

**INSTITUTO SUPERIOR DE
FORMACIÓN DOCENTE N° 2
CHOS MALAL - NEUQUÉN**



- Proyecto presentado al Consejo de Políticas Institucionales (CPI) en Agosto de 2019
- Aprobado en sesión del Consejo de Políticas Institucionales (CPI) del ISFD N° 2, por unanimidad de lxs consejerxs presentes, el lunes 25 de noviembre de 2019.



Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

EQUIPO REDACTOR

Participaron en el presente Protocolo:

Profesorxs:

- * Ailín Alarcón
- * Ayelén Vieyra
- * Mónica Pardo
- * José Cartes
- * Cynthia Correa
- * Laura Tallone
- * Mauro Hernández

También fueron parte de la discusión y redacción:

- * Ailén Lezcano
- * Jaquelina Contreras
- * Laura Benítez
- * Sabrina Sopranzetti

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

INDICE

Fundamentación.....	Pág. 4
1.- Ámbito de aplicación.....	Pág. 8
2.- Contexto de realización.....	Pág. 8
3.- Órganos de aplicación.....	Pág. 8
a. Secretaria Académica	
b. Equipo de Abordaje del Protocolo	
c. Comisión Resolutiva del Protocolo	
4.- Sujetos.....	Pág. 9
5.- Situaciones.	Pág. 9
6.- Principios rectores.....	Pág. 12
a. Asesoramiento gratuito.	
b. Respeto y privacidad.	
c. No revictimización.	
d. Prevención.	
e. Contención y orientación.	
f. Consentimiento informado.	
g. Respeto por normativa vigente.	
7.- Propósitos.....	Pág. 13
8.- Objetivos del Protocolo.....	Pág. 14
9.- De las consultas.....	Pág. 14
a. Correo electrónico/web/app.	
b. Modalidad.	
c. Trámite.	
d. Registro.	
e. De la acumulación de Antecedentes.	
10.- De las Denuncias.....	Pág. 15
a. Sobre su recepción.	
b. Medidas Urgentes.	
c. Del Trámite.	
d. Del Informe de Evaluación de la Situación y de Riesgo.	
e. Resolución de la denuncia.	
11.- Continuidad de contacto entre personas involucradas.....	Pág. 18
12.- Licencias por violencia de género.....	Pág. 18
a. Para el caso de los trabajadores de la Institución	
b. Para el caso de las estudiantes de la Institución	
13.- Sistema de créditos.....	Pág. 19
14.- Incumplimientos.	Pág. 21
Anexo I Indicadores para el análisis de la Situación de riesgo.....	Pág. 22
Marcos Normativos.....	Pág. 23



Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

Fundamentación

El presente Protocolo nace como respuesta de una solicitud presentada por docentes del Profesorado de Educación Primaria al Consejo de Políticas Institucionales del ISFD N° 2, en Junio de 2018, ante la ausencia de marcos de acción para abordar situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres y personas LGBTIQ+ en el Nivel Superior de la Provincia de Neuquén.

Anclamos en la normativa internacional -que en nuestro país poseen rango constitucional- y nacional en la materia: Declaración Universal de Derechos Humanos; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención sobre los Derechos del Niño; Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia; Constitución Nacional; Convención de Belem do Para; Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N° 26.485); Resolución N° 2807/2013 de la Asamblea General de la OEA sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e identidad y Expresión de Género; Principios de Yogyakarta, Ley de identidad de género (Ley N° 26.743).

La violencia sexual y la discriminación basada en el género son violaciones a los Derechos Humanos perpetradas sistemáticamente en nuestro país contra mujeres y personas LGBTIQ+ en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social -incluido el ámbito educativo- cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipo cultural e histórico constituyen la población mayormente afectada por esas formas de violencia y discriminación, viéndose así limitadas sus posibilidades de desarrollo, el goce pleno de sus derechos y su participación igualitaria en las distintas esferas de la vida

Estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados, y han sido objeto de diferentes instrumentos normativos, que reprimen la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación.

Las personas que han elegido una identidad de género o sexual distinta a la que le fue asignada al momento del nacimiento, o bien que expresan una orientación no heterosexual, sufren diversas formas de violencia y discriminación basadas en esas circunstancias, razón por la cual se han adoptado normas internacionales que las protegen contra esas formas de vulneración de derechos.

Tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos cuanto la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre enuncian el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal sin distinciones basadas en condiciones de carácter personal.

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

La no discriminación es el corolario del principio de igualdad consagrado en diversos instrumentos de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos, exigiendo a los Estados que respeten y garanticen a todas las personas los derechos reconocidos en el Pacto de San José de Costa Rica, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Esto ha comprometido a los Estados a velar para que la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias, habiéndose implementado en la Argentina a través de la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios, N° 23.592.

La violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género, están contempladas en instrumentos que obligan a nuestro país, entre ellos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Para) 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, y su Decreto Reglamentario N° 1011/2010.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas Discriminación contra la Mujer la califica como *"toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."* (artículo 1°); y en particular, la Convención de Belem Do Para se refiere a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado, afirmando, además, que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (artículo 6°).

Con relación a la caracterización de la violencia, la Ley N° 26.485 define 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"* (artículo 4°), quedando comprendidas las cometidas desde el Estado o por sus agentes. En cuanto a los tipos de violencia, el artículo 5° describe a la violencia sexual como *"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 (...) acoso, abuso sexual (...)"* y el artículo 6° define las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia, quedando comprendida *"b) la violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil."*

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

Las conductas de acoso sexual implican obligar a alguien a padecer o soportar un comportamiento de carácter sexual no deseado y ofensivo, el cual produce diversas afectaciones en dimensiones que están protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica y sexual, la dignidad, el trabajo, derecho a gozar de un ambiente adecuado, derecho al libre desarrollo de la personalidad, derecho a la igualdad de trato, etc.

