

RESOLUCIÓN (CS) N° 016-17

FLORENCIO VARELA, 13 MAR 2017

Visto las Leyes Nros. 24.521 y 26.576, la Resolución ME N° 1154/10, el Acta CS N° 001/13, el Expediente N° 181/17 del Registro de la UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE, y

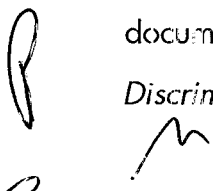
CONSIDERANDO:

Que por el Expediente citado en el Visto se gestiona la aprobación del Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género y/o discriminación por razones de género de la UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE.

Que el Protocolo mencionado en el párrafo precedente fue solicitado por la coordinadora de Vinculación del Programa de Estudios de Género de esta Universidad, mediante Nota de fecha 23 de febrero de 2017, obrante a fojas 2.

Que la violencia y la discriminación por razones de género son violaciones a los Derechos Humanos perpetradas sistemáticamente en nuestro país y en el mundo, en los múltiples ámbitos de la vida social, incluyendo el universitario. Las mujeres, debido a complejos factores culturales e históricos, constituyen la población mayormente afectada, viéndose así limitadas sus posibilidades de desarrollo, el goce pleno de sus derechos y su participación igualitaria en las distintas esferas de la vida.

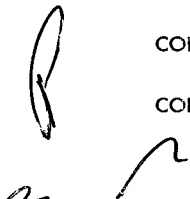
Que existen instrumentos internacionales de Derechos Humanos que configuran un marco normativo de protección contra las diversas formas de vulneración de derechos basadas en el género y la orientación sexual. Desde la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, la Organización de las Naciones Unidas ha aprobado documentos específicos como la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) y los *Principios de Yogyakarta: sobre la*



aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Asimismo, la Organización de los Estados Americanos ha concertado la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer* (Convención de Belém do Pará). Estos instrumentos instan a los Estados a la adopción de políticas públicas orientadas a erradicar la violencia de género y la discriminación por orientación sexual o identidad de género y a proteger a las personas afectadas mediante procedimientos que resguarden su dignidad e intimidad. Estas medidas deben involucrar a todas las esferas del Estado, incluyendo, por supuesto, a las instituciones universitarias.

Que en nuestro país los Tratados y Declaraciones internacionales tienen rango constitucional, y que se han dictado un conjunto de leyes nacionales que reconocen y garantizan derechos en relación al género y la sexualidad, como la Ley N° 26.150 "de Educación Sexual Integral", la N° 26.485 "de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres", la N° 26.618 "de matrimonio igualitario" y la N° 26.743 "de identidad de género". Esta última establece que "Toda persona tiene derecho: a) al reconocimiento de su identidad de género; b) al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; c) a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada" (Art. 1°), al tiempo que define a la identidad de género como "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" (Art. 2°).

Que 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" establece que "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,

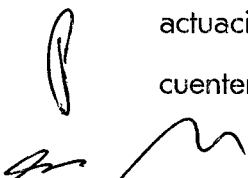


016-17

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." (Art. 4°). Esta normativa reconoce los distintos tipos y modalidades de violencia contra las mujeres y plantea un abordaje integral que debe contemplar acciones contra violencias menos visibles y más naturalizadas, como la simbólica y la psicológica.

Que el organismo encargado del diseño de las políticas públicas para efectivizar las disposiciones de dicha Ley es el Consejo Nacional de las Mujeres, que ha presentado el Plan Nacional de Acción para la prevención, asistencia y erradicación de la violencia contra las mujeres (2017-2019), el cual contempla, entre otras cuestiones: la creación y/o fortalecimiento de las consejerías de atención de casos de violencia de género dentro de las Universidades; el fortalecimiento y ampliación de las líneas de investigación sobre género; el acompañamiento en la elaboración de los protocolos de intervención para casos internos de violencia de género; y el fortalecimiento de las áreas de género de las Universidades.

Que en el año 2015 se creó la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias, integrada por la gran mayoría de las Universidades Nacionales, incluyendo la nuestra, y que tiene como objetivo general proyectar acciones conjuntas para hacer frente al problema de la violencia de género en y desde las Universidades, combatiendo las múltiples formas de violencia cotidiana propias de una cultura patriarcal que también está presente en la vida universitaria y contribuyendo a nivel social en la prevención, asistencia y erradicación de la problemática. Uno de los temas centrales que se han trabajado en esta Red es la elaboración de los protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género, a fin de que todas las Universidades cuenten con este tipo de documento. Hasta el momento, ya son diez las Universidades

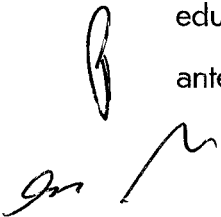


Nacionales que tienen protocolos de intervención aprobados, y otras tantas están en proceso de elaboración de los mismos.

