

**PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL  
ESCUELA DE ARTES VISUALES MARTÍN A. MALHARRO  
PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN  
ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y  
DISCRIMINACIÓN BASADA EN LA ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD  
DE GÉNERO O SU EXPRESIÓN**

**ARTÍCULO 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este procedimiento rige para las relaciones y conductas desarrolladas por los y las integrantes de la comunidad educativa de la Escuela de Artes Visuales Martín Malharro (EAVMM), instituto terciario de Arte dependiente de la DEAr de la DGCyE.

El presente protocolo es complementario y no reemplaza la aplicación de normativas específicas vigentes en materia de adolescencia y género, y se enmarca en la legislación vigente en dichas temáticas, en especial: la Ley Nacional n° 26.061 y la Ley Nacional n° 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y la Ley Nacional n° 26.743, de identidad de género. Incorpora además la normativa del ejercicio profesional ley 10.579 (Estatuto docente), 2383/03 y 2299/11 reglamento marco de institutos superiores así como las comunicaciones 2/12 Guía de orientación para la intervención en situaciones conflictivas y de vulneración de derechos en el escenario escolar y la comunicación 6/15 Guía para el abordaje de la diversidad sexual e identidad de género en las instituciones educativas de la Provincia de Buenos Aires.

**ARTÍCULO 2: SUJETOS**

El presente protocolo será aplicable a situaciones que involucren a estudiantes de la EAVMM ya sean acaecidas en las instalaciones de la escuela o fuera de ellas y en cualquier horario, siempre que los adolescentes y/o adultos involucrados en la situación sean miembros de la comunidad educativa (conforme al artículo 5 del presente).

Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por equipo directivo, personal administrativo, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros/as que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la EAVMM.

En aquellos casos en que los involucrados sean adolescentes (entendiéndose por tales a toda persona menor de 18 años) se aplicará, además del presente Protocolo, el Procedimiento de actuación que prescribe la Guía de Orientación para la intervención en situaciones conflictivas y de vulneración de derechos en el escenario escolar, el cual establece la obligación de comunicar cualquier situación de vulneración de derechos al órgano administrativo correspondiente y el circuito correspondiente.

**ARTÍCULO 3: OBJETO**

Este protocolo tiene como finalidad impulsar un tratamiento eficiente y expedito ante situaciones de violencia y discriminación basada en el género de la persona, su

orientación sexual, su identidad de género o su expresión, que tengan por objeto o resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos; así como también abordar adecuadamente las consultas y situaciones denunciadas recibidas, brindando apoyo y contención integral.

#### **ARTÍCULO 4: SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN. TIPOS Y MODALIDADES COMPRENDIDAS.**

A los efectos de la aplicación del presente protocolo:

I. Se entenderá por violencia contra las mujeres a 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. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta a toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón (artículo 4, Ley Nacional nº 26.485).

Esta definición incluye:

a) todos los tipos de violencia descritos en el artículo 5 de la Ley Nacional nº 26.485, a cuyos efectos se transcriben a continuación, a saber:

“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 (...)

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”.

b) Cualquiera de las modalidades en que se manifiesten los distintos tipos de violencia: violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática contra las mujeres (conf. Artículo 6, Ley Nacional nº 26.485).

II. Será considerada discriminatoria en razón de orientación sexual o identidad de género o su expresión, a toda norma, reglamentación, procedimiento, acción u omisión que

tenga por objeto o por resultado menoscabar, limitar, restringir, excluir o suprimir el libre ejercicio del derecho a la diversidad sexual.

Toda reglamentación vinculada con la convivencia escolar y la vestimenta deberá respetar los principios de no discriminación del presente protocolo y de la normativa vigente en la materia.

## **ARTÍCULO 5: CONTEXTO**

Las situaciones de violencia y discriminación comprendidas en los artículos anteriores, que pueden ser analizadas como conductas a evaluar en el presente procedimiento, pueden haber sido realizadas por miembros de la comunidad educativa en los siguientes espacios o medios que se detallan a continuación:

- a.- Emplazamientos físicos del establecimiento educativo y sus dependencias o anexos y cualquier espacio extra escolar que sea utilizado por la institución.
- b.- Fuera de los espacios físicos del establecimiento educativo y sus dependencias o anexos, siempre que los adolescentes y adultos involucrados en la situación sean miembros de la comunidad educativa.
- c.- A través de comunicaciones electrónicas, telecomunicaciones o cualquier tecnología de transmisión de datos.

