

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA INTERVENCIONES POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA D.G.E

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA INTERVENCIONES POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA D.G.E	4
FUNDAMENTOS	4
OBJETIVOS	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
NORMATIVA DE BASE.....	5
GLOSARIO	7
PAUTAS GENERALES PARA ABORDAJES DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO	9
HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS PARA SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN D.G.E.....	10
A- LICENCIA Art. 50 inc. 12 Ley 5811 (reglamentada por Acuerdo paritario, homologado por Decreto 1822/2021).....	10
¿Quiénes pueden emplearla?.....	10
¿Cómo se tramita?	10
¿Qué plazos hay que tener en cuenta?	11
Extensión de plazo	12
B- TRASLADOS- (docentes/no docentes).....	12
a) Ordinarios/ definitivos	12
b) Transitorios	12
c) Preventivos.....	13
C- OTRAS MEDIDAS - no reglamentadas	14
Perteneciente a la DGE-docente o no docente:.....	14
¿Si el denunciado no pertenece a la DGE, pero sí, a otro organismo estatal?	15
¿Si el denunciado fuera estudiante?	15
¿DÓNDE HAY QUE INICIAR UNA PRESENTACIÓN PARA DENUNCIAR VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA D.G.E.?	16
¿CUÁNDO EXISTE OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR POR VIOLENCIA DE GÉNERO?	17
¿CÓMO ACTUAR ANTE LA EXISTENCIA DE UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS?	17
ASISTENCIA SOCIAL, PSICOLÓGICA Y/O ASESORAMIENTO LEGAL PARA CASOS COMPATIBLES CON VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA PROVINCIA DE MENDOZA.....	18

Subdirección del Área de Género del Ministerio de Educación, Cultura, Infancias y D.G.E.....	18
Línea 144	18
Dirección de Género y Diversidad - Ministerio de Gobierno Infraestructura y Desarrollo Territorial de la Provincia de Mendoza.....	18
Poder Judicial de la Provincia de Mendoza – Centro de Atención Judicial Ciudadana.	18
Dirección de la Mujer- Ministerio Público Fiscal de la Provincia de Mendoza	19
Mesa Orientadora en Violencia de Género (MOVIG)	19
Dirección de la Mujer, Género y Diversidad "Dra. Carmen María Argibay"- Suprema Corte Poder Judicial Provincia de Mendoza.....	19
Página Web: https://jusmendoza.gob.ar/direccion-de-la-mujer-genero-y-diversidad/	19
ÁREAS DE LA MUJER EN LOS DIFERENTES MUNICIPIOS	19
Municipalidad de Ciudad de Mendoza – Coordinación de Género, Mujeres y Diversidad	19
Área de Género y Diversidad de Las Heras- Dirección de Desarrollo Social, Familia y Hábitat.....	19
Municipalidad de Guaymallén –Género de Familia y Diversidad.....	19
Municipalidad de Godoy Cruz—Dirección de Género, Diversidad y Juventudes.....	19
Municipalidad de Maipú—Área de la Mujer dependiente de Desarrollo Humano y Familia.	20
Municipalidad de Luján de Cuyo- Dirección de Género y Diversidad. Secretaría de Desarrollo Humano.....	20
Municipalidad De Lavalle—Dirección de Familia Género y Diversidad.	20
Municipalidad de La Paz—Coordinación de Mujer, Género y Diversidad	20
Municipalidad de Santa Rosa—Coordinación General Género, Diversidad y Familia-Dirección de Desarrollo Social y Derechos Humanos	20
Municipalidad de Junín –Oficina Género y Diversidad.	20
Municipalidad de Rivadavia—Área de Mujeres, Género Diversidad. Dirección de Desarrollo Social, Hábitat y Salud.....	20
Municipalidad de San Martín – Dirección de Diversidad, Género y Derechos Humanos.....	20
Municipalidad de Tunuyán—Área Mujer, Diversidad Sexual y Masculinidad. Anexo Municipal.....	21

Municipalidad de San Carlos—Área Mujer, Género y Diversidad. Desarrollo Humano y Salud.....

21

de Familia, Comunidad y Derechos Humanos.....	21
Municipalidad de General Alvear—Coordinación de Mujer y Género.	
Dirección De Familia.....	21
Municipalidad de Malargüe. Área de Abordaje Integral a La Mujer	21

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA INTERVENCIONES POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA D.G.E

FUNDAMENTOS

En virtud de los nuevos paradigmas que reconocen a la violencia contra las mujeres como un flagelo global y su recepción en el ámbito legislativo y doctrinario, surge la necesidad de dar respuestas mediante herramientas de intervención administrativas, acordes a los casos que se presentan en los espacios educativos de nuestra provincia.

La Dirección General de Escuelas, de la provincia de Mendoza, es el ámbito público, con mayor cantidad de mujeres vinculadas laboralmente al ejecutivo provincial, motivo más que suficiente para proponer políticas públicas que tiendan a la implementación de acciones concretas de protección y erradicación de formas violentas que se desprenden en algunos casos también, de la propia administración.