Que de acuerdo a lo establecido en el Artículo 4° de su Estatuto Provisorio, la Universidad Nacional Arturo Jauretche tiene como fines "(formar) personas reflexivas y críticas que respeten el orden institucional y democrático y desarrollen valores éticos y democráticos" (inc. 2), "educar en el espíritu que impregna la Constitución Nacional (...) en el respeto y defensa de los derechos humanos" (inc. 11) y "promover la igualdad de oportunidades en materia de género" (inc. 14).

Que mediante la Resolución (CS) N° 35/15 se creó el Programa de Estudios de Género, dependiente del Instituto de Estudios Iniciales de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, el cual tiene como objetivos centrales ampliar y fortalecer la investigación, profundizar la sensibilización ciudadana y mejorar la intervención especializada en materia de género y sexualidades. En ese marco, desarrolla acciones de promoción de la igualdad de género y colabora en la generación de estrategias institucionales orientadas a la lucha contra la violencia y la discriminación.

Que para promover la igualdad de género y erradicar la violencia resulta necesario, por un lado, combatir sus causas, es decir, los "patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres" (Ley N° 26.485, Art. 2°). Por otro lado, la persona damnificada debe contar con la posibilidad de exigir el cese inmediato de las situaciones de violencia y discriminación mediante procedimientos accesibles, eficaces, establecidos con dicha finalidad, que resguarden la dignidad y la intimidad y que eviten la revictimización. Esto permitirá garantizar la protección de los derechos de quienes desarrollan sus actividades educativas o laborales en esta Universidad y realizar una adecuada actuación institucional ante situaciones de violencia de género y/o discriminación por razones de género.



Que la Dirección de Dictámenes de la UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las facultades y competencias provistas en el "Estatuto de la UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE".


Por ello,

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE

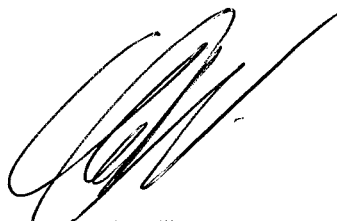
RESUELVE:

ARTICULO 1º: Aprobar el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género y/o discriminación por razones de género de la UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE, que como Anexo Único forma parte de la presente.

ARTICULO 2º.- Regístrese, comuníquese y archívese.

 RESOLUCIÓN (CS) Nº 016-17


Dr. Santiago Montaña
Director de Asuntos Legales
Universidad Nacional Arturo Jauretche


Lic. Ernesto F. Villanueva
RECTOR
Univ. Nac. Arturo Jauretche

ANEXO ÚNICO RESOLUCIÓN (CS) N° 016-17

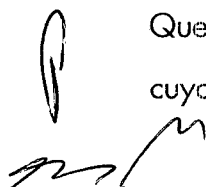
PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O
DISCRIMINACION POR RAZONES DE GÉNERO
EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE

Artículo 1.-Ámbito de aplicación. El presente protocolo rige para las relaciones laborales y/o educativas y/o interpersonales que se desarrollen en el marco de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Artículo 2.-Sujetos. Este protocolo involucra a los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as de esta Universidad, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, y/o terceros que presten servicios académicos y/o de cualquier índole, de carácter permanentes o temporales en cualquiera de las instalaciones edilicias de la Universidad.

Artículo 3.- Situaciones. Este protocolo comprende situaciones de violencia física, psicológica, sexual, económica y/o simbólica -según lo establecido en la normativa nacional vigente, Ley N°26.485- y de discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que tengan por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Quedan incluidas todas las acciones, conductas y comentarios con connotación sexista, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en



razón de su género, identidad de género u orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo, y que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

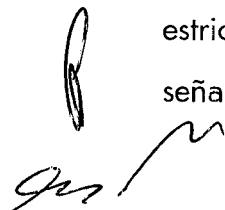
Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Artículo 4.- Contexto de realización. Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descriptos a continuación:

1. En cualquier espacio físico donde se desarrollen funciones y/o actividades de la Universidad;
2. Fuera del espacio físico de la Universidad o de sus dependencias o anexos, o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo.

Artículo 5.-Principios rectores. Se considerarán como pautas generales de aplicación del presente protocolo los siguientes principios:

- a) Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con el mayor respeto y confidencialidad posible, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como responsable/s de los hechos denunciados.



b) Contención y orientación. La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada. Asimismo, será orientada de manera gratuita respecto del procedimiento que seguirá a la denuncia efectuada y de las acciones legales que tiene derecho a emprender.

c) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona denunciante y/o los datos que permitan identificarla.

Artículo 6.- Equipo técnico de intervención.

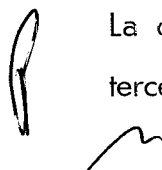
El equipo técnico que estará a cargo de intervenir ante las situaciones que contempla este protocolo será integrado por docentes y no docentes de la Universidad que acrediten experiencia y/o formación en la temática de género y estén vinculados/as a espacios de docencia, investigación y/o extensión relativos a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad.

