



ACUERDO INSTITUCIONALES DE CONVIVENCIA DEL ISFD N° 39

TÍTULO I

ANTECEDENTES NORMATIVOS

El presente Acuerdo impulsado por la Agrupación Estudiantil Octubre 23 se fundamenta en el Artículo N°42 de la Resolución 2383/05 “Reglamento Marco para los Institutos de Educación Superior no Universitaria, de Formación Docente, Técnica y Artística”, en la Resolución 4044/09 que organiza los Consejos Académicos Institucionales y en la Ley Nacional 26892/13 que regula la promoción de la convivencia en el ámbito de las instituciones educativas.

En la Ley de Educación Nacional (Ley N°26.206), Capítulo V –La Institución Educativa – Artículo N°123, se establece que “es el Consejo Federal de Educación quien fijará las disposiciones necesarias para que las distintas jurisdicciones dispongan la organización de las instituciones educativas de acuerdo a los siguientes criterios generales, que se adecuarán a los niveles y modalidades”. Estableciendo en los puntos:

- a) Definir, como comunidad de trabajo, su proyecto educativo con la participación de todos sus integrantes, respetando los principios y objetivos enunciados en esta ley y en la legislación jurisdiccional vigente;
- b) Promover modos de organización institucional que garanticen dinámicas democráticas de convocatoria y participación de los alumnos en el trayecto formativo,
- c) Definir su código de convivencia;
- d) Desarrollar prácticas de mediación que contribuyan a la resolución pacífica de conflictos.

Siguiendo la misma Ley, en el Artículo N°124, se suscita a que “los Institutos de Educación Superior tendrán una gestión democrática, a través de organismos colegiados, que favorezcan la participación de los docentes y estudiantes en el gobierno de la institución y mayores grados de decisión en el diseño e implementación de su proyecto institucional”.

Por su parte, en la Ley Provincial de Educación (Ley N° 13.688 de la Provincia de Buenos Aires) el Capítulo III –La Institución Educativa– sostiene que cada institución definirá su Consejo de Convivencia siguiendo las pautas de la Res. N° 4044/09 como marco del Consejo Académico Institucional.

TÍTULO 2

PRINCIPIOS BÁSICOS

ARTÍCULO 1°- ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente acuerdo reglamentario regula la convivencia en el ámbito del Instituto de Formación Docente N°39 de la ciudad de Vicente López, Provincia de Buenos Aires. Incluye a toda la comunidad de dicha institución y su aplicación tiene la finalidad de garantizar una mejor convivencia conjunta en este marco espacial.

ARTÍCULO 2°- COMPETENCIA. La Comisión de Convivencia es el órgano de garantía y autoridad de aplicación de las normas contenidas en el presente acuerdo.

ARTÍCULO 3°- COMISIÓN DE CONVIVENCIA. Órgano institucional cuyas principales funciones se definen en:

- a) Resolución de conflictos pertinentes al ámbito de la convivencia;
- b) Promoción de acciones tendientes a visibilizar y prevenir problemáticas y garantizar derechos.

TÍTULO 3

ACUERDOS DE CONVIVENCIA

ARTÍCULO 4°- Se considera esencial el respeto a todas y cada una de las personas; a la actividad educativa, pedagógica y académica de todos los participantes de la comunidad educativa, a su integridad física y moral; así como los bienes de las personas que forman parte de la Institución o circunstancialmente pasan o se relacionan con ella.

ARTÍCULO 5°- Reconocimiento y tolerancia ante la diversidad: ningún tipo de discriminación en cualquiera de sus formas, por razón de sexo, género, orientación sexual, etnia, religión, ideología, edad, capacidad, situación personal o social.

ARTÍCULO 6°- Respeto por el trabajo y las funciones de todos los miembros de la comunidad educativa: el cumplimiento de los horarios, competencias específicas y la colaboración para la apropiada circulación de la información deberá tener un carácter ineludible. Se sugiere el aviso a les estudiantes en caso de ausencia, tardanza de docentes o modificaciones de horarios y cronograma.

