

PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 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 EN TEA Y DEPORTEA

La violencia sexual y la discriminación basada en el género pueden afectar tanto a varones como a mujeres. Sin embargo, las mujeres y disidencias sin distinción de edad ni clase, debido a complejos factores sociales, culturales, económicos e históricos, constituyen la población más afectada por estas formas de violencia y discriminación.

Las situaciones de violencia, discriminación y acoso basadas en la condición de género pueden presentarse en todos los ámbitos en los que las personas desarrollen sus vínculos interpersonales, incluidos el laboral y el educativo, independientemente del tipo de relación –sean jerárquicas o no– debido a la persistencia de esos patrones socioculturales que reproducen la desigualdad estructural basada en el sexo o en el género de las personas.

El ejercicio de la violencia, la discriminación y el acoso de carácter sexual o basados en el género, y su reiteración, degrada las condiciones de inserción en los ámbitos laboral y educativo: produce inestabilidad en la permanencia en los procesos educativos y degrada el desempeño en los espacios laborales.

La comunidad internacional en general y algunos Estados en particular han desarrollado diversos instrumentos normativos para visibilizar esta realidad: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia; la Convención de Belém do Pará; la Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N° 26485); la Resolución N° 2807/2013 de la Asamblea General de la OEA sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género; la Ley de Identidad de Género (Ley N° 26743).

Estas leyes nacionales y tratados internacionales buscan desanimar y reprimir la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género y contra todas las personas que han elegido una identidad de género o sexual distinta a la que les fue asignada en el momento de su nacimiento o expresan una elección sexual distinta a la heterosexual. Es en ese marco que el presente protocolo se inserta.

Uno de los objetivos de Tea y Deportea es la formación y el desarrollo de todas las personas que integran su comunidad, generando espacios de estudio y trabajo respetuosos de la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Para que esto se produzca, es condición imprescindible que las carreras que integran la escuela sean espacios libres de violencia, discriminación y acoso.

Por esto, Tea y Deportea se comprometen a no tolerar acciones de violencia, discriminación y acoso, y reconocen la necesidad de prevenir y erradicar estas situaciones cuando aparezcan.

Artículo 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento rige para las relaciones y conductas desarrolladas por lxs integrantes de la comunidad de Tea y Deportea, incluyendo estudiantes y trabajadorxs, así dependan de las áreas pedagógica, administrativa, mantenimiento, seguridad o de dirección, al igual que proveedorxs de servicios externos a la escuela que entren en relación de manera regular con su comunidad.

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 Nº 26061 y la Ley local Nº 114 –ambas de protección integral de los derechos de niñxs y adolescentes–, la Ley Nacional Nº 26485, 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 Nº 26743, de identidad de género.

Artículo 2: SUJETOS

El presente protocolo será aplicable a situaciones que involucren a cualquier integrante de la comunidad de las escuelas Tea y Deportea, incluyendo estudiantes y trabajadorxs, así dependan de las áreas pedagógica, administrativa, mantenimiento, seguridad o de dirección, al igual que proveedorxs de servicios externos a la escuela que entren en relación de manera regular con su comunidad, sucedan en las instalaciones de la escuela o fuera de ellas, y en cualquier horario.

También atenderá situaciones de violencia, acoso y discriminación por razones de género sufridas por cualquier integrante de la comunidad de Tea y Deportea aun cuando la persona denunciada no sea miembro de esa comunidad, brindando información, acompañamiento y sostén siempre que lo requiera, y facilitándole recursos para la continuidad de cursada o laboral.

Del mismo modo, accionará sobre cualquier integrante de la comunidad de Tea y Deportea que sea denunciadx o señaladx en actos de violencia, acoso y discriminación por razones de género por personas no pertenecientes a la comunidad.

Artículo 3: OBJETO

Este protocolo tiene como finalidad impulsar un tratamiento eficiente y expeditivo 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

Para la aplicación del presente protocolo:

- I. Se entenderá por violencia contra las mujeres y disidencias sexuales toda conducta, acción y omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, o su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas por el Estado o sus agentes. Se considera violencia indirecta toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer y disidencias sexuales en desventaja con respecto al varón (Artículo 4, Ley Nacional Nº 26485).

