



PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE VIOLENCIAS SEXISTAS

Introducción:

Este documento se constituye en una herramienta institucional reconocida como necesaria por los miembros de la comunidad educativa del IFDC de El Bolsón. Se construyó atendiendo a los aportes de los distintos claustros y se aprueba en sesión de Consejo Directivo como constitutivo del ROI. Su propósito fundamental es el de proyectar acciones de carácter formativo orientadas a la prevención de situaciones de violencia sexista así como también dar orientaciones de procedimiento frente a los casos que lo requieran.

Tiene como base el marco normativo vigente a nivel nacional, provincial e institucional. Se mencionan específicamente los incisos de referencia del ROM y RAM:

ROM (Res 2425/16) TÍTULO III –CAPÍTULO 1- Artículo 57º.- II - Deberes del personal. Inciso e),¹ y RAM (Res 4077/14) Artículo 28, referido a Obligaciones de los/las estudiantes, inciso b)²

Además, el *Documento provincial enmarcado en CTIO-Género denominado "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL"* y que fuera aprobado en la Provincia de Río Negro en marzo de 2019 será el instrumento utilizado para los casos ya encuadrados en el mismo y se constituye en el documento base para realizar las adaptaciones mencionadas en el punto VI del mismo, atendiendo a la estructura y organización del IFDC. Las adecuaciones contemplarán no sólo las situaciones de índole laboral, sino también las referidas al estudiantado y a todo agente vinculado a la vida institucional.

¹ *"Mantener un trato respetuoso con todos los miembros de la comunidad educativa, fomentando el espíritu de iniciativa, colaboración y solidaridad en el desempeño de su tarea y absteniéndose de toda actitud discriminatoria".*

² *"Mantener un trato respetuoso con todos los miembros de la comunidad educativa, fomentando el espíritu de iniciativa, colaboración y solidaridad, absteniéndose de toda actitud discriminatoria, agresiva o lesiva de la convivencia dentro del Instituto".*

1 - FUNDAMENTACIÓN

Concibiendo a las violencias sexistas³ como resultado de un sistema de opresión y coerción patriarcal y heteronormativo que estructura vínculos, asigna roles, construye subjetividades y perpetúa mandatos, se torna indispensable la elaboración y puesta en práctica de políticas preventivas y de resolución de conflictos concretos, en pos de garantizar plenamente los derechos de los miembros de la comunidad educativa. Las violencias sexistas son parte de una estructura sostenida desde el sistema patriarcal que continúa persistiendo en nuestra sociedad y reproduciendo prácticas y relaciones de poder opresivas, violentas y discriminatorias. En particular, en los discursos y las prácticas institucionales se sigue intentando desnaturalizar la ubicación y focalización de este tipo de problemáticas en términos de relaciones interpersonales, desligándolas de la estructura cultural, socioeconómica y política que las produce y las sostiene como un modo de individualizar y psicopatologizar un problema multidimensional.

En este sentido, reflexionar y atender esta problemática cobra particular relevancia en el marco de la formación docente, donde se torna fundamental la construcción de una ciudadanía comprometida en el reconocimiento, defensa y ejercicio pleno de los Derechos Humanos.

Del mismo modo, se observan avances en torno a la desnaturalización de expresiones de violencia sexista, tanto en ámbitos públicos como privados, que dan cuenta del interés por institucionalizar distintas intervenciones ante la vulneración de los Derechos Humanos en todas las dimensiones.

De allí que, a partir de una iniciativa y demanda del Centro de Estudiantes, se comienza un trabajo en el I.F.D.C. El Bolsón para garantizar una presencia comprometida y acorde a la realidad regional y nacional, haciendo efectiva la implementación del presente protocolo de prevención y atención contra las violencias sexistas, y estableciendo un antecedente para que se continúe avanzando en materia de Derechos Humanos en las distintas instituciones educativas de la región.

³Se utiliza el término “violencia sexista” ya que incluye no sólo a las violencias de género, sino que también aborda discriminaciones por orientación sexual, expresión de género e identidades sexuales no binarias.

⁴Se utiliza la “e” como estrategia del lenguaje inclusivo, para reconocer y nombrar las identidades sexo-généricas disidentes, rompiendo con el binarismo hombre-mujer, femenino-masculino.

2 - LEYES VIGENTES

Las violencias sexistas constituyen conductas y acciones lesivas de Derechos Humanos y las mismas han sido objeto de diferentes instrumentos normativos aprobados por la comunidad internacional, tales como: Declaración Universal de los Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad; Convención Americana sobre Derechos Humanos; junto a diversos instrumentos de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos (OEA), en especial la Resolución 2807/2013 de Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género; el Pacto de San José de Costa Rica; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Para) y la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Los tratados y convenciones internacionales antes nombradas gozan de jerarquía constitucional en nuestro país y por tal condición, los derechos allí consagrados deben ser garantizados por el Estado Argentino arbitrando, a través de sus diferentes jurisdicciones y dependencias, las acciones y políticas públicas tendientes a garantizar su plena vigencia.