ARTÍCULO 7°- Cuidadoso y respetuoso uso del mobiliario, de las instalaciones y del material didáctico y de estudio, conforme a su destino y normas de funcionamiento en la Sede Central, anexos y/o escuelas asociadas.

ARTÍCULO 8°- Respeto y conservación de los espacios comunes del establecimiento en relación a la limpieza. Se solicita la utilización de cestos para separar material de reciclado y un uso responsable de los residuos.

ARTÍCULO 9°- Respeto en los espacios próximos a las aulas y en su interior a fin de evitar la interrupción del normal desempeño de las clases.

ARTÍCULO 10°- Se prohíbe fumar (Ley Provincial N° 13.894/2008) en espacios públicos cerrados.

ARTÍCULO 11°- También queda prohibido el uso, consumo, comercio o tráfico de diversas sustancias tóxicas o adictivas; bebidas alcohólicas, drogas, estupefacientes, estimulantes, cualquier sustancia o producto químico que pueda alterar la conciencia o la conducta.

ARTÍCULO 12°- En cuanto al consumo de bebidas, infusiones y alimentos no hay restricciones al respecto pero se exige mantener la limpieza del establecimiento y preservando el normal funcionamiento de las clases.

ARTÍCULO 13°- Respecto al uso de celulares en su función de telefonía móvil (docentes y alumnxs) se recomienda mantenerlo en modo silencio y/o vibrador dentro del aula. En

relación a su uso como grabador de audio y/o video y/o cámara fotográfica se deberá solicitar permiso al docente y/o estudiantes para su utilización.

ARTÍCULO 14°- No se consideran permitidas las expresiones, gestos o actitudes agresivas, discriminatorias, de mala educación y/o ofensivas en ningún ámbito de la institución, incluyendo los espacios presenciales y virtuales. Los miembros de la comunidad deberán evitar palabras, comentarios, gestos y situaciones que puedan herir la susceptibilidad de cualquier miembro de la comunidad.

TÍTULO 4

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 15°- La Comisión de Convivencia opera como mediadora y sus medidas tienen carácter resolutivo.

ARTÍCULO 16°- La Comisión de Convivencia tiene dos funciones:

- a) Resolución de conflictos como mediadores que actuarán en función de mantener las relaciones pacíficas en los ámbitos presenciales y virtuales en relación a la Institución;
- b) Promover acciones tendientes a visibilizar y prevenir problemáticas y garantizar derechos. Organización de jornadas, charlas y otras actividades que favorezcan la integración armónica entre los distintos actores de la comunidad de la institución con la finalidad de anticiparse a posibles conflictos futuros.

ARTÍCULO 17°- La Comisión de Convivencia estará integrada por 5 (cinco) miembros en total, con formación en resolución de conflictos, convivencia y perspectiva de géneros: 3 (tres) titulares y 2 (dos) suplentes. La distribución se realizará de la siguiente forma: 1 (une) representando a directivos -sin cargo suplente-, 1 (une) representando a docentes -con un suplente- y 1 (une) en representación de los estudiantes -con un suplente-,

ARTÍCULO 18°- Les postulantes a integrar la comisión deberán presentar y defender un proyecto para la resolución de conflictos, convivencia y perspectiva de géneros ante el Consejo Académico Institucional. Este debe contener una fundamentación del requerimiento a participar y las acciones que propondrían y llevarían adelante en caso de ser elegidos. Sus acciones deben estar enmarcadas en el proceso formativo del Instituto. Los proyectos se

reciben hasta 15 días hábiles previos a la primera sesión ordinaria de CAI. En dicha sesión los miembros del CAI eligen a quienes conformarán la Comisión de Convivencia. Será de carácter obligatorio que sus miembros se renueven cada dos años, con excepción del miembro del equipo directivo.