## **ARTÍCULO 6: RESPONSABILIDAD DEL EQUIPO DIRECTIVO**

Todo personal docente que se desempeñe en la EAVMM como así también su correspondiente equipo directivo, podrá receptor consultas sobre hechos acaecidos por parte de los y las estudiantes, debiendo implementar el circuito que aquí se establece. De esta manera, ante dicho supuesto, la persona que reciba la consulta y/o situación denunciada, deberá dar aviso de la misma al Equipo Directivo, quien es el responsable de implementar las acciones establecidas en el presente protocolo.

Serán principios rectores del accionar del Equipo Directivo:

- a.- Brindar asesoramiento a los/as estudiantes acerca de los recursos de los que dispone la DGEYC, MGP para la atención de las situaciones de violencia de género o discriminación detectadas y la contención psicofísica pertinente.
- b.- Resguardar la confidencialidad de los casos.
- c.- Procurar la no revictimización de las personas involucradas. Se entiende por revictimización aquella vulneración producida como consecuencia de intervenciones de diversos y variados profesionales de las mismas especialidades y afines y/o se superpongan evaluaciones similares. Debe limitarse al mínimo toda injerencia en la vida privada dado que el elevado número de actores que intervienen ante la violación de derechos genera en muchas ocasiones nuevos procesos de victimización.
- d. Articular las consultas y las situaciones denunciadas según los circuitos establecidos en la normativa aplicable a la materia y en el presente protocolo, estableciendo las comunicaciones correspondientes con el organismo administrativo de protección de derechos de niños, niñas y adolescentes o con el organismo competente tratándose de estudiantes que hayan alcanzado la mayoría de edad (Dirección General de la Mujer, Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural y Defensoría del Pueblo de la Ciudad, según corresponda).

Se deberá poner en conocimiento de los y las estudiantes la posibilidad de efectuar consultas y/o denunciar hechos ante cualquiera de los docentes y/o ante el Equipo Directivo del establecimiento educativo.

Se coordinarán acciones con la DGCyE, el Consejo de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, la Defensoría del Pueblo de la Ciudad y la Dirección General de la Mujer del Ministerio de Hábitat y Desarrollo Humano a fin de brindar cursos de capacitación obligatorios para el Equipo Directivo en el marco de la ESI.

## **ARTÍCULO 7: PROCEDIMIENTO EN SITUACIONES QUE INVOLUCREN A ADOLESCENTES**

En aquellas situaciones que involucren a adolescentes, el Equipo Directivo, capacitado en la temática de violencia de género y prevención de la discriminación deberá:

a.- Recibir las consultas y/o hechos denunciados de presuntas situaciones de violencia de género y discriminación efectuando el registro escrito de todo lo actuado; implementando para ello un libro de actas ad hoc.

b.- En los supuestos que no impliquen situaciones de urgencia, el Equipo Directivo deberá comunicar tal situación a la Supervisión para que ésta proceda -a través de la vía jerárquica- a su elevación para conocimiento del superior jerárquico y del Consejo de los Derechos de Niños Niñas y Adolescentes.

c.- En caso de situaciones urgentes, el Equipo Directivo deberá comunicarse inmediatamente con la Guardia Permanente de Abogados del Consejo de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes. A tales fines se entiende por situación de urgencia a toda circunstancia de vulneración de derechos que, de no mediar una intervención inmediata implicaría riesgo de vida o riesgo a la integridad del adolescente. Se consideran urgencias aquellos casos donde los hechos ocurridos que conlleva riesgo de vida o de integridad del adolescente fueran actuales y/o implican un riesgo inminente. Deberá registrarse en el libro de actas ad hoc: nombre y apellido del profesional que atiende la consulta, número de consulta y la indicación brindada por el letrado.

d- Asesorar a los y las estudiantes sobre los organismos y recursos disponibles a fin de que efectúen las denuncias o presentaciones correspondientes, sean judiciales o administrativas.

f.- Informar al Consejo de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, cualquier hecho nuevo que se haya producido en relación a una problemática previamente remitida a dicho organismo.

## **ARTÍCULO 8: PROCEDIMIENTO EN SITUACIONES QUE AFECTEN A PERSONAS MAYORES DE EDAD**

En aquellas situaciones que afecten a personas que han alcanzado la mayoría de edad, el Equipo Directivo deberá:

a.- Recibir las consultas y/o situaciones denunciadas de casos de violencia de género y discriminación efectuando el registro escrito de todo lo actuado; implementando para ello un libro de actas *ad hoc*.

b.- Comunicar a la Supervisión para que proceda a su elevación a través de su cadena jerárquica.

d.- Efectuar de manera fehaciente, por escrito o medio electrónico oficial, la derivación del caso a la Dirección General de la Mujer, a la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural y a la Defensoría del Pueblo, a fin de que orienten, contengan,

asesoren y patrocinen a las víctimas de violencia de género y discriminación, en el marco de sus respectivas competencias.

e.- Informar a los y las estudiantes sobre los organismos y recursos disponibles a fin de que efectúen las denuncias o presentaciones correspondientes, sean judiciales o administrativas.

f.- Informar a los organismos intervinientes cualquier hecho nuevo que se haya producido en relación a una problemática previamente remitida a los mismos.