Existen Leyes Nacionales que salvaguardan tales Derechos Humanos y reprimen la violencia y la discriminación basada en el género tales como: la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios (N° 23.592); el Decreto Nacional N° 2.385/93, de Acoso sexual en la Administración Pública Nacional; 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 de Reglamentación (N° 1011/2010); Ley Nacional de SIDA (N° 23.798); Ley Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género (N° 27.234); la Resolución CFE N° 340/18; Régimen de inasistencias para Alumnas Embarazadas (Ley Nacional N° 25.273); Modificación del Artículo 1° Ley 25.808. Prohibición en establecimientos de educación pública de impedir la prosecución normal de los estudios a alumnas embarazadas o madres en periodo de lactancia; la Ley Nacional de Identidad de Género (N° 26.743) y la ley de Educación Sexual Integral (N° 26.150).

A esta normativa, debemos incluir la legislación de la Provincia de Río Negro que se ocupa de la materia, tales como la Ley D 4.799 (2012), de Identidad de Género y la Ley B 3.055 (2008), de reconocimiento del derecho a la orientación sexual, Ley de delitos sexuales N° 4448 de la Pcia. de Río Negro (2009), el estatuto del Docente (Ley N° 391), el documento Borrador vigente "CTIO-Género Proyecto de protocolo de actuación para casos de violencia por razones de género en el ámbito laboral", Ley 5086 sobre Régimen de Licencia Especial.

3 - PROPÓSITOS

-Promover acciones preventivas como parte de una política institucional, considerando fundamental la elaboración de diferentes estrategias que den cuenta de un plan de acción a largo plazo con el objetivo de desnaturalizar y revisar críticamente nuestras prácticas cotidianas y en el ámbito educativo en particular.

- Contemplar las especificidades de las relaciones interpersonales en el contexto de la comunidad educativa del I.F.D.C, evitando caer en aplicaciones mecánicas y acríticas, atendiendo a las particularidades de cada situación que se presente.

- Impulsar un tratamiento adecuado 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.

- Abordar las consultas y situaciones enunciadas brindando contención integral, escuchas atentas y desprejuiciadas generando ámbitos de confianza que eviten las re-victimizaciones.

- Bregar por que se garanticen actos de reparación y justicia que eviten dilaciones en los procesos de sumario e investigación.

4 - SUJETES INVOLUCRADES

Las medidas de acción propuestas en el actual documento serán aplicables a situaciones que involucren a cualquier miembro de la comunidad educativa: funcionaries, docentes y no docentes (cualquiera sea su condición laboral), estudiantes (cualquiera sea su situación académica), personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en el ámbito institucional.

5 - ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CONTEXTO

El presente protocolo es complementario y no reemplaza la aplicación de normativas vigentes en el IFDC. Las situaciones comprendidas como conductas a evaluar siempre que estén involucradas miembros de la comunidad educativa son las que se desarrollan en los siguientes espacios o medios:

a- Emplazamientos físicos del establecimiento y sus dependencias o anexos y cualquier espacio extra institucional que sea utilizado por la misma.

b- En otros espacios físicos distintos al establecimiento del IFDC.

c- A través de comunicaciones electrónicas, telecomunicaciones o cualquier tecnología de transmisión de datos.

d- cualquier otro ámbito o actividad en la cual el IFDC sea organizador de la misma o participe de ella

6- ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL:

a- Autoridad de aplicación: el Consejo Directivo del IFDC será el ámbito de decisión, "en última instancia, sobre las medidas a tomarse (en concordancia con la normativa vigente, los estatutos internos y las medidas que se establezcan en el presente) en relación con las personas que padezcan

violencia y quienes la ejerzan en el ámbito interno, sin perjuicio de otras medidas o procedimientos”⁵.

b- Equipo especializado de intervención:

Se conformará un **equipo especializado** integrado por personas idóneas, capacitadas en la problemática y con una trayectoria que dé cuenta de saberes y experiencias que contribuyan al mejoramiento y aplicación del protocolo.

Funciones del equipo especializado:

- Promover, planificar y garantizar la puesta en marcha de acciones de prevención y concientización.
- Destinar tiempo y espacio para recibir enunciaciones o consultas de cualquier miembro de la institución.
- Asesorar a docentes, estudiantes o equipo directivo que fueran receptores de consultas o enunciaciones y requieran elementos para el análisis de la situación.
- Elaborar un acta e informar inmediatamente al equipo Directivo sobre las situaciones que se presenten para efectuar las intervenciones que correspondan.