Esta Guía tiene como propósito principal, entregar recomendaciones que favorezcan la incorporación de la perspectiva de género, en las trámites administrativas, ilustrando de esa manera buenas prácticas, en pos de la erradicación de la violencia de género, promoviendo también, la transversalización del enfoque de género en los ámbitos de la administración pública, para la cual se tomaron en consideración los diferentes ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales, así como publicaciones e investigaciones académicas en el tema.

Dada la naturaleza de esta Guía, su conocimiento y observancia son obligatorios para todas las personas que forman parte de la Dirección General de Escuelas; invocar su desconocimiento no exime de las responsabilidades por su incumplimiento.

De esta manera, desde la cartera educativa, se da cumplimiento con preceptos supraconstitucionales, tendientes a la prevención, protección, eliminación y sanción de conductas vinculadas a motivos de género.

OBJETIVOS

- Promover la protección, prevención y erradicación de toda forma de violencia hacia las mujeres.
- Incorporar buenas prácticas para garantizar los debidos procesos, mediante la aplicación de la perspectiva de género.
- Promover, prevenir, eliminar y sancionar de cualquier forma de violencia y práctica de discriminación basadas en estereotipos sexuales o de género.
- Garantizar la aplicación de los principios de buena administración, debida diligencia reforzada, vulnerabilidad, trato digno, amplitud probatoria y no revictimización.
- Fomentar y fortalecer la coordinación intersectorial, entre organismos estatales, que intervienen en situaciones de violencia hacia las mujeres.

- Con la misma finalidad, deben tenerse en cuenta los preceptos establecidos en 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”, en cuanto a los deberes del Estado en casos de violencia de género, por tanto, también se tendrá intervención en aquellos casos, en los cuales la agente denuncie hechos de violencia de género, que hayan sido ajenos al ámbito laboral.

Es por ello, que el equipo interdisciplinario de la Coordinación de Género de la Dirección General de Escuelas, ha elaborado esta Guía, siguiendo una rigurosa metodología de investigación participativa, y tomando como punto de partida la praxis de los distintos abordajes que se realizaron en esa Dependencia, cuya población fueran, agentes de la administración pública provincial, docentes, no docentes y estudiantes, de escuelas de la provincia de Mendoza, en relación con la DGE, en su gran mayoría mujeres.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Guía, deberá ser puesta a conocimiento de las personas que conformen la comunidad educativa, así como también de sus familias y/o adultos responsables.

NORMATIVA DE BASE

- Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW1979).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, 1994), aprobadas por el Estado Argentino por las Leyes N° 23.179 y 24.632, respectivamente, obligando a los Estados a impulsar normas políticas a fin de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.
- Principios de Yogyakarta- 2016: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
- Convenio N° 111 O.I.T.- Refiere al principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.
- Convenio N° 190 OIT. -Sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Constitución Nacional: art. 14 (derecho al trabajo), art 14 bis (condiciones dignas y equitativas de labor), art. 16 derecho de igualdad ante la Ley, art. 75. inc. 22 (adhesión a los Tratados Internacionales otorgando rango constitucional) inc. 23 (medidas de acción positiva para promover la igualdad real de oportunidades y de trato de las mujeres).
- Ley N° 23.179 Aprobación de la Convención sobre Eliminación de la discriminación de la mujer. Resolución N° 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas (18-DIC-1979)
- Ley N° 23.592- (actos discriminatorios).
- Ley N° 26.171 - Convención sobre Eliminación de todas la Formas de discriminación contra la mujer.

- Ley Nº 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Decreto reglamentario 1011/2010 (define la violencia laboral contra las mujeres, incluye el hostigamiento psicológico)
- Ley Nº 26.743 de identidad de género.
- Ley Nº 27.580, ratificación por parte de la Argentina del Convenio Nº 190 OIT.
- Ley Nº 27.499, "Micaela", de capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en el ámbito público en todos los poderes del Estado.
- Protocolo Marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el sector público nacional.
- Ley Nº 8.806, para mujeres víctimas de violencia - Modificación Ley 5.811 General Sueldos Licencias Administración Pública, mediante la cual se incorpora el art. 50 inc. 12.
- Ley Nº 9.054, "Defensor del Docente".
- Decreto Nº 1187/2018 "Protocolo de actuación para situaciones compatibles con abuso sexual y/o maltrato de niños, niñas y adolescentes", (Guía de Procedimientos ante situaciones Emergentes en las Escuelas de Nivel Inicial, Primario, Secundario y sus modalidades.).
- Resolución Nº 8820-S.S.T y E, relativa a la "Prevención y Abordaje sobre violencia laboral".
- Ley Nº 8226- Adhesión provincial a la Ley Nacional 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- Resolución Nº 676-DGE-2020, Protocolo de Intervención en Situaciones de Violencia Sexista en el ámbito de los Institutos de Educación Superior.
- Decreto Nº 1822/21 de homologación, paritarias no salariales, donde reglamenta la licencia de violencia de género para trabajadoras de la Dirección General de Escuelas (Ley 5811, art. 50.12) y la Creación de la Coordinación del Área de Género de la DGE.
- Resolución 2021-3161-E-GDEMZA-DGE, de Creación de una Coordinación del Área de Género, en el ámbito de la Dirección General de Escuelas, con intervención en forma obligatoria en toda aquella tramitación de tipo administrativa, que guarde alguna vinculación con temáticas inherentes a género, vulneración de derechos por orientación sexual o identidad de género.