El equipo estará conformado por tres integrantes: dos docentes propuestos/as por el Programa de Estudios de Género un/a integrante del Departamento de Orientación Educativa a propuesta del mismo, acompañados/as por tres veedores/as (con voz pero sin voto), uno/a por cada representación gremial -sindicato docente, sindicato no-docente y centro de estudiantes.

La propuesta de los tres miembros del equipo será elevada al Consejo Superior para su aprobación. La designación será bianual, pudiendo continuar todos/as o algunos/as de sus integrantes o bien renovarse por completo cada dos años. La designación de los/as tres veedores/as y sus respectivos suplentes será realizada por cada entidad gremial.

Artículo 7.- Conocimiento de la situación y primera intervención del equipo técnico.

La consulta o denuncia podrá ser realizada por la persona afectada o por un/una tercero/a con conocimiento directo de los hechos, que haya conocido o presenciado



alguna de las situaciones de discriminación o violencia de género contempladas en el Artículo 3 de este Protocolo.

La persona podrá realizar su consulta o intención de denuncia personalmente o por medio de un correo electrónico a una casilla que a tal efecto se cree. Esta dirección de correo electrónico será administrada por el equipo técnico de intervención y estará publicada en el sitio web y en las carteleras de la Universidad. Si la consulta o denuncia fuera realizada ante cualquier otra área o autoridad de la Universidad, se deberá poner en conocimiento de inmediato al equipo técnico.

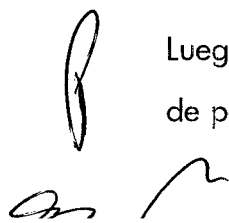
La persona consultante podrá:

a. Comentar la situación y requerir orientación vía correo electrónico. En este caso, el equipo técnico de intervención podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. Asimismo, luego de una primera orientación por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial. En ambas situaciones, la entrevista se llevará a cabo según la modalidad descripta en el punto b).

b. Solicitar directamente una entrevista personal, para lo cual el equipo técnico de intervención deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los 10 días corridos posteriores de recepcionada la solicitud, salvo que, por razones relativas a la consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista se realizará en el lugar que la persona denunciante acuerde con el equipo técnico, respetando los principios rectores para que pueda realizarse en un clima de privacidad e intimidad.

Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito de carácter confidencial conforme lo expuesto en el Artículo 9.

Luego de la primera intervención, el equipo técnico, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona consultante, podrá



optar por: a) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; b) hacer un seguimiento y orientar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se realizara denuncia; c) acompañar la denuncia que decida realizar la persona, de acuerdo a los términos siguientes.

Artículo 8.- Denuncia.

Si con posterioridad a la orientación, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, el equipo técnico realizará un informe detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias de reparación. Este informe será remitido a las respectivas instancias legales de la Universidad o de otros organismos competentes que tomen a su cargo el trámite de la denuncia.

Se dará comienzo al procedimiento administrativo una vez que se realice la ratificación de la denuncia mediante acta escrita y firmada por la persona denunciante. A su vez, firmará un consentimiento informado y acuerdo de confidencialidad, comprometiéndose a no divulgar la información.

Por su parte, el equipo técnico quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite así como de las áreas legales intervinientes con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género y la sexualidad.

Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo universitario podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

Artículo 9.- Registro. El equipo técnico elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante; b) descripción de la situación por la cual se consulta o

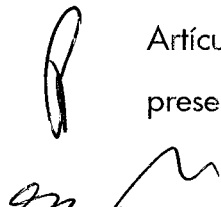
denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas; f) nombre de los/as integrantes del equipo técnico intervinientes.

Tal registro, además de las funciones de sistematización de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en la Universidad.

Artículo 10.- Continuidad de contacto entre las personas involucradas. En el caso de que la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, las autoridades universitarias resolverán conjuntamente con la persona denunciante y con el asesoramiento del equipo técnico, la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico. En el caso de que la persona denunciante o denunciada fuera personal docente, no docente o estudiante, se deberá convocar también a los/as delegados/as gremiales correspondientes.

Artículo 11.- Acciones de prevención. A los efectos de difundir los objetivos de este Protocolo, la Universidad Nacional Arturo Jauretche se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación tendientes a la erradicación de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación sexual.

Artículo 12. Normativa aplicable. Las situaciones comprendidas en el Artículo 3 del presente Protocolo serán consideradas como faltas a los efectos de la aplicación de los



Reglamentos de Disciplina y los procedimientos vigentes en la Universidad. Para todas las cuestiones no previstas, se aplicará supletoriamente la Ley 26.485 y/o sus modificatorias y/o complementarias.


 ANEXO ÚNICO RESOLUCIÓN (CS) N° 016-17