ARTÍCULO 19°- Ante la toma de conocimiento de un caso de conflicto, la Comisión de Convivencia sesionará con el total de sus miembros. Si alguno de los miembros estuviese involucrado en el conflicto deberá exceptuarse y convocar a le respectivo suplente. Es responsabilidad de los miembros integrantes de la Comisión:

- Ante el conocimiento de la situación, tiene 24 horas para informar y convocar a la Comisión. De no cumplir esta disposición la persona será revocada del cargo y se llamará a votación para cubrir la vacante.
- Tomar registro del caso en el libro de Actas perteneciente a la Comisión -preservando la integridad y anonimato de la persona afectada- .
- Consensuar y establecer líneas de acción para el caso y acompañamiento institucional a les involucrados.

ARTÍCULO 20° El presente acuerdo podrá ser modificado parcial o totalmente en reunión extraordinaria de CAI.

Protocolo de prevención, intervención y acción ante situaciones de violencia de géneros, acoso sexual y/o discriminación

Fundamentación

El presente protocolo, impulsado por la Agrupación Estudiantil Octubre 23 en el año 2018 y actualizado por una comisión de docentes y estudiantes encargados de dicha tarea en el año 2025, pretende ser una herramienta para la prevención, intervención y acción ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en el Instituto de Formación Docente N°39. Un antecedente de esto es la resolución a favor del Uso y Promoción del Lenguaje Inclusivo No Binario en todas las instancias evaluativas, votado y aprobado por Consejo Académico Institucional en noviembre de 2018.

El siguiente protocolo está pensado como herramienta para intervenir en situaciones donde se pone de manifiesto el sistema desigual, de opresión y de relaciones de dominación propias del sistema patriarcal. Para eso nos basamos en los aportes de Gerda Lerner (1986) quien lo define como “la relación entre un grupo dominante, al que se considera superior, y un grupo subordinado, al que se considera inferior, en la que la dominación queda mitigada por las obligaciones mutuas y los deberes recíprocos”¹.

Proponemos este protocolo desde una mirada crítica de la realidad en cada uno de los Institutos Superiores de Formación Docente y con la necesidad de una propuesta efectiva que avance desde la acción colectiva hacia la emancipación y empoderamiento, con un enfoque que adopte la perspectiva de género.

Elaboramos este Protocolo contra la Violencia de Género para poner en valor acciones jurídicas, políticas y pedagógicas que ayuden a poner en debate creencias y convicciones arraigadas en nuestra sociedad que refuerzan estereotipos de género y modelos de vínculos violentos. Suscribimos a la definición de Rita Segato (2003) quien explica que la violencia de género es una célula básica para sostener el sistema patriarcal que sirve como modelo para otras violencias, especialmente porque se basa en un mandato de masculinidad que exige prueba de poder y dominación².

¹ “La creación del patriarcado”, 1986, p. 430

² “La primera tesis parte del principio de que el fenómeno de la violencia emana de la relación entre dos ejes interconectados. Uno horizontal, formado por términos vinculados por relaciones de alianza o competición, y otro vertical, caracterizado por vínculos de entrega o expropiación”. (Estructuras elementales de la violencia. Rita Segato. 2003, p. 253)

Nos interesa que este documento se construya como un punto de partida para crear nuevos marcos para la comprensión de la realidad que nos aqueja, nos preocupa y nos moviliza. Una realidad atravesada por un claro retroceso de las políticas públicas que se ocupaban de la prevención de la violencia contra las mujeres y diversidades y de acompañar a las víctimas, con diversos sectores cuestionando la ESI y con un claro incremento de los casos de femicidio³.

Las instituciones educativas -tal como se las conocen, heredadas del sistema occidental- son un espacio en el que se producen subjetividades e identidades, mediante un proceso complejo y permanente, en las cuales los sujetos están implicados y son activos participantes. Muchas veces en las instituciones educativas -mediante mecanismos de clasificación, ordenamiento y jerarquización- se marcan las posibilidades o el destino de cada persona. Estos procesos de distinción están inscriptos en lenguajes, teorías pedagógicas, reglamentos, lineamientos curriculares, y también en las prácticas diarias y más cotidianas. Se instituyen a través de rituales, acciones y códigos que se van “naturalizando”.