GLOSARIO

Sexo: La Corte Interamericana de Derechos Humanos, otorga una definición de este término al decir que, en sentido estricto, “es la suma de características biológicas que faculta identificar el espectro de personas como hombres y mujeres”¹, existiendo diversos factores que contribuyen a esa determinación, genéticos o cromosómicos, gonadal, genital, hormonal y fenotípico. Se ha planteado una división, en sólo dos categorías (hombres y mujeres), excluyendo otras categorías, que no se adecuan al concepto binario, por ejemplo, la clasificación de personas intersex.

Género: Es definido entonces, como la manera de referirse a las identidades, funciones y atributos construidos socialmente alrededor de las mujeres y los hombres; así como el significado social y cultural que se atribuye a sus diferencias biológicas². Esta conceptualización es estrictamente binaria(femenino/masculino), excluyendo a personas de género diverso.

Así, se determinarán que ciertas conductas corresponden a uno u otro género y por tal el concepto de género será tan amplio y variable, como la categorización que se realice de esas conductas.

Identidad de Género: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la identidad de género es “la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras experiencias de género como el habla, la vestimenta o los modales”.

La Ley de Identidad de Género, N° 26.743, conceptualiza, “*Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.*”³

Orientación Sexual: Según los Principios de Yogyakarta (2007)⁴, “orientación sexual”, es conceptualizada como “la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”.

¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva, OC-24/17, párr. 32

² Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17, párr.32

³ Ley 26743, Identidad de Género- Honorable Congreso de la Nación Argentina, Publicada en el Boletín Oficial del 24-may-2012-Art. 2.

⁴ Los Principios de Yogyakarta son una serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Los Principios ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir. Prometen un futuro diferente, donde todas las personas, habiendo nacido libres e iguales en dignidad y derechos, podrán ejercer ese precioso derecho adquirido al momento de nacer.

Violencia: La OMS define la violencia como "el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones".

Violencia contra las mujeres: Las Naciones Unidas la definen como "todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada".

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, conceptualiza a la violencia contra las mujeres, diciendo: "*Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón*".⁵

Perspectiva de Género: Permite analizar las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres en el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen.⁶

⁵ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155>

⁶ Campillo Fabiola y Lara Silvia, "Lineamientos para la integración de la perspectiva de género en los organismos de la Federación Iberoamericana del Ombudsman" IIDH Red de las Defensorías de las Mujeres. San José, Costa Rica, 1998.

PAUTAS GENERALES PARA ABORDAJES DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- En todas aquellas actuaciones administrativas, en las que se tramiten situaciones relativas a violencia contra las mujeres, deberá tomar intervención la Coordinación del Área de Género, o la dependencia que la reemplace, en forma previa al dictado de cualquier acto administrativo, de **FORMA OBLIGATORIA.**
- No se puede realizar, confrontación, mediación o indicar revinculación de las partes involucradas en la situación de violencia de género, situaciones expresamente prohibidas. (Art. 28, Ley 26.485).
- No se realizarán juicios de valor o frases incriminatorias, en la redacción de los escritos que relaten los hechos, ej. Actas, ni en las manifestaciones verbales. Solo se relatarán aquellos de forma objetiva, descriptiva, clara y legible. Deberán consignarse, las personas intervenientes, la fecha de redacción y del hecho, las autoridades firmantes, el lugar donde habrían acaecido los hechos y la identidad de posibles testigos, si existieren.
- Solo tendrán participación las personas involucradas, sus representantes legales, previa acreditación de tal condición, así como también persona de confianza de la denunciante.
- Solo se exigirá como documentación acreditativa, las que se determina en esta guía.
- Las partes involucradas tienen derecho al acceso de las actuaciones administrativas, sin ningún costo, ni dilación innecesaria, atento el principio de debida diligencia.
- Se evitará la reiteración del relato de la persona agredida, buscando no revictimizarla.
- En todos los casos, imperará la voluntad de la persona agredida, para la adopción de medidas administrativas, siempre se sean técnicamente posibles.
- Cuando se lleven adelante procesos disciplinarios, por hechos de violencia de género, deberá tenerse presente:
 - ✓ El derecho de las mujeres a no ser citadas innecesariamente para ratificar los hechos ya denunciados con anterioridad;
 - ✓ La aplicación de perspectiva de género, esto significa entre otras consideraciones que la prueba producida debe valorarse teniendo en cuenta la vulnerabilidad de la víctima. El principio de amplitud probatoria es aplicable a todos los casos de violencia de género;
 - ✓ Quienes desempeñan funciones de investigación, deberán actuar libres de estereotipos y teniendo en cuenta las particularidades de los episodios de violencia de género.

HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS PARA SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN D.G.E.

A- LICENCIA Art. 50 inc. 12 Ley 5811 (reglamentada por Acuerdo paritario, homologado por Decreto 1822/2021).

¿Quiénes pueden emplearla?