El acoso sexual se presentan en distintos ámbitos laborales y educativos, con independencia del tipo de relación -sean jerárquicas o no- de las cuales la inmensa mayoría son padecidas por las mujeres, esto se debe a la persistencia de patrones socio-culturales que reproducen la desigualdad estructural basada en el sexo de las personas y que sostienen las diversas formas de violencia contra las mujeres.

En este sentido, la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, expresa que la *"1) Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género (...)"*. La Resolución N° 2807/2013 sobre Derechos Humanos, orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género, de la Asamblea General de la OEA resuelve *"1) Condenar todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada."* por lo que en Argentina se han sancionado la Ley N° 26.618 de Matrimonio entre personas del mismo sexo y la Ley N° 26.743 de identidad de género.

Resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas de violencia y discriminación ya que el desconocimiento sobre sus efectos 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.

La comisión y la reiteración de conductas violentas de carácter sexual, discriminatorias o que resulten intimidatorias y que degradan las condiciones de inserción en el ámbito de la educación superior, trae como consecuencia la inestabilidad en la permanencia en los procesos educativos, así como en el mantenimiento de la relación de trabajo.

El Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las mujeres (2014-2016) establece entre sus objetivos el diseño e implementaciones de Protocolos de asistencia y seguridad para mujeres en situaciones de violencia.

Por lo que podrían mencionarse como objetivo de la Institución, la formación y desarrollo integral en un espacio de trabajo y estudio respetuoso con la dignidad de las personas y sus

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

derechos fundamentales. Para que esto se produzca, la condición necesaria es que el Instituto Superior de Formación Docente N° 2 sea un espacio libre de todo tipo de violencias contra las mujeres y personas LGBTIQ+ y exento de discriminación.

Este ISFD N° 2 sostiene un compromiso para no tolerar acciones de violencia o discriminación y reconoce la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad, los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad educativa.

Para ello el Consejo de Políticas Institucionales autorizo a una Comisión la redacción del presente Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

Debe entenderse el Protocolo como una herramienta de orientación y no una norma inflexible incapaz de adaptarse al entorno y a los desarrollos legales y teóricos. Por este motivo, su elaboración -más que la creación de una directiva- debe constituirse como un proceso en sí mismo, capaz de permitir potenciales correcciones y, al mismo tiempo, identificar actores y acciones clave.

El presente protocolo pretende ser una herramienta que estandariza los procedimientos de actuación frente a una situación específica en el ámbito del ISFD N° 2. Tratándose de violencia contra las mujeres y personas LGBTIQ+ se convierte en una medida preventiva que produce dos efectos concretos: el primero, generar un espacio de contención, abordaje y orientación para las mujeres y personas LGBTIQ+ afectadas; el segundo, enviar un mensaje claro a todo el Instituto de que tales conductas no son toleradas.



Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

1.- Ámbito de aplicación.

Este protocolo rige para las relaciones interpersonales y/o laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de cualquier dependencia del ISFD N° 2.

2.- Contexto de realización.

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

a. En distintos emplazamientos físicos donde desarrolle tareas el ISFD N° 2

b. Fuera del espacio físico del ISFD a través de medios telefónicos, virtuales o de cualquier tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones interpersonales, laborales o educativas.

3.- Órganos de aplicación.

a. **Secretaría Académica**¹

b. **Equipo de Abordaje del Protocolo**²

a) El Equipo de Abordaje del Protocolo (en adelante el Equipo) estará integrado por personal docente del ISFD N° 2 que acrediten experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual.

b) El Equipo podrá estar integrado por quienes participan de la redacción del Protocolo, además de la Secretaría Académica. Los docentes integrantes del Equipo harán uso de horas de extensión para el cumplimiento de las acciones que se desarrollen a partir de la aplicación del Protocolo.

c) El Equipo accionará ante instancias de consultas, denuncias, intervención y producción de informes de evaluación de la situación y de riesgo, detallando las normativas que protegen los derechos de la/s persona/s que podrían haber sido vulnerados en el caso y efectuando observaciones, sugerencias y mención de las estrategias de intervención. Asimismo tendrá dentro de sus potestades acciones de difusión y formación en la temática.

d) Los docentes integrantes para conformar el Equipo deberán ser propuestos por las distintas carreras del ISFD, designándose un titular y un suplente.

c. **Comisión Resolutiva del Protocolo**³

a) La Comisión Resolutiva del Protocolo (en adelante la Comisión) aplicará las acciones y medidas para la resolución ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+.

¹ Artículo 64 del ROM: "Generar instancias ... para el abordaje de situaciones de conflicto que afecten a la comunidad académica."