No podemos dejar de mencionar que si bien en años anteriores se conquistó la Ley de Educación Sexual Integral (N°26.150 sancionada en 2006), en nuestras instituciones educativas la educación sexual tradicional siempre existió, impartándose a través de lo que se llama el Currículo Oculto⁴. Aún hoy se educa en la asignación de roles a mujeres y varones (binario y heteronormativo), en la omisión acerca de la sexualidad, en las burlas y en la invisibilidad de las identidades sexuales. Todo esto formó parte de nuestra educación sexual, tanto la de quienes están en el rol docente como la de quienes estudian. Como dice Morgade⁵, toda educación es sexual. Toda educación es sexual porque la sexualidad es una dimensión humana siempre presente. En este sentido, la sexualidad y el género siempre formaron parte de la institución escolar como contenido explícito u oculto que subyace a los rituales, gestos, intervenciones, disposiciones corporales, contenidos, etc. En este sentido, la educación formal establece formas de ser de cada género: en el uso del espacio, en las formas de

³ 164 femicidios entre enero y agosto de 2025 según el Observatorio de las violencias de género “Ahora que si nos ven” disponible en este link <https://ahoraquesinosven.com.ar/reports/164-femicidios-en-lo-que-va-del-2025>

⁴ SCHARAGRODSKY Pablo Ariel: En la educación física queda mucho 'género' por cortar Educación Física y Ciencia - 2002-2003 6103-127. ISSN 2314-2561.

⁵ Morgade, G. (Coordinadora), "Toda educación es sexual" : Buenos Aires, La Crujía, 2011

vestimenta aceptadas, en las posturas corporales, en los juegos permitidos, en las formas de nombrar, de enseñar, etc.

Pero complejizando nuestra mirada sostenemos que la educación es sexuada y tiene que ser sexuada, desde la perspectiva de género y en dirección a lograr mayor justicia y emancipación para las mujeres y otrxs grupxs oprimidxs. Es decir, como educadores debemos hacernos cargo del carácter sexuado de los cuerpos y de que siempre se están tramitando significados sexo-genéricos en todas las prácticas. Es por esto que insistimos en la aplicación de la ESI en el nivel superior, para que les jóvenes y adultes, docentes en formación, aprendamos a cuidar- cuidarnos y nos formemos como sujetos autónomos que podamos decidir sobre nuestros cuerpos.

Creemos que tener un Protocolo Contra la Violencia de Género es importante porque nos da una pauta de cómo debemos actuar, cada uno en su rol, ante cualquier situación que así lo requiera. Es importante tener un protocolo situado, es decir, teniendo en cuenta a las personas que estudian y trabajan en nuestro instituto. Quiénes estudian son mayoría mujeres⁶ muchas tienen familia a cargo, trabajan o son de familia trabajadora. La mayor parte de las denuncias y los problemas que hemos tenido en el profesorado durante estos años tienen que ver con el acoso por parte de algunos estudiantes varones hacia algunas estudiantes mujeres. Con el avance de la era digital, esto se ha profundizado aún más ya que el acoso continúa por fuera de lo meramente presencial. Pero esto no significa que no seamos responsables de lo que ocurre en el plano virtual ya que lo que sucede fuera y/o en la vida digital vincula a nuestros estudiantes igual al profesorado por ser parte de la comunidad educativa. A continuación, procuraremos dejar en claro el encuadre normativo de este dispositivo y su aplicación.

Marco normativo

En este apartado establecemos los principios y mecanismos fundamentales que constituyen el encuadre normativo en que se debe actuar siendo amparados por el marco legislativo nacional y provincial actualmente vigente.

En Argentina, el acceso a la educación es un derecho consagrado y en las normas se establece la responsabilidad del Estado de garantizar su acceso. La Ley N° 26206, Ley de Educación Nacional, regula el ejercicio del derecho a enseñar y aprender sancionados por el artículo 14

⁶ De una encuesta realizada en 2025 a los estudiantes de primer año de todas las carreras se observa que la población encuestada presenta un predominio femenino (63,2%), frente a un 36,3% masculino.

de la Constitución Nacional y los tratados internacionales incorporados a ella. En su artículo N° 4 especifica que “el Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen la responsabilidad principal e indelegable de proveer una educación integral, permanente y de calidad para todos/ as los/as habitantes de la Nación, garantizando la igualdad, gratuidad y equidad en el ejercicio de este derecho”. Y particularmente, la Ley Nacional 26.150 de Educación Sexual Integral y la Ley Provincial N° 14.744 de Educación Sexual Integral establecen el derecho de las y los estudiantes a recibir educación sexual integral, y esta última establece que una de las obligaciones de los organismos de aplicación es la de “informar y sensibilizar para la prevención de la violencia” (artículo N° 5).

