



## **PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN BASADA EN LA ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O SU EXPRESIÓN.**

La elaboración de este protocolo se fundamenta en la necesidad de accionar y generar un espacio que brinde herramientas institucionales para actuar en la prevención y erradicación de la violencia de género en la Escuela de Cerámica Rogelio Yrurtia de Mar del Plata.

El presente documento fue elaborado por docentes y estudiantes de la Escuela de Cerámica Rogelio Yrurtia para ser elevado como propuesta a través de sus representantes en el Consejo Académico Institucional (CAI) con el objetivo de instituir el Equipo de Género y Diversidad de la Escuela de Cerámica Rogelio Yrurtia y el proyecto de Protocolo para la prevención e intervención ante situaciones de violencia de género y/o discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género o su expresión.

El mismo ha sido aprobado en asamblea del CAI para poder ponerlo en práctica a la brevedad.

El presente protocolo fue diseñado en el marco de la legislación vigente relativa al área, tomando como referencia para su denominación a la *Ley 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 artículo 4 de esta ley establece como 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 por el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta (...) toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.”

Aclarada su definición, vale aclarar que este protocolo busca proteger de la violencia de género no sólo a mujeres cisgénero, sino también a lesbianas, gays, personas trans, travestis, bisexuales, intersex y todas aquellas identidades que se fugan de la cisheteronormatividad.

Considerando:

Que la violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra varones y mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Sin embargo, las mujeres y otras identidades sexogénicas, cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipo cultural e histórico, constituyen la población mayormente afectada por esas formas de violencia y discriminación.

Que las personas que poseen una identidad sexogénica distinta a la que le fue asignada al momento del nacimiento, o bien que expresan una orientación sexual distinta a la norma cisheterosexual, sufren diversas formas de violencia y discriminación basadas en esas circunstancias, razón por la cual se han adoptado normas internacionales que las protegen contra esas formas de vulneración de derechos.

Que las situaciones de acoso sexual se presentan en distintos ámbitos laborales y educativos, con independencia del tipo de relación -sean jerárquicas o no- de las cuales la inmensa mayoría son padecidas por las mujeres.

Que esto se debe a la persistencia de patrones socio-culturales que reproducen la desigualdad estructural basada en “el sexo” de las personas y que sostienen las diversas formas de violencia contra las mujeres.

Que resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas de violencia y discriminación ya que el desconocimiento sobre sus efectos interfiere, no solo en aspectos subjetivos y sociales como los mencionados, sino en el correcto desarrollo del trabajo o desarrollo educativo, según fuere el caso, convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles y provocando sentimientos de humillación e intimidación

El siguiente protocolo prevé:

#### **ARTÍCULO 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÁMBITO NORMATIVO**

Este procedimiento rige para las relaciones y conductas laborales y/o educativas desarrolladas por lxs integrantes de la comunidad educativa de la Escuela de Cerámica Rogelio Yrurtia, Instituto Terciario de Arte dependiente de la Dirección de Educación Artística y la Dirección General de Cultura y Educación (DGCyE).

El presente protocolo es complementario y no reemplaza la aplicación de normativas específicas vigentes en materia de adolescencia y género, y se enmarca en la legislación vigente en dichas temáticas, en especial:

- Ley Nacional 26.061 y 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley Nacional 26.743, de Identidad de Género.
- Ley Nacional 27.234, de Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.
- Ley Nacional 26.150 de Educación Sexual Integral.
- Resolución CFE N° 45/08 Lineamientos Curriculares para la Educación Sexual Integral Programa Nacional de Educación Sexual Integral, Ministerio de Educación.
- Anexo Resolución del CFE N° 340/18 Consejo Federal de Educación, con el objeto de dar efectivo cumplimiento a la Ley 26.150 de Educación Sexual Integral y garantizar el desarrollo de los lineamientos curriculares.
- Ley Nacional 27.636 de Promoción al Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”.
- Decreto Presidencial N° 476/2021 que establece incorporar la nomenclatura “X” en los DNI para reconocer las identidades por fuera del binomio masculino y femenino, conocido como DNI no binario