² Creado por Resolución del CPI en la sesión del 8 de abril de 2019

³ Creado por Resolución del CPI en la sesión del 8 de abril de 2019

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

- b) Dicha Comisión será interclastro y estará integrada por 7 miembros: la Secretaría Académica, 2 miembros del Claustro Docente, 2 miembros del claustro Estudiantes y 2 miembros del claustro TAE. Ante la ausencia de la Secretaria Académica, esta debe ser suplantada por le Vicedirectore.
- c) La Comisión se conforma cada vez que sea convocada por el Equipo de Abordaje del Protocolo para adoptar las acciones y medidas resolutivas que en cada caso particular se le sugieran.
- d) La Comisión podrá sesionar y adoptar medidas con la mitad mas uno de les integrantes reunidos.
- e) Les integrantes propuestos por cada Claustro para conformar la Comisión deben acreditar experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual.
- * Trabajadores de instituciones gubernamentales nacionales, provinciales y municipales que se desempeñen en áreas de DDHH, de mujeres o de diversidad sexual;
 - * Certificaciones de capacitación y formación en derechos humanos, de las mujeres y personas LGBTIQ, emitidas por instituciones educativas -universitarias o de educación superior- organismos nacionales, provinciales, municipales de DDHH, mujeres y diversidad;
 - * Ser docentes de espacios de ESI o afines / o estudiantes que tengan acreditados espacios de ESI o afines;
 - * Acreditar militancia en organizaciones de la sociedad civil: feministas o activismo LGBTIQ;
- Asimismo y a los fines de garantizar una perspectiva de género con anclajes en DDHH, desde el Equipo de Abordaje del Protocolo, se realizara al inicio del mandato de lxs integrantes de la Comisión Resolutiva del Protocolo, una charla de formación (enmarcada en la Ley Nacional 27.499 y Provincial 3.201 –Micaela-) sobre normativas vigentes y aplicación del Protocolo.
- f) Les integrantes que cumplan con las condiciones del inciso e) podrán postularse y ser elegidos tal como lo establece el artículo 24 del ROM (Reglamento Orgánico Marco para Institutos y Escuelas Superiores de Formación Docente de Gestión Estatal" - Resolución 1063/12 del CPE)
- g) les integrantes propuestos de cada claustro tendrán mandato por dos (2) años pudiendo ser reelectos por otros dos (2) años. Cada claustro designara 2 integrantes titulares y 2 suplentes.
- h) resulta incompatible desempeñarse como integrante del Equipo y de la Comisión, de manera simultánea.

4.- Sujetos.

Este protocolo involucra los comportamientos y acciones realizadas por:

- autoridades, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral,

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

- estudiantes cualquiera sea su situación académica,
- visitantes, y terceros que presten servicios académicos o no académicos permanentes o temporales vinculadxs al ISFD N° 2.

5.- Situaciones.

Este protocolo incluye situaciones de acoso, violencia y discriminación hacia las mujeres y/o aquellas basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, que tengan por objeto o por resultado, violentar, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos, en un todo de acuerdo a los tipos de violencia contemplados en el artículo 5° de la Ley 26.485.

Las situaciones señaladas pueden llevarse a cabo por cualquier medio, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un colectivo, 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 descriptos en los términos del artículo 119⁴ 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.

b. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, o cualquier 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, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

	Sujetxs implicadxs	Finalidad de la intervención	Inicio del Procedimiento
--	--------------------	------------------------------	--------------------------

⁴ ARTICULO 119. - Será reprimido con reclusión o prisión de seis meses a cuatro años el que abusare sexualmente de persona de uno u otro sexo cuando, ésta fuera menor de trece años o cuando mediare violencia, amenaza, abuso coactivo o intimidatorio de una relación de dependencia, de autoridad, o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción. La pena será de cuatro a diez años de reclusión o prisión cuando el abuso por su duración o circunstancias de su realización, hubiere configurado un sometimiento sexual gravemente ultrajante para la víctima. La pena será de seis a quince años de reclusión o prisión cuando mediando las circunstancias del primer párrafo hubiere acceso carnal por cualquier vía. En los supuestos de los dos párrafos anteriores, la pena será de ocho a veinte años de reclusión o prisión si: a) Resultare un grave daño en la salud física o mental de la víctima; b) El hecho fuere cometido por ascendiente, descendiente, afin en línea recta, hermano, tutor, curador, ministro de algún culto reconocido o no, encargado de la educación o de la guarda; c) El autor tuviere conocimiento de ser portador de una enfermedad de transmisión sexual grave, y hubiere existido peligro de contagio; d) El hecho fuere cometido por dos o más personas, o con armas; e) El hecho fuere cometido por personal perteneciente a las fuerzas policiales o de seguridad, en ocasión de sus funciones; f) El hecho fuere cometido contra un menor de dieciocho años, aprovechando la situación de convivencia preexistente con el mismo. En el supuesto del primer párrafo, la pena será de tres a diez años de reclusión o prisión si concurren las circunstancias de los incisos a), b), d), e) o f)."

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

<p>Violencia Laboral</p> <p>Ante la violencia laboral contra las mujeres, siempre se debe considerar la doble subordinación (de género y laboral) en la que se encuentra la mujer</p>	<p>La mujer y/o la persona LGBTIQ+ informa que se encuentra en una situación de violencia laboral por parte de alguien perteneciente al Instituto</p>	<p>Al desarrollarse al interior del Instituto, se espera que exista un procedimiento claro y eficaz que permita poner fin a la situación de violencia y/o reducir los perjuicios posibles con perspectiva de género y garantía de derechos para las partes implicadas</p>	<p>Denuncia</p>
<p>Violencia Doméstica (Externa)</p> <p>es una problemática de tal magnitud, que se sabe que es imposible separar la esfera individual de la social</p>	<p>La mujer y/o la persona LGBTIQ+ informa que se encuentra en una situación de violencia por parte de su pareja o ex pareja, que es externa al Instituto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientación, acompañamiento, contención e información. ✓ Elaboración de dispositivos para asegurar la continuidad del trayecto formativo de la estudiante ✓ Diseño de planes de seguridad para los casos que lo exija 	<p>Información</p>
<p>Violencia Doméstica (Interna)</p> <p>es una problemática de tal magnitud, que se sabe que es imposible separar la esfera individual de la social</p>	<p>La mujer y/o la persona LGBTIQ+ informa que está en una situación de violencia por parte de su pareja que también forma parte del Instituto</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientación, acompañamiento, contención e información. ✓ Análisis de medidas a tomar en la organización con relación a la situación y en sintonía con las medidas judiciales en el caso de que existan 	<p>Información y/o Denuncia</p>
<p>Violencia estudiantil</p>	<p>La mujer y/o la persona LGBTIQ+ informa que se encuentra en una situación de violencia entre pares-estudiantes por parte de alguien</p>	<p>Al desarrollarse al interior del Instituto, se espera que exista un procedimiento claro y eficaz que permita poner fin a la situación de violencia y/o reducir los perjuicios posibles con perspectiva de género y</p>	<p>Denuncia</p>