Toda intervención que se realice tanto para prevenir, sancionar y/o erradicar la violencia por razones de género, está amparada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Ley N° 23.592 Contra Actos Discriminatorios, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer, la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicación la Violencia contra la Mujer: (Belém do Pará –CBDP– 1994), los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género, la Ley N° 27.499 “Micaela” que establece la capacitación en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación, la ley 26743 de identidad de género, la Ley N° 26.061 de Protección Integral de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, la Ley Provincial N° 12569 sobre violencia familiar, la Ley Provincial N° 14.893 que establece la licencia para mujeres víctimas de violencia, la Ley Provincial N° 14.783 de cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero y la Resolución 2672/15 provincial sobre resguardo y reparación por hechos de violencia y acoso a los trabajadores docentes. Asimismo, se consideran como antecedentes para el desarrollo de este documento marco, los ya diseñados e implementados o en vías de construcción por otros institutos de formación docente, y de formación docente y técnica. Por último, hacemos referencia a la Ley Olimpia N° 27736 que hace referencia a la violencia contra las mujeres y/o identidades diversas en entornos digitales.

Marco conceptual

La Organización de Naciones Unidas (ONU) definió en 1993 la violencia de género como: “Todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual y psicológico para la mujer inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada.” Por su parte, en 1994 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer – Convención de Belem Do Pará- define la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Como se ha afirmado, la noción de violencia por razones de géneros trasciende la violencia ejercida contra las mujeres e incluye a todos aquellos cuerpos que no se adecuan a la masculinidad hegemónica (Connell, 1995). La Comisión Interamericana De Derechos Humanos en su documento sobre la Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América (2015) expresa las principales características de las violencias contra personas LGBTI+. En este sentido las manifestaciones implican que la violencia ejercida contra estos grupos implica el deseo de castigo por exteriorizar comportamientos, identidades, expresiones, etcétera que se comprenden como fuera de normas tradicionales del binario hombre/ mujer; estas violencias encuentran sus manifestaciones en ámbitos públicos en los cuales las particularidades de cada sujeto se expresan.

Nos amparamos también en la legislación que aboga por que los espacios educativos sean ambientes libres de violencia y donde se propicie la convivencia. Estos son: la ley 23.592 sobre la Prohibición de actos Discriminatorios (1988), la Resolución 2383/09 de la Dirección Provincial de Educación Superior, el Reglamento General de Escuelas, la Comunicación Conjunta 1 y 2 de la Subsecretaría de Educación de la Provincia de Buenos Aires, la Ley Provincial de Educación N° 13688/07 - Resolución 4044/09, el Protocolo Marco de Prevención y acción para las organizaciones sindicales en casos de discriminación, acoso y violencia por razones de género contra las mujeres y personas LGTB+ en el ámbito laboral y el Acuerdo de Convivencia Institucional del ISFD39.

Ámbito de aplicación y personas comprendidas

El protocolo regirá para toda la comunidad educativa que requiera asistencia ante casos de discriminación, acoso o violencia por razones de género, siguiendo los artículos N° 4, 5 y 6 del Acuerdo de Convivencia.

La intervención de la Comisión de Convivencia designada por el Acuerdo de Convivencia deberá ser clara, rápida, imparcial y confidencial en todo el proceso, promoviendo la conservación de la cursada, y la protección de testigos. La Comisión, a instancias de la persona denunciante, promoverá que la institución educativa tome las medidas pertinentes para evitar el contacto entre las personas involucradas, ya sea dentro del horario de la cursada como fuera de este. En caso de ser necesario, se podrán utilizar a modo orientativo las medidas preventivas urgentes establecidas en la ley 26.485.