Por otra parte, incorpora además la normativa del ejercicio profesional Ley 10.579 (Estatuto Docente), 2383/03 y 2299/11 Reglamento Marco de Institutos Superiores, como así también las comunicaciones 2/12 Guía de orientación para la intervención en situaciones conflictivas y de vulneración de derechos en el escenario escolar; y la comunicación 6/15 Guía para el abordaje de la diversidad sexual e identidad de género en las instituciones educativas de la Provincia de Buenos Aires.

## **ARTÍCULO 2: SUJETOS**

El presente protocolo será aplicable a situaciones que involucren a miembros de la comunidad educativa de la Escuela de Cerámica Rogelio Yrurtia, ya sean acaecidas en las instalaciones de la escuela o fuera de ellas y en cualquier horario, siempre que lxs adolescentes y/o adultxs involucradxs en la situación sean miembros de la comunidad educativa (conforme al artículo 5 del presente).

Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por personas integrantes del equipo directivo, personal administrativo, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su condición académica, personal académico temporario o visitante, tercerxs que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Escuela de Cerámica Rogelio Yrurtia.

En aquellos casos en que las personas involucradas sean adolescentes (entendiéndose por tales a toda persona menor a 18 años) se aplicará, además del presente Protocolo, el Procedimiento de actuación que prescribe la Guía de Orientación para la intervención en situaciones conflictivas y de vulneración de derechos en el escenario escolar, el cual establece la obligación de comunicar cualquier situación de vulneración de derechos al órgano administrativo correspondiente y el circuito correspondiente.

## **ARTÍCULO 3: OBJETIVOS**

En primer lugar, este protocolo tiene como finalidad impulsar un tratamiento eficiente y expedito ante situaciones de violencia y discriminación basada en el género de la persona, su orientación sexual, su identidad de género o su expresión, que tengan por objeto o resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos; así como también abordar adecuadamente las consultas y situaciones denunciadas recibidas, brindando apoyo y contención integral.

En cuanto a los objetivos específicos de la puesta en práctica de este protocolo cabe mencionar:

- Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género, diversidad sexual y promover que se garanticen condiciones de igualdad y equidad.
- Propiciar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Escuela.
- Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, para resolverla de inmediato y establecer a través de procedimientos e

investigaciones que serán llevadas a cabo por personas idóneas las responsabilidades y sanciones correspondientes.

- Establecer los mecanismos para asesorar y asistir a las personas afectadas para reparar los daños sufridos.
- Procurar cambios de conducta en relación a la discriminación y las violencias basadas en el género y/o la identidad sexo-genérica. En este sentido, se debería avanzar en el uso del lenguaje inclusivo para no afectar a ningún integrante de la comunidad.
- Propiciar el derecho a la vida sin violencia.

#### **ARTÍCULO 4: SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN. TIPOS Y MODALIDADES COMPRENDIDAS.**

A los efectos de la aplicación del presente protocolo:

I. Se entenderá por violencia contra las mujeres a 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 toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón (artículo 4, Ley Nacional n° 26.485).

Esta definición incluye:

a) todos los tipos de violencia descritos en el artículo 5 de la Ley Nacional n° 26.485, a cuyos efectos se transcriben a continuación, a saber:

“1. Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

2. Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3. Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4. Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer (...)

5. Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad”.

b) Cualquiera de las modalidades en que se manifiesten los distintos tipos de violencia: violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática contra las mujeres (conf. Artículo 6, Ley Nacional n° 26.485).

II. Será considerada discriminatoria en razón de orientación sexual o identidad de género o su expresión, a toda norma, reglamentación, procedimiento, acción u omisión que tenga por objeto o por resultado menoscabar, limitar, restringir, excluir, suprimir degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Toda reglamentación vinculada con la convivencia escolar y la vestimenta deberá respetar los principios de no discriminación del presente protocolo y de la normativa vigente en la materia.

III. Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio , 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 u hostilidad. Las situaciones comprenden:

a) Hechos de violencia sexual no descritas en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual, todo comentario reiterado 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.

b) 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, u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal

## **ARTÍCULO 5: CONTEXTO**

Las situaciones de violencia y discriminación comprendidas en los artículos anteriores, que pueden ser analizadas como conductas a evaluar en el presente procedimiento, pueden haber sido realizadas por miembros de la comunidad educativa en los siguientes espacios o medios que se detallan a continuación:

a) Emplazamientos físicos del establecimiento educativo y sus dependencias o anexos y cualquier espacio extra escolar que sea utilizado por la institución.

b) Fuera de los espacios físicos del establecimiento educativo y sus dependencias o anexos, siempre que los adolescentes y adultos involucrados en la situación sean miembros de la comunidad educativa.

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

d) Se incluyen acciones realizadas por integrantes de la comunidad educativa por fuera del ámbito laboral donde explícitamente se vean vulnerados, dañados o afectados en su integridad psicológica o seguridad personal otros individuos.

## **ARTÍCULO 6: LA DENUNCIA**

La denuncia podrá ser realizada en forma personal por la persona afectada o por un tercero con conocimiento de los hechos, o bien por escrito, en forma telefónica o por correo electrónico dando comienzo al procedimiento establecido en este protocolo una vez que se realice la ratificación mediante acta escrita y firmada por lx denunciante.

Se estipula el siguiente circuito de denuncias:

- I. Las personas que se consideren afectadas o tercerxs que visualicen o presencien situaciones de discriminación o violencias de género (estipuladas en el artículo 4 del presente) podrán poner en conocimiento los hechos ante cualquier integrante del Equipo de Género y Diversidad de la Escuela de Cerámica Rogelio Yrurtia. De manera instantánea, un representante asignado para tal fin del Equipo de Género y Diversidad deberá dar aviso a lxs directivos de la denuncia recibida.
- II. En el caso de que la denuncia sea efectuada ante cualquier autoridad o docente de la escuela, se deberá poner de inmediato en conocimiento al Equipo de Género y Diversidad.
- III. Al momento de tomar la denuncia y activar el circuito de la misma, se deberá garantizar a las personas afectadas, además de los derechos reconocidos en la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por la Nación Argentina, las Leyes Nacionales nros. 26.061, 26.485 y 26.743 , los siguientes derechos y garantías, los cuales son enunciados de manera no taxativa:
  - a) A recibir una respuesta adecuada y acorde a la problemática planteada;
  - b) A que sean oídxs, se escuchará a la persona que denuncia tantas veces como lo solicite, sin la presencia de le denunciadx;
  - c) A que su opinión sea tenida en cuenta durante todo el procedimiento que lo involucre. Resguardar a la persona en cuanto a las acciones que decida realizar;
  - d) A la protección de su resguardo e intimidad, garantizando la confidencialidad de las actuaciones. La denuncia será estrictamente confidencial. La persona denunciante prestar un consentimiento informado y quienes tomen la denuncia se comprometen a no divulgar información. En cuanto a la confidencialidad de los datos, sólo se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados debiendo evitarse la publicidad y utilización del caso.
  - e) Discreción y confidencialidad en el tratamiento del caso.
  - f) A recibir un trato humanizado, evitando la revictimización, lo que implica no interrogarla sobre circunstancias más allá de lo requerido para precisar los hechos. Se tomará nota de cuanto exponga espontáneamente, evitando la reiteración del relato y la exposición de la persona denunciante;
  - g) Realizar las derivaciones correspondientes tendientes a gestionar el acceso a un tratamiento médico y psicológico con perspectiva de género de acuerdo a la gravedad de cada

situación y a un patrocinio jurídico especializado, a través de las áreas de gobierno en el marco de sus respectivas competencias;

h) Por recomendación de las distintas áreas intervinientes en una problemática en curso, en el caso de que la persona afectada sea estudiante, se podrá justificar una determinada cantidad de inasistencias, por un periodo acorde y de conformidad con la recomendación efectuada.

i) Es el Equipo de Género y Diversidad el responsable de brindar contención y acompañamiento a la persona afectada en la medida que lo requiera en todo trámite posterior a la denuncia.