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

	perteneciente al Instituto	garantía de derechos para las partes implicadas	
Otrxs situaciones de violencias de género	La mujer y/o la persona LGBTIQ+ informa que se encuentra en una situación de violencia por parte de alguien perteneciente al Instituto y que no encuadre en las violencias precedentes	Al desarrollarse al interior del Instituto , se espera que exista un procedimiento claro y eficaz que permita poner fin a la situación de violencia y/o reducir los perjuicios posibles con perspectiva de género y garantía de derechos para las partes implicadas	Denuncia

6.- Principios rectores.

a. Asesoramiento gratuito. La persona afectada será asesorada por Equipo quien actuara interinstitucionalmente con instituciones locales a partir de Convenios de Intervención (Tejer redes con salud, justicia, desarrollo social, policía, CAVD, Municipios)

b. Respeto y privacidad. La persona que efectuó 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 la/s persona/s señalada/s como responsable/s de los hechos denunciados.

c. No revictimización. Se evitara la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla. Está prohibida la mediación entre las partes.

d. Prevención. Se promoverá acciones de prevención para erradicar y prevenir situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión y campañas de formación.

e. Contención y orientación. La persona afectada será acompañada en la medida que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada. Asimismo, será orientada de manera gratuita respecto del procedimiento que seguirá después de efectuada la denuncia y de las acciones legales que tiene derecho a emprender.

f. Consentimiento informado. El consentimiento informado consiste en otorgar, de manera clara, información vinculada al objetivo de la intervención, los deberes de

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

confidencialidad y el eventual uso de la información recolectada, los procedimientos disponibles y los beneficios y riesgos que se esperan de los recursos que se recomiendan.

g. Respeto por normativa vigente. Ninguna medida del protocolo puede quebrantar las garantías y los derechos que se contemplan en la Ley Nacional N° 26.485, su Decreto Reglamentario 1011/2010, las leyes provinciales N° 2785 y 2786, sus decretos reglamentarios y las demás normas complementarias. El presente protocolo puede ampliar estos derechos, pero de ninguna manera menoscabar las garantías mínimas allí establecidas.

En virtud de los principios anteriormente anunciados, se pondrá en conocimiento de las personas denunciantes la obligatoriedad, que como agentes educativos, deben:

1. Para lxs docentes y no docentes del ISFD N° 2 deben realizar las denuncias en los términos de los artículos 18⁵ de la Ley 26.485, 17⁶ de la Ley 2.785 y 11⁷ de la Ley 2.786, al Equipo de Abordaje del Protocolo, y
2. Para lxs integrantes del Equipo de Abordaje deben actuar en concordancia a lo establecido por la Resolución del CPE N° 1331/15, "Flujograma de Educación" aplicando a lxs adultxs la intervención de los Organismos de Aplicación Directa del Protocolo Único de Intervención de la Provincia del Neuquén.

7.- Propósitos.

- Garantizar en el ISFD N° 2 un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de género, de identidad de género, de orientación sexual, expresión de género promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- Adoptar medidas de prevención como principal método de combatir este tipo de acciones.
- Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.
- Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y la asistencia que puedan necesitar o requerir.
- Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual en todo el ISFD N° 2.

⁵ **ARTICULO 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.

⁶ **Artículo 17.- Obligación de denunciar.** La persona que con motivo o en ocasión de sus tareas en servicios asistenciales, sociales, educativos o de salud, en el ámbito público o privado, tome conocimiento de un acto de violencia familiar, tiene la obligación de realizar la denuncia.

⁷ **Artículo 11.- Obligación de denunciar.** La persona que con motivo o en ocasión de sus tareas en servicios asistenciales, sociales, educativos o de salud, en el ámbito público o privado, tome conocimiento de un acto de violencia, tiene la obligación de realizar la denuncia.

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

8.- Objetivos del Protocolo.

- Generar ámbitos de confianza para la exposición de las situaciones por parte de quienes son objeto de violencias, discriminaciones y abusos de poder, a partir de su condición de género, sexualidad, corporalidad.
- Potenciar la función de cuidado impulsando escuchas atentas y libres de prejuicios.
- Evitar re-victimizaciones y dilaciones en los procesos de resolución.

9.- De las consultas.

a. Correo electrónico/web/app.

Para recepcionar consultas y denuncias se creará una dirección de correo electrónico que será oportunamente difundida y estará publicada de forma visible en el sitio web de Instituto.

La misma estará incluida en un link, pestaña o banner donde también se incluirá el texto completo del presente Protocolo.

La administración del correo electrónico estará a cargo de El Equipo.

Si la consulta o denuncia llegara a cualquier área u órgano de gobierno del ISFD, se deberá poner en conocimiento al Equipo y derivarla de manera inmediata para su abordaje.

b. Modalidad.

