



REA REGINA ESPACIO DE ARTE

Protocolo de **A**cción **I**nstitucional para la
Prevención e **I**ntervención ante **S**ituaciones de
Violencia o **D**iscriminación de **G**énero u
Orientación **S**exual

PROVINCIA DE BUENOS AIRES
DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



SILVIA DE PIERO
Representante legal

DIEGO N. MASSARIOL
Director

MARÍA LAURA PONCE
Secretaria académica

FERNANDA ROCCA
Preceptora

LAURA MULLO
Preceptora

PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA
PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO U
ORIENTACIÓN SEXUAL

Escuela Superior de Bellas Artes
Regina Pacis
DIEGEP 4689
C/ 25 de Mayo 327, San Isidro.
Provincia de Buenos Aires, Argentina
www.reginaespaciodearte.org

Artículo 1º.- Del ámbito de aplicación.

Este procedimiento rige para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de cualquier espacio físico y/o área de acción de la ESBA Regina Pacis.

Artículo 2º.- De los sujetos intervinientes.

Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por directivos, docentes, no-docentes, egresados, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no-académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias y/o en el área de acción de la ESBA Regina Pacis.

Artículo 3º.- De las situaciones.

- a. Este procedimiento incluye situaciones de violencia sexual y discriminación basada 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, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.
- b. Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación, discriminación u hostilidad.
- c. Las situaciones comprenden:
 - i. *Acoso sexual*: todo comentario 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.
 - ii. *Hechos con connotación sexista*: toda conducta, acción, todo 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.
 - iii. *Hechos de violencia sexual*: toda conducta que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la persona a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual, a través de engaño, amenaza, coerción, uso de la fuerza o cualquier otra forma de intimidación.

Artículo 4°.- Del contexto de realización y ejecución.

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

- a. En las instalaciones físicas de la ESBA Regina Pacis, en cualquiera de sus aulas, talleres, oficinas o espacios comunes.
- b. Fuera de las instalaciones físicas de la ESBA Regina Pacis, por medios telefónicos, virtuales o de otro tipo pero que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales o educativas de acuerdo a lo señalado en los artículos anteriores.

Artículo 5°.- De los principios rectores.

a. *Asesoramiento:*

- i. La persona afectada será asesorada y contenida por las áreas competentes de la ESBA Regina Pacis, siendo estas el Equipo Interdisciplinario de Supervisión, Orientación y Asesoramiento Estratégico Estudiantil y la Comisión Institucional de Asuntos de Sexualidad y Género.

b. *Respeto y privacidad:*

- i. La persona que efectúe 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.
- ii. El contenido de las consultas, denuncias, entrevistas recibidas, informes de riesgo o cualquier actuación labrada por las autoridades o áreas competentes mantendrán un carácter confidencial, al menos hasta el dictado de un acto administrativo.
- iii. Si en mérito a la declaración de la persona entrevistada, el Informe de Riesgo realizado o cualquier documentación presentada ante las autoridades o áreas competentes se ordenare la sustanciación de una información sumaria, sumario administrativo o se dispusiese una medida urgente, la persona denunciada tendrá derecho a tomar vista de las actuaciones. En estos supuestos la identidad de la persona denunciante podrá ser conocida por la persona denunciada.

- iv. La confidencialidad también cederá en caso de que la información sea requerida judicialmente. Se deberá comunicar a la persona consultante/denunciante la existencia del requerimiento judicial y brindar únicamente la información necesaria para cumplir con la solicitud.
 - v. La persona entrevistada formulará su declaración bajo juramento pero podrá reservarse el derecho a no brindar datos o información cuando considere que hacerlo pudiera afectar su pudor, su honor, su intimidad o su seguridad personal. Esta prerrogativa deberá ser tenida en cuenta aún si se decidiese la apertura de un procedimiento disciplinario, no pudiendo ser compelida a expresar aquello que decidió no compartir en la entrevista inicial.
- c. *No revictimización.*
- i. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.
 - ii. Queda terminantemente prohibido para autoridades, toda persona referente, integrantes de los equipos interdisciplinarios como así también para toda persona que acceda al contenido de una entrevista o denuncia, el divulgar información o formular manifestaciones públicas sobre los hechos allí relatados. La infracción a este principio se considerará falta grave y habilitará la ejecución de un proceso administrativo disciplinario.
- d. *Prevención* de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión y campañas de formación.

Artículo 6°.- De los objetivos.