Esta definición incluye:

- a) todos los tipos de violencia descritos en el artículo 5 de la Ley Nacional Nº 26485, que se transcriben a continuación:

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 o agresión que afecte su integridad física.

2- Psicológica: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica 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 la 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 (artículo 6, Ley Nacional Nº 26485).

- II. Será considerada discriminatoria por orientación sexual o identidad de género o su expresión, 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 laboral y la vestimenta deberá respetar los principios de no discriminación del presente protocolo y de la normativa vigente en la materia.

Artículo 5: EL 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 cualquier integrante de las comunidades de Tea y Deportea en los siguientes espacios o medios:

- a) Emplazamientos físicos de Tea y Deportea y sus dependencias y anexos o cualquier otro espacio extraescolar que sea utilizado por la institución.
- b) Fuera de los espacios físicos de Tea y Deportea y sus dependencias y anexos, cuando lxs involucradxs en la situación sean integrantes de la comunidad educativa y laboral de Tea y Deportea.
- c) A través de comunicaciones electrónicas, telecomunicaciones o cualquier tecnología de transmisión de datos.

Artículo 6: RESPONSABILIDAD DEL EQUIPO REFERENTE

Todo personal que se desempeñe en el establecimiento de Tea y Deportea, incluidos los equipos directivos de las áreas pedagógica y administrativa, y de la dirección general podrán recibir consultas sobre situaciones de discriminación y/o violencia de género que involucren a estudiantes y trabajadorxs docentes y no docentes; quien recibe la consulta y/o situación denunciada deberá dar aviso al Equipo Referente designado como responsable de implementar las acciones establecidas en este protocolo.

- Conformación del Equipo Referente:

El Equipo Referente estará integrado exclusivamente por personas que integren la comunidad de Tea y Deportea.

Todxs lxs integrantes del Equipo Referente deberán ser especialmente capacitadxs a los fines de implementar el presente protocolo.

El Equipo Referente contará con un mínimo de tres y un máximo de seis integrantes.

- Los principios rectores del accionar del Equipo Referente serán:
 - a) Brindar asesoramiento a lxs estudiantes y trabajadorxs docentes o no docentes que se acerquen con denuncias o consultas sobre los recursos de los que disponen el Gobierno Nacional y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para la atención de situaciones de violencia de género o discriminación detectadas.
 - b) Resguardar y garantizar la confidencialidad de los casos.
 - c) Procurar la no revictimización de las personas involucradas. Se entiende por revictimización la vulneración producida como consecuencia de intervenciones de diversxs y variadxs profesionales de las mismas especialidades y afines y/o se superpongan evaluaciones similares. Debe limitarse al mínimo toda injerencia en la vida privada porque el elevado número de actores que intervienen ante la violación de derechos genera en muchas ocasiones nuevos procesos de revictimización.
 - d) Articular las consultas y las situaciones denunciadas según los circuitos establecidos en este protocolo, y establecer las comunicaciones correspondientes con el organismo competente (Dirección General de la Mujer, Subsecretaría de Cultura y Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires, según corresponda), y con un equipo interdisciplinario compuesto por psicóloga, asistente social y abogada especializadas en cuestiones de género, designado por Tea y Deportea, al que se derivará el caso a fin de que realicen un diagnóstico y un informe, sobre la base del cual resolver el caso, que podrá ser derivado a una instancia extraescolar/laboral en caso de corresponder injerencia de la Justicia penal.

Se deberá poner en conocimiento de lxs estudiantes la posibilidad de efectuar consultas y/o denunciar hechos ante cualquiera de lxs docentes y/o ante el Equipo Referente de Tea y Deportea.