La persona consultante podrá denunciar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico o personalmente. En este caso, el Equipo podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o, en razón del mérito de la situación, podrá proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentirla o rechazarla.

Luego de un primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial para lo cual el Equipo deberá señalar lugar, día y hora de la entrevista dentro de los tres (3) días hábiles posteriores de recepcionada la solicitud, salvo que, por razones relativas a la consultante se fije la entrevista en un plazo posterior.

Cuando alguno de los sujetos del ISFD N° 2, que pertenezca a Equipo directivo o a cualquiera de los claustros tenga conocimiento de los hechos de violencia hacia las mujeres o hacia la población LGBTIQ+, encuadradas dentro de este Protocolo, deberá informar de inmediato al Equipo, a los fines de que este proceda en un todo de acuerdo a lo establecido.

El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá ser estrictamente confidencial, lo que deberá hacerse saber al consultante en la primera -y sucesivas- intervenciones.

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 e intimidad.

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

c. Trámite.

Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, el Equipo, de acuerdo al contexto, realizará la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la consultante, podrá optar por:

I. Archivo: archivar el trámite en caso de la no pertinencia de la situación;

II. Antecedentes: en caso que decida no formular la denuncia, ésta quedara registrada en los archivos del Equipo como Antecedentes, debiendo realizar un seguimiento y asesoramiento sobre lo que fuera el motivo de la consulta;

III. Denuncia: acompañar la denuncia que decida realizar le consultante.

En caso de que la denuncia o consulta realizada no se encuadre en Violencia de género sino que se corresponde con otras violencias, la misma será girada para su tratamiento al Consejo Académico, mediante lxs Coordinadores de Carrera y/o Secretaria Académica.

d. Registro.

El Equipo elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

I. datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con su número de DNI para asegurar su privacidad y evitar su revictimización;

II. descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia;

III. evaluación de la situación;

IV. observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención;

V. tramitación que La Comisión le dio a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Tal Registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de las Carreras donde haya surgido.

e. De la acumulación de Antecedentes.

Cuando en el Registro de Antecedentes, obrasen 3 situaciones en el que se identifique a una misma persona implicada en acciones de discriminación o violencia, se abrirá una actuación de oficio por parte del Equipo.

10.- De las Denuncias.

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito institucional, ésta se canalizará y será recepcionada por medio de la Secretaria Académica, conjuntamente con un integrante del Equipo, siendo como máximo dos.

a. Sobre su recepción.

La exposición de la situación, puede ser realizada por la/s persona/s directamente afectadas o por terceras que conozcan estrechamente los episodios.

En el caso de denuncias realizadas por terceros, éstas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas, labrándose un acta y firmando al pie de la misma.

- ✓ La entrevista podrá ser grabada (y desgrabada textualmente) y/o tomada en forma escrita con el consentimiento de la/s persona/s que realiza/n la denuncia.
- ✓ La primera exposición de los hechos, podrá ser ampliada cuando la/s persona/s consideren que en su denuncia omitieron datos importantes.
- ✓ En las instancias donde se narren los hechos se garantizará que la/s personas, que realiza/n la denuncia pueda/n estar acompañada/s por otras de su confianza que contengan y alienten la realización de una descripción, lo más pormenorizada posible, de la situación.
- ✓ Si por alguna causa relacionada con el pudor o el miedo, la persona denunciante prefiere, en cualquier instancia del tratamiento del tema, que otras no estén presentes, esto será respetado.
- ✓ En todas las instancias se omitirán preguntas que ahonden en detalles que la persona denunciante puede no querer expresar. Se respetarán los silencios.
- ✓ Las personas que tomen la denuncia, o estén involucradas institucionalmente en su tratamiento, deberán omitir todo tipo de comentarios, que insinúen responsabilidades de la/s denunciante/s en los hechos ocurridos, evitándose toda re-victimización.

b. Medidas Urgentes.

Merituando la denuncia el Equipo podrá adoptar Medidas urgentes de protección a la denunciante hasta tanto se realice la Evaluación de la situación y de riesgo.

Se podrá disponer que la o le estudiante pueda ausentarse a las cursadas con el no computo de inasistencia, con autorización de la Secretaria Académica, hasta tanto sea ratificada o rectificadas por la Comisión Resolutiva y se dicten las medidas judiciales pertinentes.

Se adoptaran para los casos de Violencia Doméstica interna y externa y Violencia Estudiantil.⁸

c. Del Trámite.

La denuncia será girada al Equipo -el que será convocado en un plazo de 2 días hábiles - y acompañada con los antecedentes que aporten o que se hallen obrantes en el ISFD N°2. Todas las personas involucradas en el tratamiento de la/s denuncia/s: la Secretaria Académica, el Equipo, La Comisión, lxs representantes del Centro de Estudiantes o representantes gremiales y otros tienen la obligación de guardar la confidencialidad respecto de la persona denunciante.

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

La persona del Equipo presente en la recepción de la denuncia quedará como responsable y a disposición de la/s persona/s denunciante/s durante todo el trámite de la denuncia con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género y la sexualidad.

Si la situación expuesta habilita la vía judicial la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del presente protocolo podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

La denunciante podrá ser escuchada tantas veces como lo solicite, pero siempre sin la presencia de la persona denunciada.

Recibida la denuncia se dará conocimiento a la persona denunciada para que realice su descargo.

La denuncia será notificada por el Equipo de abordaje, en un plazo máximo de 2 días hábiles, adjuntándose a la notificación, la denuncia para que pueda producir descargo. Asimismo se notificará al centro de estudiantes o a la representación gremial, según corresponda, las que podrán acompañar al denunciado -si este así lo requiere-.

