencias y referencias sobre las estrategias de intervención.

e. Tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas. Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones efectivizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas de violencia de género en el marco institucional en la que surgió.

**Artículo 10. Continuidad de contacto entre personas involucradas.**

En el caso de que la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, las autoridades de la Institución resolverán conjuntamente con la/las persona/s consultantes y con el asesoramiento del equipo de intervención, la mejor vía de acción para proteger a la/las personas denunciante/s, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico.

**Artículo 11. Campaña de difusión.**

 A los efectos de difundir los objetivos de este procedimiento la institución se compromete a promover:

a. Acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación en la comunidad.

b. Las campañas y/o actividades de difusión deberán ser acordadas entre las autoridades, la Comisión de Género del Departamento de DDHH y el Centro de Estudiantes (o agrupaciones estudiantiles), considerando los aportes si los hubiera, de los distintos sectores que integran esta Comunidad Educativa.

c. Con la finalidad de potenciar la difusión, podrán llevarse a cabo articulaciones con otros sectores de la sociedad civil y, organismos interesados especializados en la temática en cuanto a estrategias en conjunto y acciones específicas, como por ejemplo, marchas, performance, jornadas, seminarios, talleres, etc.

**Artículo 12. Implementación.**

A fin de facilitar la implementación y la articulación con los distintos sectores de esta Comunidad Educativa, se proponen tres momentos correlativos:

a. Realizar un relevamiento en cada sector dependiente de esta institución sobre denuncias y casos de violencia de género, acoso sexual y discriminación, promoviendo el anonimato y el cuidado de la información con el fin de generar datos estadísticos y visibilizar la problemática.

b. El equipo referente de intervención creado a estos fines, deberá analizar dicha información con la intención de elaborar un informe que será presentado anualmente a las autoridades a fin de ofrecer una idea de la situación respecto de la temática. Este informe, será suministrado con el propósito de profundizar sobre la misma, corregir y reorientar las estrategias de intervención y difusión -si hiciera falta-, profundizando y mejorando lo ya actuado.

c. Otras de sus finalidades, obedece a la intención de una evaluación periódica, reajustando las estrategias de acción y las intervenciones que se implementen respetando siempre y en consonancia con el espíritu de las leyes en vigencia. Crítica y autocrítica que facilita cotejar de forma permanente la articulación entre la teoría y su práctica para su revisión y mejoramiento.

d. En función de lo mencionado en el ítem a), b) y c) de este apartado, se instrumentarán y fomentarán, diferentes campañas de formación y difusión para docentes, no docentes, estudiantes y, los distintos sectores institucionales y comunitarios, así como instancias específicas de formación para equipos promotores del Protocolo en cada sector, considerando especialmente a los profesores quienes serán los primeros receptores de estas denuncias y/o consultas en sus múltiples áreas de funcionamiento, departamentos y sectores. Las personas capacitadas podrán proponerse posteriormente como posibles integrantes del equipo referente para la aplicación del Protocolo.

e. Las personas propuestas y seleccionadas para conformar e integrar el equipo de intervención, serán monitoreadas y capacitadas de continuo por integrantes del Area de Género del Departamento de DDHH quienes diagramarán las estrategias de formación y supervisión del mismo, realizando una evaluación de los integrantes que garantice la mejor atención para las personas que soliciten la consulta.

f. Los integrantes del equipo de intervención, deberán dar muestras de conocimiento, experiencia e idoneidad en la materia, dando cumplimiento efectivo a las tareas asumidas respecto del presente protocolo. En el caso de no responder a dichos propósitos, se pondrá en conocimiento a las autoridades del Instituto para dar tratamiento a esta situación, especialmente, si se cometiera una falta grave que ponga en riesgo a la persona consultante o a su situación particular. Lo mencionado obedece a la intención de brindar resguardo y la mejor de las atenciones en función de las situaciones de violencia que atraviesan las personas que se acercan para su asesoramiento y orientación.

g. Así también, lxs integrantes del equipo referente de intervención se comprometen a mantener reuniones periódicas a fin de cumplir con las exigencias del presente protocolo.

h. Quienes conforman el equipo referente de intervención, instrumentarán las estrategias y acciones necesarias a fin de llevar a cabo las tareas ya mencionadas en los ítems anteriores.

**Artículo 13. Modificaciones y ajustes.**

El presente Protocolo será plausible de modificaciones y ajustes en todo su cuerpo y apartados, toda vez que:

a. Con motivo de la evaluación anual, se consideren modificaciones con la intención de mejorar su funcionamiento y aplicación, en tanto y en cuanto se respete la identidad del mismo en relación a la temática de referencia -violencia contra las mujeres y disidencias sexuales- y siempre en consonancia con las leyes vigentes.

b. De realizarse modificaciones, las mismas serán comunicadas a las autoridades pertinentes -dirección y CAI- a fin de darles tratamiento y confirmación, quienes se comprometen a su vez a remitir con posterioridad su aval o revisión en función de las observaciones efectuadas.

c. Una vez efectivizado el proceso de revisión y confirmación, el Protocolo entrará en funcionamiento con las nuevas modificaciones y agregados.

**Artículo 14. Aprobación y aplicación.**

Apruébese y aplíquese el presente Protocolo en los ámbitos de acción ya descriptos correspondientes al ISFD 41, a fin de su puesta en marcha y vigencia.