Artículo 7: PROCEDIMIENTO EN SITUACIONES QUE INVOLUCREN A NIÑXS Y ADOLESCENTES

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

- a) Recibir las consultas y/o hechos denunciados de presuntas situaciones de violencia de género y discriminación, y dejar registro escrito de todo lo actuado en un libro de actas.
- b) Dar intervención al equipo de orientación interdisciplinario que Tea y Deportea designen.
- c) En los casos que no impliquen situaciones de urgencia, el Equipo Referente podrá comunicar tal situación a la Supervisión para que esta 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.
- d) En caso de situaciones urgentes, el Equipo Referente deberá comunicarse inmediatamente con la Guardia Permanente de Abogados del Consejo de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes. Se entiende por situación de urgencia toda circunstancia de vulneración de derechos que, de no mediar una intervención inmediata, implicaría riesgo de vida o riesgo a la integridad del niñx o adolescente. Se consideran urgencias aquellos casos donde los hechos ocurridos que conllevaran riesgo de vida o de integridad del niñx o adolescente fueran actuales y/o implicaran un riesgo inminente. Deberá registrarse en el libro de actas: nombre y apellido del profesional que atiende la consulta, número de consulta y la indicación brindada por el letrado.
- e) Asesorar a lxs 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 novedad que se produzca en relación a una problemática previamente remitida a ese organismo.
- g) El Equipo Referente evaluará la posibilidad de que lx adolescente involucradx comunique a sus referentes afectivxs adultxs la situación de violencia o discriminación a la que fue expuestx, efectuando el acompañamiento necesario. Ante la imposibilidad de lx adolescente de comunicar la situación a su referente adulto, la comunicación será efectuada de manera conjunta con el Consejo de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, otorgándose prioridad al respeto de los tiempos que le requiera dicha comunicación a lxs estudiantes involucradxs.

Artículo 8: PROCEDIMIENTO EN SITUACIONES QUE AFECTEN A PERSONAS MAYORES DE EDAD

En aquellas situaciones que afecten a personas que mayores de edad, el Equipo Referente de Tea y Deportea deberá:

- a) Recibir las consultas y/o situaciones denunciadas de casos de violencia de género y discriminación, y dejar registro escrito de todo lo actuado en el libro de actas.
- b) Dar intervención al equipo de orientación que los Equipos Directivos de Tea y Deportea designen.
- c) Informar a lxs estudiantes o al personal afectado sobre los organismos y recursos disponibles a fin de que efectúen las denuncias o presentaciones correspondientes, sean judiciales o administrativas.

Artículo 9: DERECHOS Y GARANTÍAS MÍNIMAS DEL PROCEDIMIENTO

El Ministerio de Educación de la Ciudad, 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 lxs estudiantes, o a la persona involucrada en el caso, además de los derechos reconocidos en la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por la Nación Argentina, las leyes nacionales N°s 26485, 26061 y 26743, y la ley local N° 114, los siguientes derechos y garantías, que son enunciados:

- a) A recibir una respuesta adecuada acorde a la problemática planteada
- b) A que sean escuchadxs
- c) A que su opinión sea tenida en cuenta durante todo el procedimiento que lxs 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.

Artículo 10: CONSULTAS Y/O DENUNCIAS DE TERCEROS

En los casos en que las consultas y/o denuncias sean efectuadas por tercerxs no involucradxs en la presunta situación de violencia de género y/o discriminación, el Equipo Referente previsto en el Artículo 6 deberá entrevistar con la mayor brevedad posible a lxs estudiantes, o lxs trabajadorxs indicadxs como afectados a fin de poner en práctica el presente protocolo, resguardando la identidad de lx consultante que así lo requiera.

Artículo 11: PERSONAL

Como medida preventiva, lxs estudiantes o personal docente o no docente, o tercerxs que presten cualquier tipo de servicio en Tea y Deportea que sean señaladxs o denunciadxs podrán ser separadxs de su cursada o de su puesto de trabajo por el Equipo Directivo, a partir de recomendación del Equipo Referente, por un tiempo a determinar para garantizar a la persona denunciante la continuidad de sus tareas habituales ya sean curriculares, pedagógicas o laborales.