La persona denunciada tiene prohibido el acercamiento personal o por intermedio de terceras personas para intentar solucionar, mediar, justificar o hacer desistir de la denuncia que obra en su contra.

El descargo que produzca el denunciado podrá ser oral y se tomara acta en presencia de la Secretaría Académica y del miembro referente del Equipo o presentado por escrito, en un plazo máximo de 2 días hábiles.

La ausencia del denunciado, así como la no presentación del descargo en los plazos establecidos, no trabara la continuidad del trámite.

El Equipo evaluará la denuncia, el descargo y producirá un Informe de Evaluación de la Situación y de Riesgo, detallando las normativas que protegen los derechos de la/s persona/s que podrían haber sido vulnerados en el caso y efectuando las observaciones, sugerencias y mención de las estrategias de intervención.

El Informe de Evaluación de la Situación y de Riesgo será notificado a ambas partes previo al giro a la Comisión para que tome las medidas correspondientes.

d. Del Informe de Evaluación de la Situación y de Riesgo.

I. Sobre el informe de situación

El Informe de situación corresponde al relato pormenorizado de la denuncia de la víctima, el descargo producido por el denunciado (si se produjese) el anclaje normativo que le corresponde y antecedentes pertinentes obrantes.

II. Sobre el informe de riesgo

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

El informe de riesgo tiene como objeto evaluar y merituar la situación de riesgo en que se halla inmersa la denunciante (emanada de la aplicación del **Anexo I - Indicadores para el análisis de riesgo en situación**) detallando:

- * las acciones intrainstitucionales, que la Comisión Resolutiva debiera resolver;
- * las acciones interinstitucionales, en la que debieran intervenir los organismos del Protocolo Único de Intervención de la Provincia del Neuquén.

e. Resolución de la denuncia.

Girado el Informe de Evaluación de Situación y de Riesgo, la Comisión debe constituirse en un plazo máximo de 2 días hábiles. La no designación y/o no participación de los integrantes de la asamblea resolutive no invalida el funcionamiento de dicha asamblea, pudiendo sesionar y emitir resolución con la mitad mas uno de sus miembros.

En la sesión donde se reúna la Comisión, estarán presentes integrantes del Equipo y podrá hacerlo, si así lo desease, la denunciante acompañada por la persona que ella designe. Éstos tendrán participación con voz y sin voto.

El informe de la situación y de riesgo tendrá carácter vinculante para las medidas que adopte la Comisión, debiendo dichas medidas basarse en la legislación vigente, reglamentaciones, en el presente protocolo con anclaje en los principios rectores fundado en dos criterios: la protección integral de la denunciante, y en su acción pedagógica.

La Comisión debe emitir la resolución dentro de los 2 días hábiles posteriores a la sesión, girando su decisión al Equipo quien se encargara de notificar a la denunciante y al Equipo Directivo quien hará lo propio con el denunciado.

11.- Continuidad de contacto entre personas involucradas.

En el caso de que la persona 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, la Comisión resolverá conjuntamente con la persona denunciante y con las personas referentes/responsables y el Equipo, la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico. En el caso de que la persona denunciante o denunciada fuera personal docente o no docente, se deberá convocar también a los/as delegado/as gremiales correspondientes, iniciándose Sumario y elevándose las actuaciones al CPE.

12.- Licencias por violencia de género.

a. Para el caso de los trabajadores de la Institución

Se aplica la Resolución del CPE N° 1633/15, y sus modificatorias.

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

b. Para el caso de las estudiantes de la Institución

Definición: Se otorgará la licencia a toda estudiante mujer o LGBTIQ+, cualquiera sea la situación académica, que sufra violencia de género, entendiéndose por ello padecer una afección física o psicológica, como así también riesgo a su seguridad personal, como resultado de una acción dañosa recibida de manera directa, sea esta producida en el ámbito público o en el ámbito privado.

Procedimiento.

- Para hacer uso de esta licencia la estudiante mujer o LGBTIQ+, deberá solicitarla al Equipo de Abordaje y adjuntar una certificación médica extendida por un profesional competente y/o la denuncia policial correspondiente, y/o una justificación emitida por los servicios de atención y asistencia a las víctimas de violencia, y/o por el Poder Judicial, según corresponda.

- Los certificados y constancias mencionadas en el ítem anterior deben expresar la cantidad de días y se adjuntarán en sobre cerrado a los antecedentes obrantes en el Equipo. La documentación deberá ser presentada en un plazo no mayor de setenta y dos 72 horas hábiles de solicitada la licencia.

- La extensión de la licencia estará sujeta a la evaluación del Equipo de Abordaje conjuntamente con la Coordinación de la carrera que transite le estudiante -para evaluar su trayecto pedagógico y la estrategia a adoptar para minimizar el impacto en su desempeño- y la posterior definición de la Comisión Resolutiva.

- Una vez aprobada la licencia, ésta será notificada al Equipo de abordaje y a la Coordinación de la carrera de le estudiante.

En el abordaje de cada solicitud de licencia se evaluará sus particularidades, donde toda acción sugerida e implementada se propiciará la continuidad académica, con dispositivos adecuados que garanticen su trayectoria educativa así como el no aislamiento, su revinculación social, empoderamiento, con un abordaje socio-educativo integral de la situación.

Para hacer efectiva la protección y el derecho de ser asistida integralmente, la estudiante tendrá derecho a que sea considerada la reubicación en otras grupalidades para garantizar su cursada. Asimismo, se podrán realizar intervenciones con las grupalidades para que acompañen el proceso de contención de la víctima así como el desaprendizaje de matrices violentas.