## **ARTÍCULO 7: RESPONSABILIDAD DEL EQUIPO DIRECTIVO**

Serán principios rectores del accionar del Equipo Directivo:

a) Brindar asesoramiento a lxs estudiantes acerca de los recursos de los que dispone la DGEYC, MGP para la atención de las situaciones de violencia de género o discriminación detectadas y la contención psicofísica pertinente.

b) Resguardar la confidencialidad de los casos.

c) Procurar la no revictimización de las personas involucradas. Se entiende por revictimización aquella vulneración producida como consecuencia de intervenciones de diversos y variados profesionales de las mismas especialidades y afines y/o se superpongan evaluaciones similares. Debe limitarse al mínimo toda injerencia en la vida privada dado que el elevado número de actores que intervienen ante la violación de derechos genera en muchas ocasiones nuevos procesos de victimización.

d) Articular las consultas y las situaciones denunciadas según los circuitos establecidos en la normativa aplicable a la materia y en el presente protocolo, estableciendo las comunicaciones correspondientes con el organismo administrativo de protección de derechos de niños, niñas y adolescentes o con el organismo competente tratándose de estudiantes que hayan alcanzado la mayoría de edad (Dirección General de la Mujer, Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural y Defensoría del Pueblo de la Ciudad, según corresponda).

e) Coordinar acciones a fin de brindar cursos de capacitación obligatorios para el Equipo Directivo y docente de la Institución en el marco de la ESI, convocando personas idóneas y/o organismos capacitados para tal fin.

f) Informar a toda la comunidad educativa sobre el campo de acción del Equipo de Género y Diversidad.

g) Promover en el CAI y Centro de estudiantes representantes para abordar políticas concretas de prevención erradicación y sanción frente a los diversos casos.

h) Promover vínculos de interinstitucionalidad.

i) Promover la inclusión de la problemática en los tránsitos de aprendizaje en los diferentes niveles educativos.

## **ARTÍCULO 8: PROCEDIMIENTO EN SITUACIONES QUE INVOLUCREN A ADOLESCENTES**

En aquellas situaciones que involucren a adolescentes, el Equipo Directivo (capacitado en la temática de violencia de género y prevención de la discriminación) deberá:

- a) Recibir las consultas y/o hechos denunciados de presuntas situaciones de violencia de género y discriminación efectuando el registro escrito de todo lo actuado; implementando para ello un libro de actas ad hoc.
- b) En los supuestos que no impliquen situaciones de urgencia, el Equipo Directivo deberá comunicar tal situación a la Supervisión para que ésta proceda -a través de la vía jerárquica- a su elevación para conocimiento del superior jerárquico y del Consejo de los Derechos de Niños Niñas y Adolescentes.
- c) En caso de situaciones urgentes, el Equipo Directivo deberá comunicarse inmediatamente con la Guardia Permanente de Abogados del Consejo de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes. A tales fines se entiende por situación de urgencia a toda circunstancia de vulneración de derechos que, de no mediar una intervención inmediata implicaría riesgo de vida o riesgo a la integridad del adolescente. Se consideran urgencias aquellos casos donde los hechos ocurridos que conlleva riesgo de vida o de integridad del adolescente fueran actuales y/o implican un riesgo inminente. Deberá registrarse en el libro de actas ad hoc: nombre y apellido del profesional que atiende la consulta, número de consulta y la indicación brindada por el letrado.
- d) Asesorar a lxs estudiantes sobre los organismos y recursos disponibles a fin de que efectúen las denuncias o presentaciones correspondientes, sean judiciales o administrativas.
- e) Informar al Consejo de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, cualquier hecho nuevo que se haya producido en relación a una problemática previamente remitida a dicho organismo.