Las Agentes Pùblicas, dependientes de la D.G.E. docentes, no docentes y administrativas, titulares y suplentes de las escuelas de la provincia de Mendoza.

¿Cómo se tramita?

1. La requirente de la Licencia llenará tantos formularios⁷ como lugares donde preste servicios, firmados por el superior correspondiente.⁸
2. La autoridad escolar, cargará la novedad en el GEM, consignando el texto art. 50 inc. b, "licencia a término", sin que se le requiera ningún otro tipo de documentación en esa instancia.
3. La peticionante, deberá enviar por correo electrónico⁹ a la Coordinación de Género de DGE, el o los formularios escaneados, en forma completa y legible, así como también, la documentación acreditativa con la que contare. Esta obligación es personal de la Agente y es requisito esencial para la tramitación de la licencia, de lo contrario las inasistencias no se encontrarán justificadas.
4. El envío de la documentación y del formulario correspondiente, deberá realizarse dentro de las 48 horas del inicio del período de licencia¹⁰, caso contrario podrá denegarse por extemporaneidad, salvo casos excepcionales, debidamente acreditados y evaluados por la Coordinación de Género.
5. La C.A.G.¹¹, luego de recepcionar el formulario expresado en los puntos anteriores, enviará acuse de recibo a la agente, listado de los efectores psicosociales que brindan abordaje integral, relativo a violencia de género, constancia del número de expediente donde se tramitará la licencia, e instructivo para ampliación de la licencia.
6. La C.A.G., citará a la Agente, a fin de realizar una entrevista interdisciplinaria, tendiente a ofrecer un abordaje y atender a las necesidades de cada caso en particular pudiendo ser derivada a intervención de otras Áreas especializadas en la temática.

⁷ www.mendoza.edu.ar/tramitacion-de-licencia-por-violencia-de-genero

⁸ Si la persona que tuviera que firmar el formulario, estuviera vinculada con la situación de violencia, se requerirá la firma del jerárquico inmediato superior, sin mayores trámites.

⁹ genero-dge@mendoza.gov.ar

¹⁰ Decreto Reglamentario 727/93, art. 18

¹¹ Coordinación del Área de Género- Dirección General de Escuelas

7. Con la documentación y el formulario recibido, la C.A.G., formará un expediente, caratulado únicamente con el número de DNI de la Agente, y la leyenda "licencia a término", se incorporará dictamen y se remitirán las actuaciones por su orden a Dirección de Capital Humano, o la Dependencia que la reemplace, para la justificación de inasistencias y el registro del período de licencia otorgada y luego a Subdirección de Liquidaciones a los fines de no realizar ningún descuento.
8. En el mismo momento se dará comunicación fehaciente del otorgamiento o denegatoria de la licencia a la Agente, así como también, a las dependencias donde preste servicios.
Finalmente, las actuaciones volverán a C.A.G, para su guarda temporaria, dejando registro en esa repartición a los fines estadísticos.
9. A posteriori, C.A.G. informará a Subdirección de Liquidaciones, las licencias que hayan sido rechazadas, o que no hayan cumplido con la tramitación efectiva, previo a las fechas de acreditación de haberes, a los fines de realizar los descuentos pertinentes.
10. De cada tramitación se contará con un registro individualizado, a los fines de realizar estadísticas y seguimiento de cada caso.
11. En forma mensual, se requerirá información a G.E.M. para verificar que las licencias cargadas con art. 50.b) hayan sido efectivamente tramitadas, no correspondiendo la justificación de las inasistencias cuando no exista constancia de aquella.

¿Qué plazos hay que tener en cuenta?

90 días

Es el plazo máximo de licencia, sin extensión, salvo casos excepcionales, debidamente justificados y evaluados por la CAG.

Hasta 30 días corridos

Son los períodos de licencia que podrán ser solicitados en forma independiente cada vez, (tres períodos en total).

5 años

Son los que deberán pasar, luego de agotado el plazo máximo, para poder emplearla nuevamente.

Hasta 15 días corridos

Este es un período excepcional, que se concederá de manera automática, cuando la Agente no cuente con documentación acreditativa, no obstante, la Coordinación de Género realizará una entrevista, a fin de brindar un abordaje y asesoramiento interdisciplinario.

Estos días se computarán para el plazo total de la licencia. Deberán transcurrir 5 años, para poder volver a emplear esta medida excepcional, por falta de documentación.

Extensión de plazo

Luego de usar los 15 días o los 30, según cada caso, deberá presentar la siguiente documentación en forma indistinta:

- Constancia de abordaje de algún efector psicosocial del ámbito público o privado especializado en violencia de género;
- Constancia de denuncia penal;
- Constancia de medida de protección vigente, (Prohibición de contacto y/o acercamiento, Exclusión del Hogar);
- Certificado de psicólogo/a o psiquiatra, por violencia de género.

2da o 3era extensión, la agente deberá presentar, otra documentación distinta de la presentada anteriormente:

¿Qué documentación sirve para acreditar la situación invocada de violencia de género? - Enumeración NO taxativa.

- Certificados médicos, y/o de profesionales de la salud mental.
- Constancia de abordaje de efector psicosocial especializado en violencia de género
- Constancia de Denuncia Penal
- Constancia de Medida de Protección de Derechos, vigente, (prohibición de acercamiento y/o contacto, exclusión de hogar, etc).