13.- Sistema de créditos.

El sistema de créditos permite incluir en el trayecto formativo una serie de actividades menos escolarizadas, pero de necesario cumplimiento, ampliando las oportunidades culturales de los estudiantes, compensando las desigualdades ligadas a la herencia cultural, patriarcal y machista, y fortaleciendo la progresiva autonomía de las estudiantes en el marco de un

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

proceso de formación personal y profesional, que permita el desarrollo de actitudes libres de violencia machistas y discriminatorias⁹.

Para desarmar y desaprender las matrices violentas, misóginas, discriminatorias hacia las mujeres y personas LGBTIQ+, con el fin de ampliar las oportunidades que permitan disminuir las desigualdades que provocan la herencia cultural que apuntan a una mayor autonomía en el marco de la apropiación de conductas que mejoren las practicas esperadas, se propondrán las siguientes herramientas pedagógicas:

- a. La concurrencia a talleres, cursos, charlas vinculadas a la perspectiva de género, especialmente sobre las distintas formas de discriminación y violencia hacia las mujeres y personas LGBTIQ+.
- b. Ciclos de arte: culturales, educativas y socio-comunitarias vinculadas a la perspectiva de género, especialmente sobre las distintas formas de discriminación y violencia hacia las mujeres y personas LGBTIQ+.
- c. Propuestas de organización e intervención en jornadas como: Ni Una Menos, día del Orgullo LGBTIQ+, 8M, 25 de noviembre Día contra la violencia hacia las mujeres, etc.. Cine, Teatro, Marchas, Intervenciones artísticas, de carácter Intra e Inter institucional y en redes con organizaciones y colectivos de la sociedad civil.

I. Para el caso de lxs estudiantes el sistema de créditos será incluido en su acreditación para el ingreso a las Prácticas de residencia.

Se incluirá al **REGLAMENTO PARA LAS PRÁCTICAS DE ENSEÑANZAS Y RESIDENCIAS DOCENTES 2016/2017 - INSTITUTO DE FORMACIÓN DOCENTE N° 2:**

9- Lineamientos generales de acreditación y evaluación de las prácticas y residencias.-

9.1. Requisitos de acreditación.

9.1.2. De la aprobación

...

"La acreditación del cumplimiento de los créditos emanada desde el Equipo de abordaje del Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+ sobre talleres, cursos, charlas y Ciclos de arte vinculadxs a desarmar y desaprender las matrices violentas, misóginas, discriminatorias hacia las mujeres y personas LGBTIQ+".

II. Para el caso de lxs docentes el sistema de créditos debe ser contemplado por el equipo directivo para la calificación anual docente en el ítem b) "*Aptitudes docentes y directivas o de orientación y fiscalización según corresponda*" en concordancia con lo establecido en la Ley Provincial de Educación N° 2945, Artículo 25, inciso b), ítem 9: "Respetar la libertad de

⁹ Resolución CFE N° 24/07. Punto 93 de los Lineamientos curriculares Nacionales para la Formación Docente Inicial

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

conciencia, la dignidad, la integridad y la intimidad de los miembros de la comunidad educativa."

Propuesta para ser incluida en el ROI, sobre el Trabajo del docente del ISFD N° 2 - Deberes.

14.- Incumplimientos.

Ante posibles incumplimientos de las medidas adoptadas en el marco de la aplicación del presente protocolo, el denunciado deberá asumir la responsabilidad de sus acciones que podrían redundar en:

- a. Estudiantes: la pérdida de sus derechos, con suspensión temporal o permanente de su condición académica
- b. Trabajadores docentes o no docentes: elevación de las actuaciones para la sustanciación de Sumarios Administrativos.
- c. Personal externo vinculado al ISFD N° 2:
 - I. visitantes: prohibición de ingreso,
 - II. contratos externos: rescisión y pérdida de futuras contrataciones,
 - III. cofomadores: informe a la institución educativa a la que pertenece.



Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

Anexo I

Indicadores para el análisis de la Situación de riesgo

Si bien la evaluación de riesgo la deben realizar equipos interdisciplinarios dedicados a la atención de la problemática, es conveniente señalar algunos indicadores a fin de realizar las derivaciones, consultas o procedimientos pertinentes.

A continuación se presenta una lista -no taxativa- de factores a tener en cuenta en una situación de riesgo:

- La valoración de riesgo subjetiva de la mujer, es decir, la mujer manifiesta sentirse en riesgo.
- ¿El agresor pertenece a la misma institución? O es externo?
- Vínculo entre la víctima y el agresor
- Tipo de violencia ejercida (todas las detalladas en el ítem: **Situaciones** del presente protocolo)
- Episodio único o reiterados episodios?
- Aumento de la frecuencia y/o intensidad en el último año
- Historial de situaciones de violencia ¿Fue violento en situaciones anteriores en cualquier ámbito?
- Violación de medidas cautelares o restrictivas
- Minimización o negación de situaciones de violencia por parte del agresor
- Existencia de actitudes que apoyan o consienten la violencia.
- Uso de armas y/o amenazas por parte del agresor
- Presencia de adicciones y/o desajustes psicológicos severos, como trastornos de la personalidad, impulsividad, etc. (en víctima o en victimario)

Otros factores que aumenten la vulnerabilidad de la víctima

- ✓ Dependencia emocional y/o económica con el agresor
- ✓ Baja autoestima, sentimientos de indefensión, devaluación personal o falta de capacidad.
- ✓ Altos niveles de estrés, tensión o presión
- ✓ Adhesión rígida a estereotipos de género
- ✓ Historial de padecimiento de situaciones de violencia previas, como víctima o testigo
- ✓ Embarazos y/o hijos menores de edad a cargo
- ✓ ¿Hay personas con discapacidad involucradas?



Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

Marcos Normativos

INTERNACIONAL

- * Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- * Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (BELEM DO PARA)
- * Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (CEDAW) y su Protocolo Facultativo
- * Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
- * Convención sobre los Derechos del niño.
- * Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- * Convenio 156 de la OIT Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.
- * Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- * Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- * Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- * Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia
- * Resolución N° 2807/2013 sobre Derechos Humanos, orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género, de la Asamblea General de la OEA sobre Derechos Humanos.

NACIONAL

- * Constitución de la Nación Argentina
- * Ley Nacional N° 23.179, de Ratificación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- * Ley Nacional N° 23.592 contra Actos discriminatorios.
- * Ley Nacional N° 25.164 de regulación del Empleo Público Nacional.
- * Ley Nacional N° 23.849, de Ratificación de la Convención de los Derechos del Niño
- * Ley Nacional N° 24.417 de Protección Contra la Violencia Familiar.
- * Ley Nacional N° 24.521 de Educación Superior.
- * Ley Nacional N° 26.061, de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- * Ley Nacional N° 26.150 de Educación Sexual Integral.

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

- * Ley Nacional N° 26.206 de Educación.
- * Ley Nacional N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y su Decreto Reglamentario N° 1011/10.
- * Ley Nacional N° 26.618 de Matrimonio igualitario
- * Ley Nacional N° 26.743 de Identidad de Género
- * Ley Nacional N° 26.892 para la promoción de la convivencia y el abordaje de la conflictividad social en las instituciones educativas
- * Decreto Nacional N° 1086/2005 - Hacia un Plan Nacional contra la discriminación
- * Ley Nacional N° 27.499 - Micaela

PROVINCIAL

- * Ley Provincial N° 2.635 Creación del Programa provincial de prevención de la violencia escolar
- * Ley Provincial N° 2.785 de protección integral para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia familiar
- * Ley Provincial N° 2.786 de protección integral para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra las mujeres
- * Ley Provincial N° 2.887 Creación del observatorio de violencia contra las mujeres.
- * Ley Provincial N° 3.106 Creación del cuerpo de abogadas y abogados para personas víctimas de violencia de genero
- * Ley Provincial N° 3.201 - Micaela
- * Protocolo único de intervención contra la violencia familiar provincia de Neuquén.

CONSEJO FEDERAL DE EDUCACION

- * Resolución CFE N° 45/08 -Lineamientos curriculares para la ESI-
- * Resolución CFE N° 217/14 - Guía Federal de Orientaciones para la intervención educativa en situaciones complejas relacionadas con la vida escolar.
- * Resolución CFE N°348/19 – Micaela

CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACION

- * Resolución CPE N° 1.331/15 - Protocolo Interno de Intervención Educativa frente a la Violencia Familiar

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

- * Resolución CPE N° 1.320/19 - Protocolo para el registro del cambio de identidad
- * Resolución CPE N° 1.011/11 - Régimen Académico Provincial para la Formación Docente de los Institutos de Formación de la Provincia del Neuquén
- * Resolución CPE N° 1.063/13 - Reglamento Orgánico Marco para Institutos y Escuelas superiores de Formación Docente de Gestión Estatal
- * Resolución CPE N° 1.697/13 - Anexo III - Reglamento General para las Practicas de Enseñanza y Residencia Docente
- * Resolución CPE N° 1.633/15 - Licencia por Violencia contra las Mujeres
- * Resolución CPE N° 1259/15

DEL ISFDN° 2

- * Reglamento Académico Institucional del ISFD N° 2

Otros marcos normativos y bibliografía de consulta

- * Resolución CFE N° 24/07 - Lineamientos curriculares Nacionales para la Formación Docente Inicial
- * Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencias sexistas en el ámbito de la Universidad Nacional del Comahue
- * Resolución N° 016/17 - Protocolo de Actuación ante situaciones de violencia de género y/o por discriminación por razones de género de la Universidad Nacional Arturo Jauretche
- * Exp-UBA N° 34.256/2015 - Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual de la Universidad Nacional de Buenos Aires
- * Disposición N° 410/2015 - Protocolo de Actuación de discriminación y/o violencia de género en la Universidad Nacional de La Plata
- * Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones - Instituto Nacional de las Mujeres - Dirección Nacional de Asistencia Técnica - 2018
- * Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las mujeres (2014-2016). 7. Desarrollo del Plan
- * Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las mujeres (2017-2019) Anexo III - Lineamientos Generales de Protocolo de Detección y Atención, en el ámbito de trabajo

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres o personas LGBTIQ+

- * Unesco - Documento de Política • La violencia de género relacionada con la escuela impide el logro de la educación de calidad para todos - 2017
- * Ley Provincial N° 2.479 - régimen de inasistencias justificadas por razones de gravidez para alumnas
- * Ley Provincial N° 2.592 - Licencia por maternidad y lactancia - administrativos
- * Ley Provincial N° 2.622 - Licencia por maternidad y lactancia - Personal del Consejo Provincial de Educación

Diseños Curriculares de los Profesorados de:

- * Educación Primaria - Plan 395/639
- * Educación Inicial - Plan 396/640
- * Educación Secundaria en Matemática - Plan 577
- * Educación Secundaria en Biología - Plan 689/526
- * Educación Secundaria en Educación Física - Plan 525/688
- * Educación Secundaria en Lengua y Literatura - Plan 579
- * Educación Secundaria en Química - Plan 547