#### **ARTÍCULO 9: PROCEDIMIENTO EN SITUACIONES QUE AFECTEN A PERSONAS MAYORES DE EDAD**

En aquellas situaciones que afecten a personas que han alcanzado la mayoría de edad, el Equipo Directivo deberá:

- a) Recibir las consultas y/o situaciones denunciadas de casos de violencia de género y discriminación efectuando el registro escrito de todo lo actuado; implementando para ello un libro de actas ad hoc.
- b) Comunicar a la Supervisión para que proceda a su elevación a través de su cadena jerárquica.
- c) Efectuar de manera fehaciente, por escrito o medio electrónico oficial, la derivación del caso a la Dirección General de la Mujer, a la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural y a la Defensoría del Pueblo, a fin de que orienten, contengan, asesoren y patrocinen a las víctimas de violencia de género y discriminación, en el marco de sus respectivas competencias.
- d) Informar a lxs estudiantes sobre los organismos y recursos disponibles a fin de que efectúen las denuncias o presentaciones correspondientes, sean judiciales o administrativas.
- f) Informar a los organismos intervinientes cualquier hecho nuevo que se haya producido en relación a una problemática previamente remitida a los mismos.

#### **ARTÍCULO 10: CONSULTAS Y/O DENUNCIAS DE TERCERXS**

En aquellos casos en que las consultas y/o denuncias sean efectuadas por tercerxs no involucradxs en la presunta situación de violencia de género y/o discriminación, el Equipo de Género y Diversidad según lo previsto en el artículo 6 del presente, deberá entrevistar con la mayor brevedad posible a lxs estudiantes indicadxs como afectadxs a fin de poner en práctica el presente protocolo, resguardando la identidad del consultante que así lo requiera.



## **ARTÍCULO 11: PERSONAL**

Cuando lxs involucradxs sean funcionarixs, docentes, no docentes o tercerxs que presten cualquier tipo de servicios en el establecimiento, la DGCyE y el Consejo de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, dispondrá la separación preventiva, si correspondiere, para la instrucción del sumario correspondiente, de conformidad con la Ley local nº 1218 y el estatuto del docente. Ello sin perjuicio de implementar los procedimientos estipulados en el presente a fin de garantizar la perspectiva de género y la protección de mujeres, niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia y/o discriminación.

Corresponde a la DGEYC arbitrar las medidas necesarias en todos los establecimientos educativos de su injerencia, en las que el/la denunciado/a cumplimente tareas, a fin de resguardar adecuadamente los derechos de los y las estudiantes.

## **ARTÍCULO 12: CONTINUIDAD DE CONTACTO ENTRE LXS INVOLUCRADXS**

En el caso de que el/lx estudiante consultante o denunciante y la/s persona/s presuntamente implicada/s en las acciones o comportamientos a los que se refiere el presente protocolo estuvieran o debieran estar en contacto, o fueran integrantes del mismo establecimiento educativo en carácter de estudiantes, el Equipo Directivo deberá, junto al inspector y el/lx estudiante afectadx, resolver la mejor vía para su protección, pudiendo a tal fin modificar cursos, turnos, horarios y cualquier otra circunstancia que se requiera, evitando que ello obstruya el normal desarrollo en la institución escolar de todxs lxs involucradxs. En estas modificaciones se dará prioridad a la voluntad de las personas denunciantes y deberán entenderse como medidas de carácter protector y no como sanción a los denunciados.

De producirse controversia, se procederá a convocar al CAI, a fin de que evalúe la mejor vía para resguardar adecuadamente a la víctima así como también a los demás estudiantes involucradxs, si los hubiera.

## **ARTÍCULO 13: CAPACITACIONES**

El personal docente y no docente, en especial los equipos de conducción del establecimiento, deberán recibir una capacitación en esta temática y en ESI, articulando acciones a tales fines entre la DGCyE, la UNMDP y las organizaciones vinculadas a la diversidad sexual y género.