B- TRASLADOS- (docentes/no docentes)

a) **Ordinarios/ definitivos:** Son aquellos a los que la agente podrá acceder mediante Concurso de Antecedentes, convocado mediante resolución en cumplimiento a lo dispuesto por el Estatuto del Docente -art 33º, ley 4934, art. 6º inc. c).

En aquellas, podrá establecerse un criterio de protección a mujeres en el marco de la Ley 26.485, por el cual se establezca alguna acción positiva, por ejemplo: bloqueo de horas, prioridad, etc., las que deberán estar consignadas expresamente en la norma que convoque al concurso, previa intervención de la Coordinación de Género, como requisito esencial, tanto en la redacción de la norma como en la evaluación posterior del trámite solicitado.

El mismo criterio se empleará cuando la Convocatoria para Concurso de Traslado fuere dirigida a personal no docente.

b) **Transitorios:** Son aquellos que se solicitan de manera excepcional y extemporánea a los definitivos, por situaciones extraordinarias, reconociendo así, una situación de vulnerabilidad de la requirente.

Es una acción de emergencia, de protección y asistencia, para la mujer que transita esa situación de violencia en el marco de la Ley 26.485.

No constituye una medida de carácter permanente, (tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de cada año).

No otorga derechos u obligaciones que no se tenían originariamente, continuando en las mismas condiciones laborales que el cargo primigenio.

Debe contarse en todos los casos con el consentimiento expreso de la Agente.

Requisitos:

- 1- Titularidad de la Agente que lo peticiona, con la estabilidad y los derechos propios que tal calidad le otorga, (Estatuto del docente, Ley Nº 4934 y Decreto Nº 313/85.).
- 2- Petición Expresa, de la agente de acceder a ese movimiento, el cual deberá constar en el expediente correspondiente.
- 3- Acreditación, de la situación que se invoca, cuya evaluación y merituación, quedará a cargo de la Coordinación del Área de Género, en forma exclusiva, así como también la realización de una entrevista interdisciplinaria para el mismo fin.

- c) **Preventivos:** Consiste en modificar el lugar de prestación efectiva del servicio de la persona denunciada.

No constituyen una afirmación de culpabilidad, ni una sanción disciplinaria, no generarán derechos u obligaciones que no se tenían originariamente.

Es requisito, que el agente a trasladar ostente cargo titular.

Tendrá carácter acotado en el tiempo y quedará sujeto a ratificación en la norma que ordene sumario.

Tienen por fundamento:

- 1- Evitar el contacto de la persona denunciante, la persona denunciada y/o sus grupos familiares.
- 2- Preservar los elementos que puedan ser de utilidad para la investigación sumaria.
- 3- Promover la recomposición del clima laboral.

Si los agentes que se pretendan trasladar no fueran titulares:

1. Mujer denunciante suplente: se podrá otorgar un reordenamiento dentro del mismo lugar de trabajo, se entiende que esta medida provisoria, tendrá vigencia mientras dure la suplencia, si la situación de violencia no hubiera cesado antes.
2. Denunciado suplente: la existencia de denuncia penal por violencia de género, es motivación para la producción de un informe negativo, del superior jerárquico y la evaluación de la baja correspondiente, siguiendo los procedimientos ordinarios.

* *Competencia para ordenar traslados:*

La Constitución de la Provincia de Mendoza establece que "La dirección técnica de las escuelas públicas, la superintendencia, inspección y vigilancia de la enseñanza común y especial, estará a cargo de un director general", así surge claro, que la competencia para nombrar y remover agentes públicos de ese ámbito recae en la figura del Director General de Escuelas.

No obstante, atento a los supuestos de avocación y economía administrativa, el acto administrativo que ordene dicho movimiento, puede ser dictado por la persona responsable de la Dirección de Línea correspondiente.

En estos casos las competencias de las Juntas Calificadoras, se limitará a emitir dictamen, tal como lo expresa el estatuto del docente Ley N° 4934 y decreto 313/85, art. 29 inc. c), informando sobre la disponibilidad de cargos vacantes.

C- OTRAS MEDIDAS - no reglamentadas:

Si bien el art. 50.12 de la Ley 5.811, contempla otras herramientas de protección hacia las mujeres que manifiestan sufrir violencia, en el marco de la Ley 26.485, tales como la justificación de inasistencias, la reducción horaria, etc., aquellas no se encuentran reglamentadas.

Aquello no implica que no puedan emplearse, pero quedarán sujetas a la discrecionalidad de la Administración.

SOBRE EL DENUNCIADO

Perteneciente a la DGE-docente o no docente:

- a) **Titular:** En aquellos casos en los que la denuncia administrativa y/o penal, recaiga sobre un Agente Titular, vinculado laboralmente con la D.G.E., se formará expediente administrativo incorporando toda la documentación inherente, se dará intervención a la Coordinación de Género, para que emita dictamen legal en el marco de sus competencias.

