

MORÁN

Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencias

1) RAZONES PARA ADOPTAR UN PROTOCOLO:

¿Por qué la construcción de este documento? ¿Por qué la necesidad de armar un protocolo frente a situaciones de violencias tanto para la organización como para el público que viene a las actividades de Morán? ¿Qué importancia le damos a la (de)construcción de todos dentro de Morán?

Este documento no pretende responder a estas preguntas de manera acabada sino abrir un debate entre quienes participamos del espacio con el fin de reflexionar, poner en común miradas e ideas y realizar propuestas permanentes.

La irrupción e intensificación del movimiento de mujeres, feminista y diverso en la agenda pública ha visibilizado y puesto en escena la necesidad de impulsar transformaciones sociales que permitan construir una sociedad más igualitaria, libre de violencias, en la que las identidades no hegemónicas no sufran los efectos desproporcionados de un modelo patriarcal.

En este contexto, se tornó imprescindible llevar adelante un proceso de reflexión interno en el que pudiéramos repensar nuestras prácticas cotidianas, los vínculos que construimos, el rol que queremos ocupar y el aporte que podemos realizar en este nuevo escenario, así como asumir un posicionamiento político.

Este proceso nos llevó a identificar las diferentes dimensiones en que se manifiesta la violencia, desde las formas más graves que configuran delitos hasta las formas menos explícitas y más sutiles, y puso sobre la mesa nuestras propias contradicciones. También pudimos reconocer el impacto y la particularidad de la violencia que se produce en el marco de relaciones asimétricas de poder (relación docente estudiante, con coordinadores o jefes, o por el rol que ocupa históricamente una persona en un espacio, entre otras).

Concluimos que el abordaje de las diversas situaciones de violencia requiere de respuestas diversas y específicas y, en este marco, asumimos el desafío de adoptar un protocolo que sirviera como herramienta de actuación y que, a la vez, formará parte de un acuerdo colectivo para establecer criterios y pautas de convivencia.

Entendemos que “el género” no alude en forma exclusiva a temáticas vinculadas con las mujeres, ni trata de abstraerlas del resto de la sociedad. También que las problemáticas derivadas de las relaciones de género sólo pueden encontrar resolución en tanto incluyan cambios en las mujeres, los varones, otras identidades y en la sociedad en su conjunto.

En esta línea, queremos aportar a la construcción de nuevos vínculos entre las personas, más horizontales, libres de violencia y opresión, y repensar las relaciones sociales sin reproducir las lógicas de poder y dominación, sin estigmatizar, y con una visión transformadora no punitivista. Creemos que no nos corresponde arrogarnos la función de impartir justicia por lo que nuestra intención es promover la apertura de canales de diálogo —en los casos en que ello sea posible— de manera de favorecer la reparación entre las personas, antes que el castigo o la exclusión.

Construir lazos de solidaridad y sororidad en base a los ideales y convicciones que compartimos es de suma importancia para hacer de Morán un lugar sin violencia, de fortalecimiento de lazos de igualdad entre compañeres que tienen ganas y voluntad de trabajar y militar mientras procesamos un momento de revisionismo y de (construcción).

Nadie tiene la certeza sobre cómo enfrentar adecuadamente estas problemáticas pero esperamos que las respuestas puedan construirse entre todes y que una nueva forma de relacionarnos y de militar la cultura sea producto del intercambio colectivo.

2) OBJETIVOS Y PREMISAS DESDE LAS QUE PARTIMOS

Este protocolo pretende ser:

- Un **acuerdo** colectivo de trabajo e intervención.
- Una **herramienta** preventiva, disparadora de nuevos procesos de reflexión y, en tal sentido, transformadora de los vínculos.
- Un **proceso** en construcción y a largo plazo que permita repensarnos y mejorar de modo progresivo esta herramienta.
- Un aporte para **cuidar** a quienes asisten al centro cultural Morán y para **cuidarnos** entre quienes militamos en este espacio, trabajamos o participamos de alguna u otra manera

3) MARCO TEÓRICO

Las mujeres y otras identidades se enfrentan con una situación histórica de desigualdad estructural que se refleja en distintos ámbitos de la vida. El sistema sexo género instituido por los Estados Nación determinó roles sociales y relaciones de jerarquía y dominación que incluso se plasmaron en instituciones, y normas de regulación, que determinaron funciones para las mujeres reservadas a la esfera privada y doméstica, y fuera del espacio público.

