



Protocolo de actuación y acompañamiento institucional ante casos de violencia machista

Protocolo de actuación y acompañamiento institucional ante casos de violencia machista^{1 2}.

¹ El siguiente Protocolo de actuación ha sido una reelaboración del documento digital “Protocolo-Guía de actuación y acompañamiento institucional en casos de violencia de género” perteneciente al ISFD N°1 de Avellaneda “Abuelas de Plaza de Mayo” disponible en <https://isfd1-bue.infod.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2020/12/Protocolo-Gu%C3%ADa-comisi%C3%B3n-G%C3%A9neros.pdf> . Agradecemos el acceso público al mencionado documento.

Agradecemos también al ISFD n° 41 de Adrogué “Almirante Brown” y a los docentes que nos han acompañado en la lectura, análisis y redacción del presente Protocolo de Actuación.

² En este protocolo se decide utilizar la expresión “Protocolo de actuación contra casos de violencia machista”. Usamos esta expresión para identificar el colectivo agresor y evitar en la generalidad la responsabilidad de los varones, aunque no sólo ellos, en la propagación y acción violenta contra la mujeres y diversidades.

Tabla de Contenidos

Fundamentación

Protocolo de actuación y acompañamiento institucional ante casos de Violencia Machista

Ámbito de aplicación

Personas comprendidas por el Protocolo

Ámbitos donde se producen situaciones de Violencia contra las Mujeres y Diversidades

Principios rectores

Actuaciones del Equipo de Acompañamiento responsable:

Formulación de las consultas

Modalidad de las consultas

Registro

Continuidad de contacto entre personas afectadas

Campaña de difusión

Implementación

Modificaciones y ajustes

Fundamentación ³

Visto y considerando:

Que, en los últimos años se han dado a conocer numerosos casos de mujeres víctimas de violencia machista^[1], muchos de ellos culminando en feminicidios^[2], con un aumento alarmante incluso de los feminicidios vinculados^[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], lesbianas, bisexuales, transexuales, transgénero (trans)^[5] y travestis- como así también contra aquellas “masculinidades no hegemónicas” - entiéndase varones cis subalternizados, 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]. 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 25 de mayo del 2023, releva 2257 femicidios. Es decir, uno cada 31 horas. El 64% de los crímenes ocurrieron en la vivienda de la víctima y fueron cometidos por sus parejas o

³ Agradecemos a la Prof. Mónica Colombara, del ISFD 41 de Adrogué, por su generosa contribución en vistas a la formulación del Protocolo al interior del ISFDyT 24.

exparejas. Además, en uno de cada cinco casos las mujeres habían consultado o tenían medidas de protección vigentes. Y los trans femicidios y travesticidios ni siquiera llegan a las noticias.

Que, en un sistema social patriarcal, y a pesar de constituir más de la mitad de la población mundial, las mujeres cualquiera sea su edad, condición, clase y contexto, son 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 diversas.

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], la CEDAW^[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^[9], y su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010^[10].

Que, fue el movimiento civil Ni una menos, acompañado por diferentes sectores sociales comprometidos en la temática^[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 N° 26.485 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. 6.- Política: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

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; g) Violencia contra las mujeres en el espacio público; h) Violencia pública-política contra las mujeres e i) Violencia digital o telemática.

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], 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 N° 26.206/06 de Educación Nacional^[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 N° 26.150/06 de Educación Sexual Integral -Programa Nacional de Educación Sexual Integral^[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]; y la Ley Nacional N.º 27.234/15 “Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de

Género”^[16]

Que la Dirección General de Educación y Cultura por medio de la Subsecretaría de Educación recomienda la constitución del “Protocolo Guía de Actuación” al interior de los Institutos de Formación Docente y en función de ello ha elaborado un documento marco para la redacción de dicho Protocolo

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 protocolos 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]

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 actuación institucional del ISFDyT 24 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.

Consejo Académico Institucional, Instituto Superior de Formación Docente y Técnica nº 24, en la localidad de Bernal, partido de Quilmes, a los 10 días del mes de Septiembre de 2025.

[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>

[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.

[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.

[4] Término que es utilizado para hacer referencia a aquellas personas cuya identidad de género coincide con el sexo que les fue asignado al nacer.

[5] Término que refiere a aquellas personas cuya identidad de género no coincide con el sexo que les fue asignado al nacer.

[6] https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/rucvm_03_19.pdf

[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>

[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>

[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>

[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>

[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.