- a. Garantizar en la ESBA Regina Pacis un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, clase, étnica, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- b. Adoptar medidas de prevención a través de programas, políticas institucionales y resoluciones directivas como principal método de combatir este tipo de acciones.
- c. Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación, poniendo a su disposición el asesoramiento y la asistencia legal, técnica y psicológica que pudieran requerir.

- d. Promover acciones de sensibilización, difusión, y formación sobre la problemática abordada, así como también fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual en todos los ámbitos de acción de la Institución.

Artículo 7°.- De las faltas o sanciones disciplinarias.

- i. Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o violencia por razones de género y/o identidad de género, orientación sexual, clase, étnica, nacional o religiosa serán consideradas faltas leves o graves según disponga el Estatuto Docente y el Régimen Institucional de Convivencia de la Institución.
- ii. Cuando recaigan sanciones disciplinarias como consecuencia de la comisión de las conductas previstas en el artículo 3° del presente Protocolo, deberá evaluarse la extensión de las mismas a los cargos o roles que la persona sancionada registre dentro de la ESBA Regina Pacis, fundando dicho temperamento en los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Artículo 8°.- De la intervención ante consultas y denuncias.

- i. La intervención se iniciará siempre dentro de los ámbitos de la ESBA Regina Pacis, desde sus autoridades, el Equipo Interdisciplinario de Supervisión, Orientación y Asesoramiento Estratégico Estudiantil (E.I.S.O.A.E.) y/o la Comisión Institucional de Asuntos de Sexualidad y Género (C.I.A.Se.G.).
- ii. Los equipos interdisciplinarios podrán solicitar la colaboración de la Dirección, siempre que requiera asesoramiento de algún tipo pero deberán informar siempre ante cualquier denuncia y/o consulta recepcionada.

Artículo 9°.- Del/de la consultante y/o denunciante.

- i. Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona integrante de la comunidad educativa de la ESBA Regina Pacis a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este Protocolo contempla o por un tercero con conocimiento directo de los hechos.
- ii. En el caso de denuncias realizadas por terceros, estas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas y hasta tanto ello no ocurra, no podrá disponerse ninguna medida.

- iii. El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá realizarse de manera estrictamente confidencial, siguiendo los criterios establecidos en el Artículo 5 de este Protocolo, el cual deberá hacerse saber al/a la consultante desde la primera instancia de consulta/denuncia (*Cfr.* Primer contacto, Art.10).
- iv. Para recepcionar consultas/denuncias se creará una dirección de correo electrónico que será oportunamente difundida y estará publicada en forma visible en los espacios comunes y en el sitio web de la Institución. La misma incluirá el texto del presente Protocolo y el nombre de los espacios referentes.
- v. La Institución proporcionará siempre que se lo solicite un espacio físico para la atención presencial de consultas/denuncias, garantizando las condiciones de privacidad que las mismas ameritan.

Artículo 10º.- Del procedimiento.

1. *Primer contacto:* la persona consultante podrá denunciar la situación y requerir asesoramiento a las autoridades o equipos interdisciplinarios referentes. Quien recepcione la consulta/denuncia podrá optar por evacuarla en esta instancia o, en razón del mérito de la situación, proponer una nueva entrevista personal a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. Por su parte, luego de un primer asesoramiento, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial para lo cual se deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores de recepcionada la solicitud, salvo que, por razones relativas a la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior.
2. *Entrevista:* la entrevista se realizará al interior de las instalaciones institucionales destinadas a dicho fin, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. La persona entrevistada podrá concurrir acompañada de alguien de su confianza a quien deberán extenderse los deberes de confidencialidad del acto. Las entrevistas serán registradas en actas y con autorización de la entrevistada se procederá a su registro en formato de audio. El audio y el acta correspondiente serán puestos a disposición de la autoridad correspondiente.