Las entrevistas y reuniones con la persona denunciante deberán llevarse a cabo en presencia de personas que integren la comisión. Asimismo, se garantizará la confidencialidad respecto de la información suministrada y se pondrá a su disposición, para su firma, el acta compromiso de confidencialidad.

¿Ante qué situaciones intervenir?

Definimos algunos tipos de violencia que pueden presentarse dentro de nuestra comunidad educativa tales como:

- Actos de violencia física: daño corporal, tocamientos o acercamientos físicos no deseados por la víctima.
- Acoso Sexual: todo tipo de conductas intimidantes o coercitivas de naturaleza sexual. Este tipo de agresiones pueden ser físicas, verbales o no verbales.
- Ciberacoso: también conocido como acoso virtual o cibernético, es el más contemporáneo de todos los tipos de acoso. La persona o grupo acosador se sirve de medios de comunicación digitales o redes sociales para perpetrar una serie de ofensivas, propagación de información confidencial o falsos rumores. La motivación principal de quien practica el ciberacoso es la de causar malestar y angustia psicológica y emocional en la víctima.
- Acoso: perseguir de manera constante e invasiva a la víctima con la finalidad de establecer un contacto contra la voluntad de ésta. Llevando a cabo en conductas tales como espiar a la víctima, perseguirla, realizar llamadas telefónicas, contactarla por plataformas virtuales u otros intentos de contacto, amenazarla o tener conductas violentas hacia la persona acosada.
- Comentarios o apelaciones al aspecto físico o vida privada de la persona afectada, así como supuestos cumplidos o piropos.
- Gestos de naturaleza sexual o silbidos.

Quedan incluidos todos los comportamientos y acciones que puedan caracterizarse como acoso, discriminación o violencia por razones de género, que tengan por objeto y/o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

¿Cuándo intervenir?

Intervenimos siempre.

Los protocolos de actuación procederán ante una demanda concreta de un estudiante, un docente que atraviese situaciones de violencias o bien ante la visualización de situaciones que vulneren la integridad psico-física de estudiantes y/o cualquier otro miembro del Instituto. En caso que la persona decidiera formular una denuncia en otro ámbito de la administración, o bien en sede judicial, el Equipo Interdisciplinario podrá acompañar a la persona afectada.

Si resultare que la persona denunciada no tuviera vinculación con la institución, pero se encontrare, sin importar el tipo de modalidad, en relación de dependencia con la administración pública provincial, se deberá articular con el ámbito de su dependencia, privilegiando la comunicación fluida entre los equipos abocados a la temática en caso de contar con los mismos.

¿Cómo intervenir?

Es responsabilidad ineludible de los Institutos de Formación Superior generar instancias de promoción y prevención con respecto a las diferentes formas de violencia por razones de géneros, otorgar información sobre organismos articulados en el sistema de protección y conocer el marco legal regulatorio.

La orientación específica será acorde a sus derechos y ofrecerá la articulación con otros organismos. En caso de que la persona responda de forma negativa ante nuestras propuestas, se deberá respetar su determinación. No obstante, es recomendable solicitar al organismo competente asesoramiento sobre cada caso específico.

¿Qué podemos hacer en conjunto para garantizar los derechos de cada persona?

En ocasiones las víctimas de violencia por razones de géneros se han alejado u ocultado de su círculo íntimo. Durante la entrevista es apropiado que pueda identificar un familiar o contacto cercano a quien recurrir para que la pueda acompañar en su proceso. De esta forma,

aunque la persona no se sienta preparada para denunciar de forma inmediata, empieza a generarse la red de contención necesaria para alojar en estas circunstancias.

El seguimiento de cada situación particular será priorizando las trayectorias educativas de cada estudiante.