Conformación del equipo:

Cantidad de miembros: mínimo 3 integrantes (1 estudiante, 1 docente y 1 docente que participe del Equipo de Género) máximo 5 integrantes (1 egresado o 1 persona externa al IFDC)

Cómo se postulan: presentación de carta de intención en la que se reseñen antecedentes vinculados al tema ante el Consejo Directivo que decidirá la conformación del equipo especializado.

En caso de presentarse alguna objeción o incorformidad respecto a algune miembro del equipo especializado será el Consejo Directivo quien la reciba y la analice.

Una vez por año el Consejo Directivo realizará un seguimiento y evaluación de la tarea del equipo especializado.

La conformación del equipo se actualizará anualmente, pudiendo solicitar sus integrantes la continuidad.

7- ACCIONES DE PROCEDIMIENTO:

Principios rectores Generales:

- a) Atender y dar respuestas adecuadas teniendo en cuenta la normativa vigente en cuanto a las responsabilidades que tenemos como agentes del estado.
- b) Resguardar la confidencialidad de los casos.
- c) Procurar la no re-victimización de la/s persona/s involucrada/s. En este sentido será importante asesorar para que las exposiciones se canalicen rápidamente en los organismos que corresponda según el caso. A su vez debe limitarse al mínimo toda injerencia en la situación dado que un elevado número de personas que intervienen ante la violación de derechos genera en muchas ocasiones nuevos procesos de victimización.

⁵ Punto 4 del Protocolo Provincial CTIO

- d) La vía de canalización de situaciones de violencia sexista que se presente ante cualquier miembro del Instituto será a través del Equipo Especializado.

Principios rectores específicos del Equipo Especializado:

- e) Brindar asesoramiento a las personas que lo soliciten, tanto para los trámites internos en el Instituto como sobre los recursos locales para la atención y denuncia de las situaciones de violencias sexistas detectadas.
- f) Asesorar al Equipo Directivo o al Consejo Directivo sobre los circuitos establecidos en la normativa aplicable a la materia y en el presente protocolo a fin de viabilizar las comunicaciones correspondientes con los organismos de protección de derechos u otros organismos competentes.
- g) Poner en conocimiento de les estudiantes, docentes y no docentes la posibilidad de efectuar consultas y/o presentación de hechos o situaciones que impliquen violencia sexista ante este equipo.

Orientaciones de Acción para el Equipo Especializado:

A) Recepción de situaciones:

1. Recibir las consultas y/o situaciones de casos de violencias sexistas y discriminación efectuando el registro escrito con el detalle de lo siguiente:
 - a) datos de la/s persona/s que consulta/n o denuncia/n. Si se trata de la/s víctima/s debe preservarse su/s identidad/es, por lo que se consignará una inicial, limitándose los datos a sexo, edad y claustro al que pertenece;
 - b) descripción de los casos de discriminación y/o violencias sexistas;
 - c) evaluación de los mismos;
 - d) estrategias de intervención planteadas;
 - e) observaciones, sugerencias;
 - f) tramitación dada a los casos presentados.

Se implementará para ello un libro de actas ad-hoc que se guarde en Dirección. En estos registros se resguardarán las identidades, tendrá carácter de confidencialidad y sólo podrán acceder a éste las personas autorizadas.
2. En las instancias donde se narren los hechos, se habilitará que la/s persona/s que realiza/n la enunciación 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.
3. Si por alguna causa relacionada con el pudor o el miedo la/s persona/s prefieren, en cualquier instancia del tratamiento del tema, que otras no estén presentes, esto será respetado, dejándose registro en el acta.
4. La/s persona/s que recepcione/n o esté/estén involucrada/s institucionalmente en su tratamiento deberán omitir todo tipo de comentarios que insinúen responsabilidades en los hechos ocurridos, evitándose toda re-victimización.
5. La primera exposición de los hechos podrá ser ampliada cuando la/s persona/s considere/n que omitieron datos importantes, realizando registro en nueva acta.
6. Se respetarán los silencios y los tiempos de las personas que exponen.
7. Se informará a la/s persona/s implicada/s sobre los organismos y recursos disponibles a fin de que efectúen las denuncias o presentaciones correspondientes, sean judiciales o administrativas.

8. Se mantendrá una comunicación con la/s persona/s afectadas, posterior a las acciones llevadas a cabo, con el fin de lograr una continuidad y un acompañamiento en el proceso de resolución de la situación.
9. Elevación de situaciones
Se procederá a comunicar la/s situación/es al Equipo Directivo a fin su tratamiento en el Consejo Directivo y/o para proceder a su elevación a través de la vía jerárquica, si así correspondiera. Estará a cargo del Equipo Directivo realizar su posterior seguimiento, así como aportar información a los organismos intervinientes sobre cualquier hecho nuevo que se haya producido en relación a una problemática previamente remitida a los mismos.