Artículo 12: CONTINUIDAD DE CONTACTO ENTRE LXS INVOLUCRADXS

En el caso de que la persona denunciante y la persona denunciada o implicada en las acciones o comportamientos a los que se refiere el presente protocolo estuvieran o debieran estar en contacto, el Equipo Referente deberá resolver la mejor vía para su protección, pudiendo modificar turnos, cursos, horarios y cualquier otra circunstancia que se requiera, evitando que esto obstruya el normal desarrollo en el estudio o la actividad laboral de lxs involucradxs. En estas modificaciones se dará prioridad a la voluntad de las personas denunciantes y deberán entenderse como medidas tendientes a proteger y no como sanción a lxs denunciadxs.

De producirse controversia, el Equipo Directivo, bajo consejo del Equipo Referente, evaluará la mejor vía para resguardar adecuadamente a la víctima y lxs otrxs estudiantes o trabajadorxs involucradxs, si los hubiera.

Artículo 13: CAPACITACIÓN

El personal docente y no docente de Tea y Deportea, en especial los equipos directivos de las carreras y de todas las áreas de la institución, deberán recibir capacitaciones en esta temática.

Artículo 14: MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN

- a) Clasificación de las conductas. El hostigamiento, el abuso, el acoso y la discriminación sexual pueden ser:
 - De gravedad leve: las conductas que se realizan de manera verbal, escrita, gestual, simbólica y sin contacto físico que consistan en la exposición de carteles o imágenes o representaciones de naturaleza sexual que incomoden, piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física, gestos ofensivos o lascivos y burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas o inapropiadas sobre la vida sexual o sentimental de lxs otrxs, o comentarios sexistas en general.
 - De gravedad media: las conductas que se realicen de manera verbal, escrita, gestual, simbólica y sin contacto físico, manifestándose de las formas siguientes: cualquier forma de discriminación sexual, o bien la insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo; la promesa implícita o expresa a la víctima de un trato

preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales; cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes por cualquier medio de naturaleza sexual no deseada; y amenazas que afecten negativamente la situación laboral o educativa si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.

- De gravedad alta: las conductas de abuso sexual; de contacto físico no deseado, cualquier tipo de presión ejercida para tener relaciones sexuales, cualquier tipo de reprimenda por rechazar las proposiciones sexuales, el exhibicionismo corporal sexual y el intento o consumación de violación sexual, o cualquier tipo de violencia física.

La presente tipificación tendrá un carácter de referencia y orientativo para el Equipo Referente que debe instruir los procedimientos correspondientes que tendrá en cuenta agravantes y atenuantes en cada caso.

b) Intervención ante consultas y denuncias

La intervención se iniciará de dos maneras: consulta y/o denuncia, electrónica o presencial, ante el Equipo Referente, o bien en cada carrera ante la autoridad que elija lx denunciante. Dicha autoridad deberá informar el caso al Equipo Referente.

c) Consultas. Las consultas podrán ser realizadas por cualquier integrante de la comunidad educativa. Las consultas pueden ser anónimas. Cualquier denuncia realizada en forma anónima será considerada una consulta. La consulta puede transformarse en denuncia a posteriori.

d) Denuncias. La denuncia solo podrá realizarla la persona acosada, abusada, hostigada o discriminada, sea que la conducta haya sido consumada o tentada, cualquiera sea el grado de la tentativa.

e) Casilla electrónica. Se creará una casilla electrónica de dominio tea.edu.ar, cuyo titular será el Equipo Referente, destinada a recibir consultas y/o denuncias relacionadas con hostigamientos, abusos, acosos y discriminaciones sexuales.