La conquista formal de iguales derechos para hombres y mujeres, y la incorporación a la ciudadanía de estas últimas, aún no logró dismantelar la posición de subordinación de la mujer dentro de la estructura social. Este fenómeno se evidencia en los diversos obstáculos y trabas que ellas enfrentan para ejercer sus derechos, y para ocupar roles sociales en paridad con los varones. Al mismo tiempo, esa situación de subordinación crea las condiciones propicias para la reproducción de la violencia contra las mujeres y otras identidades.

A su vez, la lucha por erradicar la discriminación y la violencia de género y por eliminar patrones socioculturales que subordinan a la mujer, y a otras identidades, se encuentra consagrada en el sistema legal argentino en diversas normas, algunas de máxima jerarquía, como la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Además, el Estado argentino ha ratificado la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y

Erradicar la Violencia contra las Mujeres (OEA, 1994), conocida como “Convención de Belem Do Para”.

Estos tratados de derechos humanos le imponen un conjunto de deberes al Estado argentino, entre ellos, el de prevenir las situaciones de violencia entre particulares.

En el ámbito local, se encuentra vigente la Ley 23.592 que prohíbe los actos discriminatorios, la Ley 26.743 que reconoce el derecho a la identidad de género de las personas, y la Ley 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales.

En su artículo 4 esta última ley define la violencia contra las mujeres como “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”.

El artículo 5 establece distintos tipos de violencia: 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, deshonor, 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, a través de a) la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo; 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.

Finalmente, el artículo 6 destaca un conjunto de modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva para decidir la planificación familiar, obstétrica y la mediática que combate la publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación.

La prevención, sanción, erradicación y reparación de la violencia es una responsabilidad y un deber que debemos asumir todas las organizaciones e instituciones en pos de producir cambios culturales a mediano y largo plazo.

4) DIMENSIONES QUE ABORDA ESTE PROTOCOLO

El protocolo se focaliza en tres dimensiones claras en dónde podemos distinguir acciones de abordaje y prevención:

1. Violencia entre los compañeros en el espacio de trabajo

Morán tiene particularidades en cuanto a su composición, organización interna y forma de trabajo. No se encuentra exento de las tensiones generadas a través de lógicas heterocispatriarcales en el plano de los vínculos laborales que se dan en todos los espacios. Es vital repensarnos y consensuar el tipo de prácticas que no queremos reproducir para trabajar y divertirnos de manera justa, libre y equitativa.

→ Violencia de algún miembro de Morán en otro ámbito

En caso de conocerse de alguna situación de violencia, acoso o abuso en un ámbito externo a Morán protagonizada por algún(e) colaborador de Morán, el caso será llevado al grupo de abordaje amplio denominado “deconstrucción” para ser evaluado y decidir cómo proceder internamente.

2. Violencia entre el público

Nuestro espacio es habitado por un público diverso en el cual pueden reproducirse situaciones de violencia que necesitan ser atendidas, mitigadas y contenidas de acuerdo a su gravedad y contexto. La idea de garantizar un espacio libre de violencias resulta utópico dada la complejidad de los vínculos entre las personas, pero es importante estar preparados para intervenir cuando sea necesario.

3. Violencia de artistas/productores/docentes

Entendemos que Morán, como espacio de expresión de cultura, no puede responder desde la indiferencia o la arbitrariedad ante conductas que expresen cualquier tipo de violencia de parte de artistas, productores o docentes. Estas conductas pueden reproducirse en nuestro espacio o también recibir o conocer denuncias previas. Aunque cada situación debe ser cuidadosamente evaluada de acuerdo en su particularidad es necesario establecer criterios básicos para el análisis.

5) ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS

Violencias entre compañeros en los espacios de trabajo

Para abordar la violencia entre compañeros en los espacios de trabajo desarrollamos pautas de convivencia, elaboramos un organigrama que aclara las posiciones y los roles de los participantes, promovemos la formación y capacitación en la temática y delineamos la constitución de un grupo de abordaje para los casos que se presenten y su posterior registro.