[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>

[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

[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

[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 N° 26150 y en el marco de la Ley Provincial N° 13688. (Art. 1)

Disponible en el siguiente link:

<http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/I-14744.html>

[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>

[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

Protocolo de actuación y acompañamiento institucional ante casos de violencia machista

Ámbito de aplicación

Artículo 1: Este protocolo regirá y deberá ser aplicado en el Instituto Superior de Formación Docente y Técnica N°24, en adelante, ISFDyT 24, en el ámbito de las relaciones laborales y educativas que se desarrollen en cualquiera de las dependencias correspondientes a la institución nombrada.

Personas comprendidas por el Protocolo

Artículo 2: Este protocolo contempla los comportamientos y acciones que involucren a:

1. Personal docente (sin distinción jerárquica y/o cargo).
2. Estudiantes
3. Personal no docente (auxiliares).
4. Personal contratado (en caso que lo hubiere) 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.
5. Terceras personas: Cualquier persona, menor o mayor de edad, que se encuentre en el ámbito del instituto, sea cual fuere la causa.

Artículo 3: Este protocolo se aplicará en consonancia con la ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las

Mujeres 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.

Artículo 4: Las situaciones señaladas previamente pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo⁴, 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:

- a. Hechos de violencia sexual no descritas en los términos del artículo 1º de la ley 27532⁵ y a sus agravantes según lo establece el 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.*
- b. 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.

⁴ Se entiende por “medio comisivo” a todo aquel instrumento o estrategia que permite llevar adelante la acción planeada. Siendo la violencia de género una acción resultante de acciones previas se entiende por medio comisivo todo aquello que facilitó el avance y sostenimiento de la situación de violencia.

⁵ Corresponde a la modificataria del art. 119 del CPPA y comprende los delitos contra la integridad sexual.

Ámbitos donde se producen situaciones de Violencia contra las Mujeres y Diversidades

Artículo 5: Las situaciones pasibles de ser intervenidas por este protocolo pueden realizarse en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

- a. En el espacio físico del ISFDyT 24 y/o en aquellos lugares físicos donde se realicen actividades institucionales (por ej. escuelas co - formadoras) ya sean dependencias, anexos o espacios cedidos por otras instituciones.
- b. Fuera del espacio físico del ISFDyT 24, o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales y/o educativas de acuerdo a lo señalado en párrafos precedentes.

Principios rectores

Artículo 6: Los principios que sostienen el presente protocolo son:

- a. **Brindar información sobre servicios legales gratuitos.** El **Equipo de Acompañamiento** 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, 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 consulta, 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.

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

d. Brindar orientación y contención. La persona consultante, deberá ser contenida durante todo el proceso por el que atraviesa, 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 al análisis realizado.

e. Prevención de situaciones de violencia y/o discriminación machista mediante la difusión y campañas de formación institucional por los medios que los integrantes del ISFDyT 24 considere oportunos.

Actuaciones del Equipo de Acompañamiento responsable:

Artículo 7: El protocolo a seguir contempla las siguiente acciones:

a. La actuación se iniciará en la recepción de la consulta. De ser recibida por los y/o profesores y/o profesoras –u otros integrantes de la Comunidad Educativa-, estos se contactarán a la mayor brevedad con el **Equipo de Acompañamiento** a fin de derivar la consulta para su urgente tratamiento teniendo siempre en consideración la posibilidad de riesgo y/o “peligro de vida” que acompañan con frecuencia este tipo de situaciones. Se debe tener presente que ante riesgo de vida se debe acudir en forma directa al 911.

b. El **Equipo de Acompañamiento** será quién reciba y oriente a la persona consultante desarrollando las estrategias de acción más adecuadas para su abordaje, articulación y seguimiento. Este equipo, compuesto por personas de la

comunidad educativa y un directivo, contará con dos grupos: uno, que acompañará los procesos de consulta en su proceso integral, y el segundo, compuesto por personas sin distinción de género, que llevará adelante la tarea de escucha⁶ de las personas consultantes. Ambos grupos comparten la responsabilidad del acompañamiento enunciado en el Protocolo. Se deja establecido que las personas consultantes, previo al inicio del proceso de escucha, serán informadas sobre las identidades de género del equipo de escucha y podrán expresar su deseo de ser escuchadas por un género en particular.

b. El **Equipo de Acompañamiento** será quién reciba y oriente a la persona consultante desarrollando las estrategias de acción más adecuadas para su abordaje, articulación y seguimiento. Este equipo, compuesto por personas de la comunidad educativa y un directivo, contará con dos grupos: uno, que acompañará los procesos de consulta en su proceso integral, y el segundo, que llevará adelante la tarea inicial de recepción, escucha y contención de las personas consultantes. Ambos grupos comparten la responsabilidad del acompañamiento enunciado en el Protocolo. Se deja establecido que las personas consultantes, previo al inicio del proceso de escucha, serán informadas sobre las identidades de género del equipo de escucha⁷ podrán así expresar su deseo de ser acompañadas por un género en particular.

c. Las y los integrantes del **Equipo de Acompañamiento**, responsable de la actuación, serán personas pertenecientes a la institución cualquiera sea su carácter de relación con la misma, y serán especialmente designados para esta tarea en función de capacitaciones y experiencias previas, a saber: docentes, personal directivo, estudiantes y auxiliares.