La dirección de la casilla será difundida y estará publicada de forma visible en el sitio web de Tea y Deportea. Estará incluida en un link, pestaña o banner donde también se incluirá el texto del presente protocolo, el nombre de las personas referentes y los horarios de atención presencial. Sobre este último punto, la escuela proporcionará un espacio físico para la atención presencial de consultas y denuncias que garantice las condiciones de privacidad que ellas ameritan.

f) Medidas preventivas urgentes. A pedido de lx denunciante o a sugerencia del Equipo Referente, y cuando la gravedad de las circunstancias particulares del caso determinen su necesidad, se podrán dictar las medidas preventivas urgentes para resguardo de la víctima, contempladas en los artículos 7 y 12 de este protocolo.

g) Trámite. Se llevará registro escrito de todo lo actuado. Luego de la primera intervención, el Equipo Referente, de acuerdo al contexto, la evaluación realizada y la manifestación de voluntad de lx consultante/denunciante, podrán optar por:

- acompañar la denuncia que decida realizar lx consultante;
- hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso de que no se realizara denuncia;
- archivar el trámite por no pertinencia de la situación.

h) Etapa inicial. Ante una denuncia, corresponde al Equipo Referente:

- Implementar las acciones de contención necesarias en relación a la víctima.
- Recomendar a la autoridad competente según el caso, tipo y duración de medidas preventivas urgentes.
- Remitir al equipo interdisciplinario integrado por abogada, psicóloga y trabajadora social especializadas en violencia de género a efectos de la determinación del procedimiento a seguir.

i) Denuncia judicial. Si la situación expuesta habilita la vía judicial, lx denunciante/consultante podrá hacer uso o no de esa instancia. En cualquier caso, el Equipo Referente podrá acompañar a lx denunciante, poniendo a su disposición unx abogadx patrocinante, y quedando lxs integrantes del Equipo Referente a disposición de la actuación judicial.

j) Sanciones. Independientemente de las acciones civiles y penales que correspondieren, se aplicarán las siguientes sanciones según el caso:

- A lxs trabajadorxs no docentes encontrados responsables de: 1) conductas de gravedad leve, serán sancionadxs con disculpa privada y/o pública, apercibimiento privado y/o público, o suspensión; 2) conductas de gravedad media, serán sancionadxs con suspensión o cesantía; 3) conductas de gravedad alta, serán sancionadxs con cesantía o desvinculación.
- A lxs docentes encontradxs responsables de: 1) conductas de gravedad leve, serán sancionadxs con disculpa privada y/o pública, apercibimiento privado y/o público, o suspensión; 2) conductas de gravedad media, serán sancionadxs con suspensión o cesantía; 3) conductas de gravedad alta, serán sancionadxs con cesantía o desvinculación.
- A las autoridades superiores que sean encontradas responsables de: 1) conductas de gravedad leve, serán sancionadxs con disculpa privada y/o pública, apercibimiento privado y/o público, o suspensión de hasta 1 mes; 2) conductas de gravedad media, serán sancionadxs con suspensión de hasta 12 meses o sanción económica; 3) conductas de gravedad alta, serán sancionadxs con rescisión laboral.
- A lxs estudiantes que sean encontradxs responsables de conductas de gravedad leve, media o alta se lxs sancionará de acuerdo a las previsiones del Código de Convivencia de Tea y Deportea, que establece los principios rectores de la institución, y de acuerdo a la gravedad de las conductas, podrán ser cambiadxs de comisión o turno, suspendidxs temporalmente o desvinculadxs de la institución.

Adicionalmente a las sanciones previstas anteriormente, el Equipo Referente recomendará la asistencia a espacios de sensibilización vinculados a las problemáticas de violencia de género,

acoso sexual y discriminación basada en razones de género. En dicho caso, lx sancionadx deberá acreditar ante las escuelas la asistencia a dichos espacios bajo apercibimiento de las sanciones que correspondan en caso de incumplimiento.

k) Determinación de la sanción. Se aplicarán las sanciones que se estimen justas, proporcionales y procedentes dentro de los límites señalados para cada conducta, con base en la gravedad de los hechos, la calidad y condición específica de la víctima u ofendidx y el grado de culpabilidad del infractor, teniendo en cuenta: 1) La gravedad de la infracción; 2) Tiempo en servicio, antecedentes y condiciones personales de la persona acosadora u hostigadora; 3) Intencionalidad con que se cometió la conducta; 4) La reincidencia de las conductas de hostigamiento, discriminación, abuso y acoso sexual; 5) La manifestación expresa del arrepentimiento.

l) Registro e informe. El Equipo Referente elaborará un registro de todas las actuaciones en las que se tuvo intervención, con el objetivo de promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización, concientización o desnaturalización de las problemáticas en el marco de la comunidad educativa de Tea y Deportea.