- **PREVENCIÓN**

- 1) **PAUTAS DE CONVIVENCIA: Es un acuerdo básico** que se va nutriendo de la experiencia colectiva que transitamos juntas. Será de conocimiento de todas las actuales trabajadoras, colaboradoras, voluntarias, docentes y todas las futuras incorporaciones o contrataciones. Para crear vínculos cuidados, transformadores y comprometidos con los postulados definidos en este protocolo, partimos de los siguientes principios y pautas de convivencia:
 - Trabajamos desde el **compañerismo, la solidaridad, la ayuda y la colaboración** con el otro. Fomentamos el **trabajo en equipo, colaborativo y constructivo**.
 - **Respetamos y promovemos todas las identidades de género** e impulsamos la erradicación de conductas y actitudes discriminatorias.
 - **Nos pronunciamos contra cualquier forma de maltrato, violencia física, psicológica, sexual, verbal, simbólica o económica.**
 - Somos **tolerantes** y respetamos las diferentes formas de expresar, de hacer y de pensar.
 - Promovemos la **escucha** y la palabra para expresar las cosas que nos incomodan y recibir críticas constructivas.
 - Sabemos pedir disculpas y aceptarlas.
 - Impulsamos la creación de espacios para escuchar problemáticas individuales y/o colectivas y resolverlas mediante el **diálogo y el intercambio**.
 - **Nos saludamos, nos tratamos bien y no nos gritamos.**
 - Nos escuchamos y **no nos interrumpimos**
 - Respetamos el organigrama institucional y la **organización** del trabajo interno.
 - Llegamos **puntuales** y **avisamos** cuando no podemos asistir.
 - Advertimos y respetamos que muchas colaboramos de manera voluntaria, como espacio de **militancia**, de distintas maneras y con diferentes grados de disponibilidad.

- Ante situaciones de incomodidad las expresamos con calma y claridad. Si necesitamos confidencialidad y contención apelamos a les compañeres que forman parte del espacio de deconstrucción
- Distinguímos entre un exceso único/excepcional y una conducta reiterada que consideramos inaceptable
- Somos conscientes que cuando estamos trabajando en Morán representamos a la organización, y eso es una responsabilidad en cuanto a la actitud que se toma también para con el público. Somos lxs primerxs en cumplir con las pautas de convivencia en sentido amplio.

2) ORGANIGRAMA: Analizamos la estructura organizacional de Morán, los roles las responsabilidades y las formas en que se toman decisiones. Impulsamos el trabajo horizontal y un organigrama con distribución representativa y equitativa entre las diferentes personas que construimos este espacio.

3) GRUPO DECONSTRUCCIÓN: Garantizamos un espacio definido de reflexión de las cuestiones y situaciones que surgen en Morán integrado de manera heterogénea y en lo posible por representantes de todas las áreas.

En la actualidad, el grupo trabaja en modalidad de reunión presencial cada tres semanas, los días sábados. Dentro de este espacio, y de ser necesario de acuerdo a la situación planteada y analizada, se designarán personas que aborden las estrategias para mitigar, contener o generar canales de comunicación y reparación entre les compañeres afectados siempre resguardando su privacidad y garantizando confidencialidad. A su vez, este grupo llevará un registro, también confidencial, de situaciones relevadas, analizadas y abordadas con el fin de poder revisarlas ante nuevos acontecimientos y repensarlas en las construcciones futuras.

4) CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN: Habilitamos el acceso y promovemos la participación en cursos, talleres y espacios de género y de deconstrucción para todes los colaboradores de Morán

- **QUÉ HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA**

- La persona que necesite expresar una denuncia por violencia o cualquier tipo de incomodidad contactará a algune de los miembros del grupo de deconstrucción, de manera indistinta y con quién más vínculo de confianza posea al momento de realizarla
- SIEMPRE se garantizará la confidencialidad
- El miembro del grupo de deconstrucción evaluará de manera conjunta con la persona denunciante si la situación puede aguardar a ser analizada en la siguiente reunión o debe convocarse a una reunión extraordinaria
- En reunión se expondrá la situación y será analizada desde una perspectiva no punitivista intentando encontrar una solución reparadora y constructiva.
- Se seleccionará a dos o tres miembros del grupo de deconstrucción para que aborden a la persona denunciada a fin de informarle claramente la situación y los pasos a seguir

- Cada caso será evaluado en su singularidad, en tiempo y forma, buscando referencias y apoyo externo de ser necesarios.
- Se realizará seguimiento y reevaluación del caso para observar el progreso y la situación de las personas involucradas en su vínculo entre ellas y para con el espacio.
- Se sumarán todos los casos analizados al registro histórico.

- **QUÉ NO HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA**

- No retener información. Compartir las situaciones expresadas por cualquier compañere o trabajadore dentro del grupo de deconstrucción respetando la confidencialidad.
- Evitar el radiopasillo
- No tomar decisiones individuales o consensuadas entre poques
- No subestimar denuncias o expresiones de incomodidad: todes tenemos derecho a ser escuchades. Si la denuncia es ambigua o no estamos seguros, repreguntar o indagar más.
- No dejar pasar el tiempo, tratar de ser lo más expeditivos posible para evitar que los problemas se agranden y devengan más complejos.
- No invisibilizar el caso aunque impacte a personas con las que tenemos un vínculo afectivo fuerte. Podemos derivar a otros compañeres para que aborden la problemática si no nos sentimos cómodos.