Luego se requerirá dictamen del Área Legal, a los fines de determinar si es procedente iniciar Proceso Disciplinario. Finalmente se remitirán las actuaciones a Junta de Disciplina del nivel que corresponda. Esta tramitación concluirá con la resolución de apertura de Sumario del Director General de Escuelas, o por el contrario con el archivo de las actuaciones, según corresponda.

¿Y mientras tanto, qué pasa con el Denunciado Titular?

La Dirección de Línea, podrá disponer la prestación de servicios bajo la figura del traslado preventivo, tal como se explica en el punto B-3), salvo que exista otra medida adoptada en el marco disciplinario (ej.: suspensión).

- b) **Suplente:** En el caso del denunciado, cuando exista una denuncia en sede penal, por violencia de género, en virtud de la cual se encuentre comprometido el status docente o de agente público, la autoridad escolar, elaborará el correspondiente informe negativo, el cual será fundamento suficiente para que la Dirección de Línea, continúe con el trámite de baja, previo plazo para la presentación del descargo del denunciado en un plazo de 5 días, según la reglamentación vigente en cada nivel educativo. Si la denuncia fuera administrativa, tomará inmediata intervención la Coordinación de Género a fin de asesorar a las partes intervenientes y sugerir las acciones que correspondan.

Sobre las bajas: En caso de ordenar la baja del agente, luego de notificada se pondrá a conocimiento de la Junta Calificadora respectiva, a fin de proceder a la inhabilitación correspondiente inmediata.

***En todos los casos podrá procederse a la derivación al Área de Abordaje al Varón (Dirección de Género y Diversidad de Mendoza).**

¿Si el denunciado no pertenece a la DGE, pero sí, a otro organismo estatal?

Se comunicará a la Coordinación del Área de Género y deberá comunicar formalmente tal situación de manera INMEDIATA, al organismo empleador, a fin que tome las medidas correspondientes.

¿Si el denunciado fuera estudiante?

Si el denunciado fuera estudiante de nivel primario o secundario, con independencia si el hecho ha sido dentro o fuera del ámbito escolar, se dará intervención al DAE¹² (ex DOAITE) o al SOE¹³, tal como determina la "Guía de Situaciones Emergentes", Decreto 1187/2018, según fuera el caso.

Si el denunciado perteneciera a Nivel de Educación Superior, se dará intervención a la Consejería de Género, tal como lo expresa el Protocolo de Intervención en Situaciones de Violencia Sexista:

<https://www.mendoza.gov.ar/generoydiversidad/wp-content/uploads/sites/30/2016/04/Res-676-DGE-2020-Protocolo-de-Intervenci%C3%B3n-en-Situaciones-de-Violencia-Sexista-.pdf>

¹² Dirección de Acompañamiento Escolar-Dirección General de Escuelas

¹³ Servicio de Orientación Escolar

Las acciones a adoptarse tendrán como eje la protección de las personas involucradas, garantizar el derecho a la educación, la voluntad de las mismas y los asesoramientos de los profesionales intervenientes.

Podrán adoptarse alguna de las siguientes medidas -*Enumeración no taxativa*-:

- Escolaridad protegida
- Cambio de división
- Reubicación espacial del curso de uno o ambos involucrados
- Cambio de escuela de cualquiera de las personas involucradas.
- Realizar derivaciones para intervención de distintos efectores que trabajen con adolescentes (Áreas Municipales).

¿DÓNDE HAY QUE INICIAR UNA PRESENTACIÓN PARA DENUNCIAR VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA D.G.E.?

- 1- Tiene plena vigencia lo dispuesto por la Guía de Situaciones Emergentes Decreto 1187/2018¹⁴, para los supuestos allí detallados, en cada caso, se deberá dar intervención a la Coordinación de Género, o la dependencia que en el futuro la reemplace, de forma inmediata a través de la intervención de la Supervisión correspondiente, a fin de recibir sugerencias de acción.
- 2- Si la presentación la iniciara la persona agredida, con independencia de quien sea indicado como agresor, podrá realizarla ante la C.A.G., de manera, personal, por mail o por nota.
- 3- Si otra Dependencia, que no fueran las ya mencionadas, tomase conocimiento de un hecho compatible con violencia de género, deberá comunicarlo en forma inmediata a la C.A.G, de manera, personal, por mail o por nota.
- 4- Cualquier persona NO vinculada con la Dirección General de Escuelas, puede acudir a la Coordinación del Área de Género para recibir asesoramiento y orientación sobre las conductas de violencia de género, contempladas en la Ley 26.485. La Coordinación orientará sobre los procedimientos, mecanismos y las formas de realizar la denuncia, en caso que así lo decidan quienes acuden a recibir información.

¹⁴ <https://boe.mendoza.gov.ar/publico/verpdf/30660>

¿CUÁNDO EXISTE OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR POR VIOLENCIA DE GÉNERO?

Cuando en virtud de las funciones como agentes públicos, se tome conocimiento de un hecho compatible con violencia de género, se estará a lo dispuesto por los artículos 18 y 24 de la Ley 26.485.

Sin embargo, es necesario recordar lo que dice el Decreto Reglamentario 1011/2010, en aquellos casos en que el hecho no configure un delito, deberá contarse con el consentimiento expreso de la mujer para interponer la denuncia, lo que deberá quedar debidamente acreditado, imperando la voluntad de la víctima.