⁶ Entendemos por escucha el encuentro en el cual la persona consultante mantiene comunicación presencial y/o virtual con dos integrantes del grupo de escucha. Este "momento de escucha" se caracteriza por la capacidad de alojar, de contener y abrir un espacio para lo posible. Se comprende que este espacio de escucha se enmarca en los principios rectores enunciados previamente en este Protocolo de Actuación.

⁷ Las identidades de género portan sobre sí representaciones acerca del poder y la dominación. De tal forma que los varones portan cierta masculinidad hegemónica así como otras identidades de género quedan asociadas a relaciones de sumisión. Estas representaciones son previas a los vínculos que se establecen y por tanto requieren un arduo trabajo de deconstrucción sobre cada persona. Desde este posicionamiento y con el fin de evitar aún más la vulneración de derechos y/o revictimización, se sugiere tomar los recaudos necesarios.

d. Las personas integrantes del **Equipo de Acompañamiento** estarán sensibilizadas y formadas en la temática pudiendo ser 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 Acompañamiento - para asesoramiento y seguimiento- por otro.

e. En relación a la conformación del **Equipo de Acompañamiento** que llevará la tarea de consulta, asesoramiento, articulación y posterior seguimiento, la designación de los mismos se realizará mediante análisis de Curriculum Vitae y trayectorias profesionales a cargo del equipo directivo de la institución y del Consejo Académico Institucional (CAI).

f. Asimismo el **Equipo de Acompañamiento** junto al CAI, o la Comisión de Género y Diversidades si estuviera constituida, tendrá funciones de observación y seguimiento de las actuaciones, de gestión de herramientas necesarias para la consecución de los fines de este protocolo y de promoción y desarrollo de campañas de concientización y sensibilización sobre esta problemática en el ámbito Institucional.

g. Si bien el **Equipo de Acompañamiento** será quien asuma las tareas de información, orientación, seguimiento y difusión ante las diferentes consultas que pudiera recepcionar, las autoridades de la Institución son quienes están habilitados a solicitar la actuación de las autoridades jerárquicamente instituidas (Inspección - Jefatura Distrital y Regional), así como también el asesoramiento de la Secretaría de Mujeres, Diversidades y DDHH. toda vez que las consultas planteadas

requieran, debido a su complejidad, dicha acción.

h. El Equipo de Acompañamiento brindará sus opiniones y sugerencias previo estudio y análisis de la situación, siendo las autoridades institucionales 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^[2] de la mencionada ley.

Formulación de las consultas

Artículo 8: Las consultas podrán ser realizadas por cualquier persona cuyos derechos sean vulnerados por las situaciones que este protocolo aborda. Para la recepción de consultas se creará una dirección de correo electrónico y/o un formulario on line que serán oportunamente difundidos y estarán publicados 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 protocolo y los mail de contacto del Equipo de Acompañamiento⁸. En caso de solicitarse la escucha presencial, el ISFDyT 24 proporcionará un espacio físico adecuado que garantice las condiciones de privacidad y confidencialidad que las mismas ameritan en un clima de confianza, amabilidad y respeto.

Modalidad de las consultas

Artículo 9: La persona consultante podrá:

a. 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

⁸ Se procurará despersonalizar los abordajes. Es un espacio institucional, no una o varias en sí mismas. Este criterio contribuye a fortalecer lo institucional pero también para el cuidado de lxs cuidadorxs.

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 instancia presencial.

b. Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito. Luego de la primera actuación, los y/o las integrantes del **equipo de acompañamiento** de acuerdo al contexto, el análisis realizado 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. Este acompañamiento deberá ser consensuado con la persona consultante, a la que se le harán conocer las razones y la modalidad 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 actuación, como ser, indicaciones y/o estrategias a seguir. Se realizará con copia firmada por la consultante y el **Equipo de Acompañamiento**. Una copia se le entrega a la persona interesada y la otra, se registrará en carpetas implementadas con ese objetivo, documentación que estará bajo la guarda del **Equipo Directivo y del Equipo de Acompañamiento** 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: 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 protocolo 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.