3. *Entrevista a la persona denunciada*: las autoridades de la Institución deberán realizar una entrevista formal con la persona señalada como responsable, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles sin que ello implique reconocimiento de los hechos. La entrevista será confidencial con el alcance explicado en el artículo
4. *Informe de Evaluación de Riesgo*: cumplido lo anterior, las personas referentes/responsables deberán elevar a las correspondientes autoridades el informe de lo denunciado y entrevistado, dando cuenta de lo acontecido por las partes en documentos individuales o conjuntos, a fin de que se dicte el acto administrativo que fuera necesario para convalidarlo.
5. *Deliberación*: una vez finalizada la entrevista, y luego de haber escuchado la manifestación de voluntad de la persona entrevistada, se arribará a una resolución de acuerdo al contexto y la evaluación de pertinencia realizada.
 - a) *Archivo*: en caso de disponerse el archivo de las actuaciones por no encuadrar en las previsiones del Protocolo, el equipo interdisciplinario referente emitirá un informe fundado exponiendo su criterio, y en caso de corresponder, se recomendarán las derivaciones u orientaciones que resulten pertinentes. El informe será puesto en conocimiento de la persona entrevistada sin que se le extiendan copias del mismo, sin perjuicio de la posibilidad de acceder a copias de su propia deposición.
 - b) *Procedimiento de intervención urgente*: se trata de un proceso opcional que tiene como fin el cese inmediato de la situación de violencia que se haya denunciado sin acudir todavía al proceso disciplinario.
 - c) *Acuerdo*: una vez conformado el Informe, pueden pedirse acciones reparatorias entre el/la denunciado/a y el/la denunciante que tiendan a restablecer el derecho vulnerado.
 - d) *Falta de acuerdo*: en caso de no lograrse acuerdo, quedará posibilitada la vía de la denuncia administrativa:
 - i. *Denuncia formal*: Si al finalizar el procedimiento, la persona entrevistada decide realizar una denuncia formal en el ámbito público, se deberá acompañar la denuncia y asesorar al/ a la denunciante.

- ii. *Denuncia administrativa*: si al finalizar la entrevista, la persona entrevistada decide realizar una denuncia en el ámbito institucional, se deberá acompañar la denuncia con el Informe de Evaluación de Riesgo para que las autoridades de la Institución se ajusten a las normas disciplinarias vigentes en el Estatuto Docente de la Provincia de Buenos Aires y el Régimen de Convivencia Institucional de la E.S.B.A. *Regina Pacis*.

- 6. Una vez dado curso y dictado el acto pertinente, las actuaciones institucionales deberán darse por finalizadas no pudiendo iniciarse sumario por los mismos hechos en el futuro, salvo que las pautas hayan sido incumplidas.
- 7. *Confidencialidad*: todo el proceso será confidencial hasta tanto se emita el acto administrativo por el cual se finalice el procedimiento establecido en este Protocolo o se disponga la apertura del sumario.
- 8. *Valoración*: la incorporación del acta de la entrevista, junto con archivo de audio si existiese, deberán ser valorados por las autoridades de la Institución a los fines de prescindir de la declaración testimonial de la persona denunciante durante la instrucción de sumario. No obstante ello, si las autoridades considerasen pertinente ampliar el testimonio deberá actuar de conformidad con los principios de respeto y privacidad y no-revictimización expresados en el artículo 5 del presente Protocolo.

Artículo 11°.- De las atribuciones de los referentes/responsables.

- i. Los equipos interdisciplinarios y/o las autoridades de la Institución se encontrarán facultados a requerir información respecto de las partes involucradas y sus antecedentes con el fin de sustentar su Informe de Evaluación de Riesgo. En ningún caso podrán disponer medidas probatorias tendientes a acreditar la veracidad del relato.
- ii. Una vez radicada la denuncia administrativa interna, los/as referentes quedarán a disposición de la persona denunciante y prestarán colaboración con la instrucción, siempre con el objeto de informar, orientar o sugerir aspectos que hagan a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género y/o la orientación sexual.
- iii. La resolución definitiva que recaiga en el sumario administrativo deberá ser notificada a la persona referente para su conocimiento.

Artículo 12°.- De las acciones legales independientes.

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.

Artículo 13°.- Del registro.

Quien/es tomase/n la denuncia deberá/n elaborar un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante asegurando siempre su privacidad y evitando su revictimización; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Artículo 14°.- De la campaña de prevención y formación.

A los efectos de difundir los objetivos de este Protocolo, la Dirección de la ESBA Regina Pacis junto a la Comisión Institucional de Asuntos de Sexualidad y Género (C.I.A.Se.G.) se comprometen a promover acciones continuas de sensibilización, difusión y formación sobre estas problemáticas, así como también fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia por motivos de género, de identidad de género o de orientación sexual.



El presente *Protocolo* fue actualizado por la Dirección de la E.S.B.A. *Regina Pacis* en el ciclo lectivo 2025. Esta versión deroga y deja sin efecto a todas las versiones anteriores y pasa a regir como marco normativo en la Institución hasta tanto no se confeccione una versión superadora.