8 - DERECHOS Y GARANTÍAS MÍNIMAS DEL PROCEDIMIENTO

El IFDC El Bolsón en el marco de sus respectivas competencias deberá garantizar a la/s persona/s involucrada/s, además de los derechos reconocidos en la Constitución Nacional y de la Provincia de Río Negro, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por la Nación Argentina, las Leyes Nacionales y Provinciales, y toda normativa en la materia, 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 ser escuchada/s;
- c- A que su opinión sea tenida en cuenta durante todo el procedimiento que la involucre;
- d- A la protección de su intimidad, garantizando la confidencialidad de las actuaciones;
- e- A recibir un trato humanizado, evitando la re-victimización;
- f- A recibir una atención inmediata que evite dilaciones, impulsando un accionar expeditivo procurando que se respeten los tiempos estipulados en el Estatuto Docente Resolución 473/16;
- g- A ser acompañada/s en 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.
- h- Cuando la índole de las situaciones amerite la intervención inmediata de la justicia, se alentará y acompañará a la/s persona/s en esta instancia. Esto complementará las acciones institucionales que corresponda.
- i- El Consejo Directivo del IFDC establecerá los medios, adecuaciones y recursos a su alcance para garantizar los derechos y protección de las personas afectadas. Esto implica poder modificar cursos, turnos, fechas de entrega, horarios y cualquier otra circunstancia que se requiera, evitando que ello obstruya el normal desarrollo de las trayectorias. En este sentido, se deberá garantizar la posibilidad de una readecuación de tareas o trayectorias de manera personalizada, evitando que la situación enunciada incida de manera negativa en la condición laboral o en el trayecto formativo de la/s personas involucradas.

En estas modificaciones se dará prioridad a la voluntad de la/s persona/s vulnerable/s y deberán entenderse no como medidas de sanción sino de carácter protectorio para con las mismas.

9 - CONSULTAS Y/O PRESENTACIONES DE TERCERAS PERSONAS

En aquellos casos en que las consultas y/o enunciaciones sean efectuadas por terceras personas no involucradas en la presunta situación de violencia sexista y/o discriminación, el equipo deberá indagar sobre la información recibida y ponerse a disposición de la/s

persona/s indicada/s como afectada/s a fin de poner en práctica el presente protocolo, resguardando la identidad de quien consulta, si así lo requiere.

10 - ACCIONES PREVENTIVAS

Se propone que el Equipo especializado, en articulación con el Equipo Construyendo la Identidad Sexual a Viva Voz y el Centro de Estudiantes, efectúe un plan de acciones de alcance institucional concretas que será presentado anualmente como proyecto y que implique el fortalecimiento y desarrollo de las siguientes líneas de acción:

a- Acciones permanentes de promoción de derechos. Éstas tienen el objetivo de sensibilizar y visibilizar las violencias sexistas, desnaturalizando los patrones y estereotipos que las reproducen, como también brindar información con el propósito de generar procesos de conocimiento y apropiación de la problemática. Para ello se propone:

- Instalar una agenda anual que no sólo haga efectivas las fechas pautadas por el Ministerio de Educación de Nación para trabajar la implementación de la E.S.I. sino que también se bregará por la construcción de una agenda propia que anticipe y garantice el trabajo continuo sobre la temática a partir de jornadas institucionales de carácter obligatorio tanto para docentes como para estudiantes.

- Impulsar y mantener, a nivel institucional y en articulación con las distintas unidades académicas, claustros y equipos de trabajo del I.F.D.C., la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades tendientes a problematizar las violencias sexistas y que contribuyan con la educación sexual como derecho.
- Incentivar la incorporación efectiva de la E.S.I. en proyectos y programas de investigación, extensión, formación y capacitación, propiciando debates y producción de conocimientos, así como también la participación en diferentes redes interinstitucionales en pos de compartir inquietudes y realizar acciones en conjunto.
- Realizar permanentes campañas gráficas y radiales con fines informativos y educativos sobre las violencias sexistas destinadas a la comunidad educativa en particular y a la audiencia radiofónica en general.
- Fortalecer el vínculo y la comunicación entre el conjunto estudiantil a través de las *delegades estudiantes* en las diferentes carreras y cursos.

11 – EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Se eleva la presente propuesta al Consejo Directivo del IFDC El Bolsón para su aprobación de modo de incorporarse al ROI y a la vida institucional, y de esta manera darle comienzo a su concreción con las diferentes políticas y acciones enunciadas, tanto a corto como a largo plazo. Por otro lado, se sugieren instancias anuales de revisión y evaluación crítica respecto a su funcionamiento y puesta en práctica, en pos de posibles modificaciones que ayuden a alcanzar los objetivos aquí planteados.