Violencia de algún miembro de Morán en otro ámbito

Se observarán las mismas pautas en cuanto al análisis del caso por parte del grupo de deconstrucción teniendo en cuenta que buscamos transformar integralmente las lógicas heterocispatriarcales y homotransodiantes de nuestra sociedad y que todes somos parte de ese cambio a nivel amplio y general.

Violencia entre el público

Es muy difícil anticipar todas las situaciones a las que nos podríamos enfrentar pero tomando las referencias que tenemos consideramos que se puede proceder con medidas preventivas y herramientas para hacerles frente.

Se abren canales de comunicación para que el público pueda manifestar algún tipo de incomodidad o queja en Morán y no hayan podido manifestarlo en persona por diferentes circunstancias, puede ser libro de quejas o mail.

- **PREVENCIÓN**

- Instalar cartelera visible que informe la adhesión al Protocolo Fieras
- Pegar stickers en lugares estratégicos (baños, pasillos) que desestimulen conductas violentas (pueden ser los de Fieras, de otros colectivos o de producción propia).

Alcoholizados:

- incentivar el consumo de agua.
- no venderle más alcohol.
- buscar, avisar acompañantes si los hubiera.
- ofrecer espacio con aire.
- ofrecer transporte para que la persona pueda volver a su casa.
- en caso de inconciencia o intoxicación grave llamar a servicios médicos

● **QUÉ HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA**

- Tener definido un **grupo de abordaje de emergencia** para situaciones de violencia: definimos principalmente al encargado del local más por lo menos uno o dos colaboradores, preferentemente mixto.
- Cualquier voluntarie o trabajador puede activar el protocolo ante una situación de necesidad: queja, situación sospechosa o concreta de violencia, acoso, abuso o maltrato. Activar el protocolo significa comunicar la situación a las personas definidas como grupo de abordaje de emergencia presentes en Morán al momento del hecho. Explicará lo que sucede y se tomarán las decisiones de acción correspondientes con la premura del caso.
El grupo de abordaje seguirá las siguientes premisas:
- Invitar al agresor a desalojar el espacio.
- Ante lesiones graves evaluar la pertinencia de llamar a la policía y/o ambulancia. Siempre es conveniente evitar la participación de personal armado.
- Tener en cuenta si la persona vulnerada quiere darse a conocer o no. No exponerla. Mantener la cautela.
- Actuar siempre con la mayor tranquilidad y calma posible.
- Escuchar atentamente a quien se está sintiendo vulnerado.
- Quien asista a la persona violentada hacerlo con amabilidad y estar siempre atentas y/o atentos a lo que pudiera necesitar.
- Colaborar con lo que requiera: si quiere quedarse de qué forma o un medio de transporte si se quiere retirar x ej.
- Acompañar a la persona a un lugar en el que sienta seguro sin que por ello se sienta encerrada, con el objetivo de que se sienta protegida.
- Si fuera necesario colaborar para que obtenga asistencia médica.
- Preguntarle si quiere/ necesita llamar a alguien y colaborar para que suceda.
- Si ninguno de Morán estuvo presente al momento de lo sucedido recabar datos necesarios.
- Brindarle información sobre contención y asistencia profesional.
- Ofrecer el recursero para que decida qué hacer.
- Ofrecer libro de quejas para quien quiera pueda allí plantear incomodidades
- De ser necesario intervenir ante una situación de violencia verbal o física nunca hacerlo solx, siempre en duplas y con un tercer colaborador atento a la situación.
- Comunicar las situaciones de violencia de relevancia para que sean sumadas al registro.

→ **QUÉ NO HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA**

- No dirigirnos a quien está siendo violento/a .
- No alarmarse.
- No actuar de forma violenta.

- No utilizar la fuerza.
- No intervenir de forma individual. En Morán siempre estamos trabajando en equipo, tenerlo presente.
- No imponer una intervención. Si la persona violentada no quiere nuestra ayuda no forzarla.
- No culpabilizar a quien acaba de ser vulnerada.
- No prometer soluciones que no están a nuestro alcance.
- No realizar nosotros una denuncia a menos que exista riesgo de vida o grave daño a la integridad física.