Registro⁹

Artículo 10: Las personas integrantes del **Equipo de Acompañamiento** elaborarán un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos, informándole previamente a la consultante:

- a. Además de los datos formales, como ser, nombre, apellido, DNI, etc., se registrarán datos personales relevantes que pudieran surgir en el devenir de la consulta teniendo en cuenta detalles y características de la situación.
- b. Se evitará revictimizar a la persona consultante. Por esto mismo no se ahondará en el relato más allá de la información que espontáneamente pudiera brindar la persona consultante.
- c. Observaciones, sugerencias y referencias sobre las estrategias de actuación a implementar.

Continuidad de contacto entre personas afectadas

Artículo 11: En el caso de que la persona consultante 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 consultante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, las autoridades de la Institución conjuntamente Inspección-Jefatura Distrital y Regional, resolverán con la/las persona/s consultantes y con el asesoramiento del **Equipo de Acompañamiento**,

⁹ Evaluar la pertinencia de ahondar en el relato. Es decir, si la persona decide avanzar hacia un espacio profesional de abordaje de las violencias deberá volver a relatar su historia. Si luego de ello decidiera consultar, lo hará de nuevo. Esto contribuye a la revictimización. Por esto mismo se debe evitar que las personas víctimas relaten reiteradamente la situación que están transitando.

la mejor vía de acción para proteger a la/las personas consultante/s, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico.

Campaña de difusión

Artículo 12: A los efectos de difundir los objetivos de este protocolo 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 CAI, las referentes Institucionales de ESI y el Centro de Estudiantes, 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, movilizaciones, performance, jornadas, seminarios, talleres, etc.

Implementación

Artículo 13: A fin de facilitar la implementación y la articulación con los distintos sectores de la Comunidad Educativa, se proponen tres momentos correlativos:

- a. Realizar un relevamiento en cada sector o carrera dependiente de esta institución sobre consultas 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 de Acompañamiento de actuación, creado a estos fines, deberá analizar dicha información con la intención de elaborar un informe que será presentado anualmente al Equipo Directivo 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 actuación y difusión -si hiciera falta-, profundizando y mejorando lo ya actuado.

c. Otras de sus finalidades, obedece a la intención de un análisis periódico, reajustando las estrategias de acción y las actuación es 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 podrían ser los primeros receptores de estas consultas y/o consultas en sus múltiples áreas de funcionamiento, departamentos y sectores. Las personas capacitadas podrán proponerse posteriormente como posibles integrantes del **Equipo de Acompañamiento** para la aplicación del Protocolo.

e. Las personas integrantes del **Equipo de Acompañamiento**, deberán tener previamente formación en género y actualizarse continuamente, dando cumplimiento efectivo a las tareas asumidas respecto del presente protocolo. Caso contrario, se pondrá en conocimiento a las autoridades del Instituto para dar tratamiento a esta situación. 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.

f. Las personas integrantes del **Equipo de Acompañamiento** se comprometen a

mantener reuniones periódicas a fin de cumplir con las exigencias del presente protocolo.

g. Quienes conforman el **Equipo de Acompañamiento**, instrumentarán las estrategias y acciones necesarias a fin de llevar a cabo las tareas ya mencionadas en los ítems anteriores.

Modificaciones y ajustes

Artículo 14: El presente Protocolo de Actuación será plausible de modificaciones y ajustes en todo su cuerpo y apartados, toda vez que:

a. Con motivo del análisis 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 diversidades- y siempre en consonancia con las leyes vigentes.

b. De realizarse modificaciones, las mismas serán comunicadas a las autoridades pertinentes -Equipo de Conducción 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-Guía entrará en funcionamiento con las nuevas modificaciones y agregados.

Anexo I

Normas de aplicación

1.- Ley 26485/09 - Ley de Protección Integral a las Mujeres

2.- Ley 27499 - Ley Micaela

3.- Ley 23592/88 - Ley Nacional contra Actos Discriminatorios

2.- Ley 5306 - Día contra el acoso callejero CABA

3.- Ley 5742 Contra el acoso callejero CABA.

4.- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)

5.- Declaración Universal de Derechos Humanos

6.- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

7.- Convención sobre los Derechos del Niño

9.- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)

10- CEDAW/C/ARG/CO/6 - Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (siglas en inglés: CEDAW - Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)

11- Observaciones finales del Comité de Derechos Humanos, Argentina, U.N. Doc. CCPR/CO/70/ARG (2000).

13- Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia

14- Decreto 2385/93 - Incorporación de la figura de acoso sexual al régimen jurídico básico de la función pública-Modificación del decreto 1797/80 art. 28.

15- Ley 26206/06 - Ley de Educación Nacional

16- Ley 26150/06 - Ley de Educación Sexual Integral

17- Declaración Universal de los Derechos del Hombre

18.- Ley 27532 - Modificatoria del art. 119 del CPA “Delitos contra la integridad sexual”