¿CÓMO ACTUAR ANTE LA EXISTENCIA DE UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS?

Las Medidas de protección son acciones de precaución personalizadas e intransferibles dictadas por el Juzgado de Familia para neutralizar la violencia ejercida hacia la víctima.

Permiten a la víctima asegurar su integridad física, psicológica y sexual o la de su familia y resguarda sus bienes patrimoniales.

Si el agresor no cumple las medidas de protección o las infringe, configura el delito de resistencia o desobediencia a la autoridad y deberá darse aviso a la policía.

Pueden ser:

- Prohibición de acercamiento
- Prohibición de comunicación por cualquier medio
- Exclusión de hogar
- Medidas de seguridad en la casa de la mujer
- Restitución de efectos personales.

Cuando se tome conocimiento de la existencia de una medida de esta índole, deberán arbitrarse todos los medios necesarios para dar cumplimiento con la orden judicial y comunicar la novedad a C.A.G.

ASISTENCIA SOCIAL, PSICOLÓGICA Y/O ASESORAMIENTO LEGAL PARA CASOS COMPATIBLES CON VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA PROVINCIA DE MENDOZA.

Subdirección del Área de Género del Ministerio de Educación, Cultura, Infancias y D.G.E.

- -Dirección: Casa de Gobierno, Av. Peltier 351, Primer piso, Cuerpo Central.
- -Whatsapp: 02617687994
- -Horario de Atención: lunes a viernes de 08:00 HS a 13:00 HS.
- -Correo Electrónico: genero-dge@mendoza.gov.ar
- Defensor del Docente: 0261 3079084.
- Consejería de Educación Superior- DGE: Perú 86. Barrio Bombal. Ciudad. Mendoza
- Correo Electrónico: genero-superior@mendoza.edu.ar

Línea 144

Línea Nacional para el Asesoramiento, Información, Orientación y Asistencia para la Mujer en Situación de Violencia.

- Funciona las 24 horas, los 365 días del año
- **Línea de Emergencia 911:** Tiene como finalidad la llamada **PARA LOS CASOS DE EMERGENCIA**, sea de una persona en riesgo por violencia de género, que pueda o no ser delito, pero que se trate de una emergencia. **NO ES PARA INFORMACIÓN.** Funciona los 365 días las 24 horas.

Dirección de Género y Diversidad - Ministerio de Gobierno Infraestructura y Desarrollo Territorial de la Provincia de Mendoza.

- Dirección: Av. San Martín 407 esquina Morón, Ciudad
- Teléfono: 261- 2629249 / WhatsApp 2612785085
- Correos Electrónicos: dmgd@mendoza.gov.ar
- www.mendoza.gov.ar/generoydiversidad

La Dirección de Género y Diversidad ofrece un espacio **DE ABORDAJE Y ATENCIÓN AL VARÓN**: Funciona en Av. España 16 de Ciudad, de lunes a viernes, de 9 a 13 horas. Para mayor información, llamar al 4582197 – 2612628746 o escribir a abordajealvaron@gmail.com

Poder Judicial de la Provincia de Mendoza – Centro de Atención Judicial Ciudadana.

- Teléfono: 160
- Turnos: mediación familiar, abogados de familia, defensores civiles
- Consultas: lunes a viernes de 08:00 hs a 21:00 h
- Whatsapp: 5492615991711
- Correo Electrónico: 160@jus.mendoza.gob.ar

Para solicitar medidas judiciales ante situaciones de violencia de género e intrafamiliar, se debe completar el siguiente formulario:

<https://ticketsform.mendoza.gov.ar/ticketsform/servlet/responderformulario?SCJ>

Dirección de la Mujer- Ministerio Público Fiscal de la Provincia de Mendoza

- Denuncia Virtual: https://denuncias.mpfmza.gob.ar/#/denuncias_dashboard
- Whatsapp para denuncias: 261-5790203
- Denuncia Personal: en la oficina fiscal más cercana a su domicilio.
- Polo Judicial Penal: 4º Piso - Plantamura y San Felipe S/N, Capital

Mesa Orientadora en Violencia de Género (MOVIG)

- Horario de atención: lunes a viernes de 07:30 a 20:00 h
- Teléfono: 348-7589
- Sólo WhatsApp 261-6864287

Dirección de la Mujer, Género y Diversidad "Dra. Carmen María Argibay"- Suprema Corte Poder Judicial Provincia de Mendoza.

Servicio de acceso gratuito y confidencial con perspectiva de género y diversidad sexual: asistencia y asesoramiento legal, información sobre causas en que la persona se encuentra involucrada, derivación responsable para un abordaje integral.

- Dirección: España 480, Ala Norte 2º Piso, Of. 51,2 y 3, Ciudad de Mendoza.
- Horario de Atención: de 07.30 hs. a 13.30 hs y de 14:00 hs a 20: 00 hs
- Teléfonos: 0261 4498622/8656.
- Whatsapp: +5492616842676/+5492617486646/+5492617545220/-5492616832107/+5492616968537.