## **ARTÍCULO 9: DERECHOS Y GARANTÍAS MÍNIMAS DEL PROCEDIMIENTO**

La DGCyE, el Consejo de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y la Dirección General de la Mujer, en el marco de sus respectivas competencias, deberán garantizar a los y las estudiantes involucrados, además de los derechos reconocidos en la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por la Nación Argentina, las Leyes Nacionales nros. 26.061, 26.485 y 26.743 , los siguientes derechos y garantías, los cuales son enunciados de manera no taxativa:

a.- A recibir una respuesta adecuada y acorde a la problemática planteada;

b.- A que sean oídos/as.

c.- A que su opinión sea tenida en cuenta durante todo el procedimiento que lo involucre;

d.- A la protección de su intimidad, garantizando la confidencialidad de las actuaciones;

e.- A recibir un trato humanizado, evitando la revictimización;

f.- Realizar las derivaciones correspondientes tendientes a gestionar el acceso a un tratamiento médico y psicológico con perspectiva de género de acuerdo a la gravedad de cada situación y a un patrocinio jurídico especializado, a través de las áreas de gobierno en el marco de sus respectivas competencias;

g.- Por recomendación de las distintas áreas intervinientes en una problemática en curso, se podrá justificar una determinada cantidad de inasistencias del o la estudiante involucrada, por un periodo acorde y de conformidad con la recomendación efectuada y el o la estudiante se deberá comprometer a asistir a uno de los programas de asistencia ofrecidos por las distintas áreas de gobierno.

## **ARTÍCULO 10: CONSULTAS Y/O DENUNCIAS DE TERCEROS**

En aquellos casos en que las consultas y/o denuncias sean efectuadas por terceros no involucrados en la presunta situación de violencia de género y/o discriminación, el Equipo Directivo previsto en el artículo 6 deberá entrevistar con la mayor brevedad posible a los y las estudiantes indicados como afectados a fin de poner en práctica el presente protocolo, resguardando la identidad del consultante que así lo requiera.

## **ARTÍCULO 11: PERSONAL**

Cuando los involucrados sean funcionarios/as, docentes, no docentes o terceros que presten cualquier tipo de servicios en el establecimiento, la DGCyE y el Consejo de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, dispondrá la separación preventiva, si correspondiere, para la instrucción del sumario correspondiente, de conformidad con la Ley local nº 1218 y el estatuto del docente. Ello sin perjuicio de implementar los

procedimientos estipulados en el presente a fin de garantizar la perspectiva de género y la protección de mujeres, niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia y/o discriminación.

Corresponde a la DGEYC arbitrar las medidas necesarias en todos los establecimientos educativos de su injerencia, en las que el/la denunciado/a cumplimente tareas, a fin de resguardar adecuadamente los derechos de los y las estudiantes.

## **ARTÍCULO 12: CONTINUIDAD DE CONTACTO ENTRE LOS/AS INVOLUCRADOS/AS**

En el caso de que el o la estudiante consultante o denunciante y la/s persona/s presuntamente implicada/s en las acciones o comportamientos a los que se refiere el presente protocolo estuvieran o debieran estar en contacto, o fueran integrantes del mismo establecimiento educativo en carácter de estudiantes, el Equipo Directivo deberá, junto al inspector y el o la estudiante afectada, resolver la mejor vía para su protección, pudiendo a tal fin modificar cursos, turnos, horarios y cualquier otra circunstancia que se requiera, evitando que ello obstruya el normal desarrollo en la institución escolar de todos/as los/as involucrados/as. En estas modificaciones se dará prioridad a la voluntad de las personas denunciantes y deberán entenderse como medidas de carácter protector y no como sanción a los denunciados.

De producirse controversia, se procederá a convocar al CAI, a fin de que evalúe la mejor vía para resguardar adecuadamente a la víctima así como también a los demás estudiantes involucrados, si los hubiera.

## **ARTÍCULO 13: CAPACITACIONES**

El personal docente y no docente, en especial los equipos de conducción del establecimiento, deberán recibir una capacitación en esta temática y en ESI, articulando acciones a tales fines entre la DGCyE, la UNMDP y las organizaciones vinculadas a la diversidad sexual y género.