En relación a situaciones de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación se indica a la comisión de Convivencia que promueva :

- Asesoramiento: La persona afectada será acompañada por la Comisión de Convivencia conforme el artículo N° 15 del Acuerdo de Convivencia institucional. Pondrá a su disposición la atención adecuada y asesoramiento legal si la situación lo amerita. Será decisión de la persona afectada formular la denuncia pertinente ante la Comisión de Convivencia. Se acompañará en cada una de las instancias que requiera el caso, orientando en todo aquello que resulte necesario.
- Respeto y privacidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, 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 su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos.
- No revictimización: Se evitará el sometimiento de la persona afectada a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, careos con la persona denunciada, mediaciones, exposición pública de los hechos, filtración de datos personales que permitan identificarla, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado.
- Acompañamiento para realizar denuncias: Abordaje corresponsable de las situaciones de violencias junto a las autoridades competentes, siempre con la conformidad de quien recurre en búsqueda de apoyo. 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, aún en aquellos casos en que el hecho no configure delito.

¿Cuándo denunciamos en dependencias policiales?

En primer lugar, es necesario tener claro que la obligación de denuncia recae sobre todos los agentes estatales ante el conocimiento de una situación de violencia, y que es necesario trabajar para construir respuestas integrales.

En segundo lugar, ante una situación específica de violencia ocurrida dentro del edificio educativo, denunciar cuando algún miembro de la comunidad educativa sea autor de situaciones que involucran violencia por razones de género, o cuando algún miembro de la comunidad educativa es testigo directo de este hecho concreto.

Ejemplo: a la salida o entrada del instituto en calles aledañas.

Asimismo, el equipo podría estar en condiciones de denunciar cuando observa situación de vulneración de derechos amparados en la Ley y/o cuando estas situaciones afectan las trayectorias estudiantiles.

¿Quiénes denuncian?

En caso de que se presente una situación específica en la institución o predio, se podrá denunciar como Institución. Si bien la exposición será redactada sobre la base de los dichos del testigo directo, será el equipo directivo quien deberá presentar la denuncia.

La persona afectada lo hará, siempre y cuando lo decida voluntariamente.

¿Cómo denunciamos?⁷

En caso de un hecho concreto de amenaza o violencia dentro de la institución, o fuera de ella, pero del que la institución tome conocimiento, se comunica inmediatamente a comisaría de la mujer o comisaría local instando acción penal si corresponde. En caso de situaciones que afecten directamente a la institución como acoso al interior de la comunidad educativa o utilización de redes sociales, se procede a la denuncia durante días hábiles en fiscalía.

En caso de que la persona afectada recurra a algún miembro de la institución a comentar su situación particular (ajena a la institución y/o sus miembros), se orientará al trabajo conjunto con CIPE o miembro del equipo de ESI institucional, actuando en corresponsabilidad con los equipos especializados en géneros de los organismos locales, municipales o dependientes al Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires.

⁷ Las pautas para llevar a cabo la denuncia fueron extraídas del documento *EXPERIENCIAS DE ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNEROS EN LOS INSTITUTOS*, Subsecretaría de educación, Gobierno de la provincia de Buenos Aires.

Promoción de espacios con Perspectiva de Género

El Protocolo también garantiza la creación y difusión de espacios, comisiones, secretarías, programas, talleres y actividades integrados por personas con conocimientos específicos sobre acoso, discriminación y violencia por razones de género, preferentemente interdisciplinarios, donde las personas interesadas puedan concurrir a solicitar asesoramiento, asistencia, colaboración y/o intervención. También se propone la articulación con diferentes organizaciones territoriales que trabajen con perspectiva de género, por fuera del espacio educativo que contribuyan al debido acompañamiento. Para ello, es indispensable contar con un recursero (herramienta/ listado, que permite conocer los diferentes espacios estatales, privados u organizaciones territoriales).

Siguiendo las normativas del Acuerdo de Convivencia institucional se deberá hacer respetar y accionar los artículos N° 15, 16, 17, 18 y 19; los cuales garantizan la conformación de una Comisión de Convivencia y la promoción de espacios con perspectiva de género.

Las consultas podrán realizarlas todas las personas que se sientan afectadas por acoso, discriminación o violencia de género. También podrán realizar la consulta aquellos que tomen conocimiento de tales situaciones, aunque no sea la persona directamente afectada.