El Registro deberá contener al menos los siguientes elementos:

- datos personales de lx consultante y/o denunciante;
- descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia;
- evaluación de la situación;
- observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención;
- tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

El Equipo Referente elaborará un informe anual para la realización de evaluaciones periódicas sobre la aplicación y alcance del Protocolo.

Artículo 15: LICENCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO

a) La licencia por violencia de género fue creada por la Ley N° 5609 e incorporada al Estatuto del Docente como Artículo 69 (ex 70), inciso y).

■ Sujetos comprendidos: lxs docentes con carácter de titular, interinx y/o suplente que padezcan cualquier tipo de violencia de género afectando su seguridad personal, y que por tal motivo deban ausentarse de su puesto de trabajo.

■ La licencia se goza con percepción íntegra de haberes.

■ Delegación de competencias: se faculta al Ministerio de Educación a dictar las normas complementarias e interpretativas que fueran necesarias para una mejor aplicación de la licencia.

Procedimiento establecido por Resolución N° 3491/MEGC/2017

Efectuada la solicitud de licencia ante la dependencia donde revista lx docente, la repartición deberá otorgarla de forma inmediata y sin dilaciones.

Lx docente deberá presentar en dicho establecimiento, dentro de las 72 horas hábiles de efectuada la solicitud de licencia, copia de la denuncia judicial o de la certificación emitida por la Oficina de Violencia Doméstica (OVD) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. En caso contrario, los días serán considerados como ausente injustificado.

Lx docente deberá presentar dicha documentación cada vez que solicite la licencia, siguiendo el procedimiento antes mencionado.

Tras efectuar la solicitud de licencia, lx docente deberá concurrir en un plazo máximo de 48 horas hábiles a la Dirección General de la Mujer, a los Centros Integrales de la Mujer (C.I.M.) dependientes de aquella, o al área que el Ministerio de Educación considere más adecuada.

Desde la Dirección General de la Mujer, dependiente de la Subsecretaría de Promoción Social del Ministerio de Desarrollo y Hábitat, se brinda asistencia integral a mujeres en situación de violencia de género y se promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres y la prevención y la erradicación de todo tipo y modalidad de violencia hacia las mujeres.

Un equipo de especialistas de dicha área entrevistará a lx docente, evaluará el caso y le brindará todas las medidas necesarias para resguardar su salud física y psíquica, como así también y de corresponder, realizar las denuncias que ese organismo estime pertinente.

b) El presente régimen de licencias por violencia de género se hace extensivo, en este Protocolo, a todxs lxs trabajadorxs de Tea y Deportea, sean o no docentes.

c) Licencia por violencia de género para estudiantes de Tea y Deportea:

La escuela Tea y Deportea otorgará un régimen especial de acuerdo con el caso particular de violencia o discriminación que se presente, para que lx afectadx pueda continuar con sus estudios a pesar de la situación sufrida. A tales efectos, se dispondrá de un régimen especial de asistencia que deje en suspenso el régimen de cursada normal, y se dispondrá de todos los recursos educativos para que lx afectadx pueda estar en contacto con sus docentes para garantizar la continuidad de los estudios durante el tiempo que el Equipo Referente, previa consulta con el equipo interdisciplinario, o algxn profesional de la salud dictaminen que debe durar la licencia.

La licencia para estudiantes puede ser establecida por unx profesional de la salud, con presentación del certificado médico correspondiente, o por el Equipo Referente, previa consulta con el equipo interdisciplinario.