1. Elegimos utilizar “violencia machista” en lugar del habitual “violencia de género”. La decisión no obedece sólo a una cuestión semántica: al hablar de violencia de género se mantiene oculta la expresión “violencia contra las mujeres”, que inevitablemente compromete a los varones. De este modo, el varón queda aislado de la idea de violencia y de responsabilidad personal y social. En el mismo sentido, al no oponer la preposición “contra”, asociada a la mujer (violencia contra las mujeres), el actor de dicha violencia también queda fuera de la escena y en su lugar la palabra género asume un falso protagonismo. <http://contalaviolenciamachista.com/Informe-ejecutivo-final.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. La palabra feminicidio, así como la variante femicidio, son formas válidas para aludir al asesinato de mujeres por razones misóginas, como una forma extrema de violencia machista. [↑](#footnote-ref-2)
3. Para la presente argumentación se entenderán los siguientes conceptos tal y como los ha definido la Organización No Gubernamental “La Casa del Encuentro” que afirma lo siguiente: **Femicidio Vinculado.** Ataques mortales contra personas cercanas a las mujeres a quienes eligen “castigar”. **Se registran dos categorías:** A). Personas que fueron asesinadas por el femicida, al intentar impedir el Femicidio o que quedaron atrapadas en la línea de fuego. B). Personas con vínculo familiar o afectivo con la mujer, que fueron asesinadas por el femicida con el objeto de castigar y destruir psíquicamente a la mujer a quien consideran de su propiedad. **Víctimas Colaterales:** hijas e hijos que quedaron sin madre la que fue asesinada por violencia sexista, víctimas colaterales del feminicidio. [↑](#footnote-ref-3)
4. Término que es utilizado para hacer referencia a aquellas personas cuya [identidad de género](https://es.wikipedia.org/wiki/Identidad_de_g%C3%A9nero) coincide con el sexo que les fue [asignado al nacer](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Asignaci%C3%B3n_de_sexo&action=edit&redlink=1). [↑](#footnote-ref-4)
5. Término que refiere a aquellas personas cuya identidad de género no coincide con el sexo que les fue [asignado al nacer](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Asignaci%C3%B3n_de_sexo&action=edit&redlink=1). [↑](#footnote-ref-5)
6. <https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/rucvm_03_19.pdf> [↑](#footnote-ref-6)
7. Organización de Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Disponible en el siguiente link: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html> [↑](#footnote-ref-7)
8. Organización de Naciones Unidas (1979). Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Disponible en el siguiente link: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx> [↑](#footnote-ref-8)
9. Ley de Protección Integral a las Mujeres. Ley N° 26.485 de 2009. Disponible en el siguiente link: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> [↑](#footnote-ref-9)
10. Decreto 1011/2010 de Reglamentación de la Ley N° 26.485/09 que refiere a la Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Disponible en el siguiente link:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169478/norma.htm> [↑](#footnote-ref-10)
11. El movimiento Ni Una Menos surgió de la necesidad de decir “basta de femicidios”, y a partir de la convocatoria de un grupo de periodistas, activistas, artistas. Se convirtió en una campaña colectiva, al sumarse miles de personas, cientos de organizaciones en todo el país, escuelas y militantes de todos los partidos políticos, que el 3 de junio de 2015, en la Plaza del Congreso en Buenos Aires y en cientos de plazas de toda Argentina, logró una multitud de voces, identidades y banderas, instalando la demanda en la agenda pública y política. [↑](#footnote-ref-11)
12. Ley de Identidad de Género, N° 26.743/12. Disponible en el siguiente link:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm> [↑](#footnote-ref-12)
13. Ley N°26.206/06 de Educación Nacional. Disponible en el siguiente link: <http://www.me.gov.ar/doc_pdf/ley_de_educ_nac.pdf> [↑](#footnote-ref-13)
14. Ley N°26.150/06 de Creación del Programa Nacional de Educación Sexual Integral. Disponible en el siguiente link: <http://www.me.gov.ar/doc_pdf/ley26150.pdf> [↑](#footnote-ref-14)
15. Ley N° 14744 de Educación Sexual Integral de la Pcia. de Buenos Aires. Todos los educandos y educandas tienen derecho a recibir educación sexual integral en los establecimientos públicos, de gestión estatal y privada dependientes de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia, en virtud de lo establecido en la Ley Nacional Nº 26150 y en el marco de la Ley Provincial Nº 13688. (Art. 1)

Disponible en el siguiente link: <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-14744.html> [↑](#footnote-ref-15)
16. Jornada Nacional “Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.” Ley N° 27.234. Orientaciones para las instituciones educativas. Disponible en el siguiente link: <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL005484.pdf> [↑](#footnote-ref-16)
17. Artículo 1º.- "Aclárase por coacción de otra naturaleza, entre otros, el acoso sexual, entendiéndose por tal el accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovechare de una relación jerárquica induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal”. Disponible en el siguiente link: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/decreto_2385_1993.pdf> [↑](#footnote-ref-17)
18. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Prevención, sanción y erradicación. Artículos 2º, 3º, 4º, 5º, 6º (incisos a /b/ c/ f/), 7º, 10, 18, 21, 24 y 38. [↑](#footnote-ref-18)
19. ARTÍCULO 18. — Denuncia. Las personas que se desempeñen en servicios asistenciales, sociales, educativos y de salud, en el ámbito público o privado, que con motivo o en ocasión de sus tareas tomaren conocimiento de un hecho de violencia contra las mujeres en los términos de la presente ley, estarán obligados a formular las denuncias, según corresponda, aun en aquellos casos en que el hecho no configure delito [↑](#footnote-ref-19)