- **Recursero:**

EMERGENCIAS MÉDICAS LEVES O CONTROLABLES:

Línea 107

-->Emergencias generales que no sea algo en los ojos o quemaduras:
Hospital Tornú: Combatientes de Malvinas 3002 Tel 4521-3600

-->Si es quemadura solo ir a:
Hospital Quemados: Av. Pedro Goyena 369 Tel 4923-3022

-->Si es algo en los ojos no ir al Tornú ir a:
Hospital de Oftalmología Santa Lucía: Av. San Juan 2021 Tel 4127-3100

-->ART empleados (cocina/barra):

Recordar siempre preguntar si la persona desea ser derivada a su Obra Social o Prepaga

EMERGENCIAS MÉDICAS GRAVES

Línea 107

Línea 100 Bomberos

Sino 911 general

EMERGENCIAS POR SITUACIONES DE VIOLENCIA

(violencia física grave, abuso sexual, violación, amenazas graves)

Línea 911

Comisaría vecinal nro 15: Av. Guzmán 396 Tel 4309-9615

DERIVACIONES POR SITUACIONES DE VIOLENCIA

VIOLENCIA HACIA LA MUJER

Línea 144 -

Instituto Nacional de las Mujeres: Información, orientación, asesoramiento y contención a las mujeres en situación de violencia de todo el país, los 365 días del año, las 24 hs., de manera gratuita.

Línea 137 Programa “Las víctimas contra las violencias” Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación Emergencias violencia de género. Atención a las víctimas de abusos o malos tratos, causados por ejercicio de violencias cualquiera fuese su naturaleza

PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA

Línea 103 – Área “Víctima de Violencia de Género y Protección Familiar” – Policía de la Ciudad

ASISTENCIA LEGAL

Oficina de Violencia Doméstica (OVD) – Corte Suprema de

Justicia de la Nación: El objetivo de la OVD es facilitar el acceso a la justicia de las personas que, afectadas por hechos de violencia doméstica, se encuentran en situación de especial vulnerabilidad. Brinda atención multidisciplinaria las 24 hs. los 365 días del año a las personas que se acercan de forma espontánea. Dirección: Lavalle 1250, Ciudad Autónoma de Buenos

Aires. Teléfono: (011) 4123-4510 al 4514

MENORES

Dirección General de Niñez, Adolescencia y Género –

Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Acceso a la justicia, a los servicios y programas de protección de derechos a mujeres.

Dirección: Venezuela 842, 1er piso, CABA. Teléfono: (011) 4338-4900 int 4111.

DISCRIMINACIÓN A DISIDENCIAS:

Programa de Género y

Diversidad – Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos

Aires: Acceso efectivo a los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de aquellas personas discriminadas por su identidad de género y orientación sexual.

Dirección: México 890/92. Teléfono: 0800-333-36337

/ (011) 4011-1546

TRATA DE PERSONAS

Línea 145: Contra la trata de personas – Ministerio de

Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Denuncias desde cualquier punto del país sobre la posible comisión del delito.

Violencia de les artistas, productores, docentes

● **PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA EN MORÁN**

- **Docentes**: Se informará la existencia de este Protocolo, se compartirán las pautas de convivencia y se solicitará el consentimiento en relación con ellas y el protocolo. Ante conductas reiteradas por fuera de las pautas o denuncias de alumnos se analizará el caso dentro del *espacio de deconstrucción* y se implementará la mejor estrategia para abrir un canal de comunicación que permita, de ser posible, subsanar la situación. Ante situaciones de violencia graves (física, acoso o abuso sexual) se evaluará la desvinculación y procedimiento legal correspondiente.

→ **Les artistas y productores:** Se explicitará que Morán cuenta con un protocolo propio, nuestra adhesión al Protocolo Fieras y se informará expresamente que en Morán no estamos de acuerdo con ninguna forma de abuso, acoso ni ejercicio de violencia. Esta información estará brevemente punteada en el cuerpo de mail cuando se acuerdan las participaciones

● **ABORDAJE DE ARTISTES/DOCENTES CON DENUNCIAS PREVIAS POR VIOLENCIA**

→ El caso deberá ser informado, tratado y discutido entre el grupo de deconstrucción y los colaboradores de Morán en contacto con el artista programado.

→ El artista deberá ser informado de la recepción o conocimiento de la denuncia y que el espacio tiene la potestad de resolver el conflicto de acuerdo a los principios expresados en este protocolo.

→ Se analizará la situación teniendo en cuenta el tipo de denuncia (anónima, en redes, mediática, legal) y asumiendo que es muy difícil brindar una respuesta única sin caer en la lógica punitivista que nosotres como gestores de Morán queremos evitar.