Página Web: <https://jusmendoza.gob.ar/direccion-de-la-mujer-genero-y-diversidad/>

ÁREAS DE LA MUJER EN LOS DIFERENTES MUNICIPIOS

Municipalidad de Ciudad de Mendoza – Coordinación de Género, Mujeres y Diversidad.

- Teléfonos: 4495302/04
- Domicilio: 9 de Julio 500, Segundo Subsuelo.
- Correo Electrónico: generoydiversidad@ciudaddemendoza.gov.ar

Área de Género y Diversidad de Las Heras- Dirección de Desarrollo Social, Familia y Hábitat.

- Domicilio: Cacique Guaymallén y Patricias Mendocinas
- Horarios de Atención: lunes a viernes de 08: 00 a 14:00 hs
- Turnos al Whastapp: 2617092877

Municipalidad de Guaymallén –Género de Familia y Diversidad.

- Dirección de Desarrollo Social.
- Teléfono: 2616641558
- Domicilio: Godoy Cruz 1227, Guaymallén San José
- Correo Electrónico: politicadeequidadgllen@gmail.com

Municipalidad de Godoy Cruz—Dirección de Género, Diversidad y Juventudes.

- Domicilio: Joaquín V. González 450, Ala Norte, Hiper Libertad

- Teléfono: 4429349
- Correo Electrónico: mujeryequidadgodoycruz@gmail.com

Municipalidad de Maipú—Área de la Mujer dependiente de Desarrollo Humano y Familia.

- Domicilio: Padre Vásquez 586, Maipú
- Teléfonos: 2616805674
- Correo Electrónico: areamujermaipu@gmial.com

Municipalidad de Luján de Cuyo- Dirección de Género y Diversidad. Secretaría de Desarrollo Humano.

- Domicilio: Boedo 505, Bloque 2 Oficina 1, Parque Cívico
- Correo Electrónico: generoydiversidad@lujandecuyo.gob.ar

Municipalidad De Lavalle—Dirección de Familia Género y Diversidad.

- Teléfono: 2616273964
- Correo Electrónico: licfabianadenmani@yahoo.com.ar

Municipalidad de La Paz—Coordinación de Mujer, Género y Diversidad.

- Dirección: Belgrano y Galigniana
- Teléfonos: 02626/421400/2634211936
- Correo Electrónico: mujergeneroydiversidad@gmail.com

Municipalidad de Santa Rosa—Coordinación General Género, Diversidad y Familia-Dirección de Desarrollo Social y Derechos Humanos.

- Domicilio: Julia. A Roca
- Whatsapp: 281-2634336953
- Correo Electrónico: generosantarosa@gmail.com

Municipalidad de Junín —Oficina Género y Diversidad.

- Horarios de Atención: 7:00 a 16:00 hs
- Dirección: Esquina Don Bosco y Sarmiento
- Teléfonos: 2634521601
- Correo Electrónico: generoydiversidadjunin@gmail.com

Municipalidad de Rivadavia—Área de Mujeres, Género Diversidad. Dirección de Desarrollo Social, Hábitat y Salud.

- Teléfono: 2634938813
- Domicilio: Lavalle y Perito Moreno- Ciudad
- Correo Electrónico: programagenerorivadavia@gmail.com

Municipalidad de San Martín – Dirección de Diversidad, Género y Derechos Humanos.

- Dirección: España 29, Segundo Piso, San Martín 5570
- Teléfonos: 2634430101-2634650237
- Correo Electrónico: diversidadgenero@sanmartinmza.-gob.ar

**Municipalidad de Tunuyán—Área Mujer, Diversidad Sexual y Masculinidad.
Anexo Municipal.**

- Dirección: Calle La Argentina 600-Tunuyán 5560
- Teléfonos: 02622-221132/410081
- Correo Electrónico: derechoshumanostyan@gmail.com

Municipalidad de San Carlos—Área Mujer, Género y Diversidad. Desarrollo Humano y Salud.

- Domicilio: Independencia 123
- Correo Electrónico: Areamujer-sancarlos@hotmail.com

Municipalidad De Tupungato—Género y Diversidad-Desarrollo Humano.

- Teléfono: 2622521059
- Domicilio: Calle 25 de mayo, Mosconi
- Correo Electrónico: Generoydiversidad@tupungato.gov.ar

Municipalidad de San Rafael—Coordinación de Mujer y Genero. Dirección de Familia, Comunidad y Derechos Humanos.

- Domicilio: Zapata y Córdoba
- Teléfono: 2604059046
- Correo Electrónico: areadelamujer@hotmail.com

Municipalidad de General Alvear—Coordinación de Mujer y Género. Dirección De Familia.

- Teléfono: 2625431452
- Domicilio: Calle San Rafael, 243
- Correo Electrónico: mujerygenero@alvearmendoza.gob.ar

Municipalidad de Malargüe. Área de Abordaje Integral a La Mujer.

- Dirección de Inclusión y Desarrollo Social.
- Teléfono: 2604470031
- Domicilio: Comandante Salas y Juan Corvalán.

Formaron parte en la elaboración de esta Guía:

- Abogada Verónica Fresneda
- Abogada María Soledad Pozzi
- Abogada María de Los Ángeles Marzetti
- Licenciada María Constanza Alcalde