

RESOLUCIÓN (CS) N° **060-18**

FLORENCIO VARELA, 02 JUL 2018

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 de la Modificación 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 Directora del Centro de Política Educativa, mediante Providencia N° 756 de fecha 22 de febrero de 2018, obrante a fojas 143.

Que las modificaciones propuestas devienen de la experiencia adquirida por el Equipo Técnico de Intervención en su accionar desde que fuera creado.

Que las mismas tienen por objetivo ajustar los procedimientos y alcances del Protocolo para contener más acabadamente todas las situaciones que se presentan en atención a las cuestiones que el mismo establece.

Que asimismo se propone la ampliación del Equipo Técnico de Intervención a 6 integrantes plenos atento a la cantidad y complejidad de los casos que se presentan y a la modalidad de atención de a pares que el Equipo Técnico de Intervención se ha dado para el mejor abordaje de los mismos.

Que el ámbito de aplicación se extiende a actividades y ámbitos externos a la UNAJ pero donde la misma realiza actividades, considerándose pertinente su aplicación.



Que se preserve la identidad de los involucrados al establecer el anonimato de la carátula de las actuaciones administrativas;

Que se otorga al Equipo Técnico de Intervención la facultad de sustanciar el acta de rectificación de denuncia o de reconocimiento de documentos, a fin de no re victimizar a la denunciante.

Que se propone la aplicación de medidas reparadoras atento a la necesidad de contener las situaciones que no llegan a denuncia pero que requieren de una acción que mitigue el daño recibido y permita trabajar sobre la prevención de situaciones que el protocolo aborda.

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:

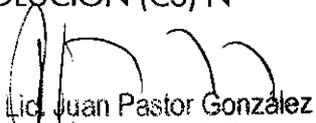
ARTICULO 1º: Derogar la Resolución CS N° 16 de fecha 13 marzo del 2017.

ARTICULO 2º Aprobar el Texto Ordenado del "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 3º.- Regístrese, comuníquese y archívese.

RESOLUCIÓN (CS) N°

060-18


Lic. Juan Pastor Gonzalez
SECRETARIO
CONSEJO SUPERIOR
Universidad Nacional Arturo Jauretche


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

ANEXO ÚNICO RESOLUCIÓN (CS): **060-18**

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O
DISCRIMINACIÓN 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 en la Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Artículo 2. **Sujetos.** Este Protocolo involucra a los comportamientos y acciones realizadas y/o recibidas por funcionarios/as de esta universidad, Docentes y Nodocentes, cualquiera sea su condición laboral o contractual; Estudiantes cualquiera sea su situación académica; personal académico temporario o visitante; y/o terceros que presten o reciban servicios académicos y/o de cualquier índole, de carácter permanentes o temporales en cualquiera de las instalaciones edilicias o actividades 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 discriminen, excluya, subordine, subvalore o estereotipe 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.

R

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 descritos a continuación:

1. En cualquier espacio físico donde se desarrollen funciones y/o actividades de la Universidad, ya sean institucionales, auspiciadas y/o de cualquier otro tipo.
2. Fuera del espacio físico de la universidad, a través de medios telefónicos, digitales, virtuales o de otro tipo, que involucren a sujetos comprendidos en el Artículo 2.

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 respeto y garantizada la confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. 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 mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señalada/s como responsable/s de los hechos denunciados.

B. Contención y orientación. La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en toda actuación posterior a la consulta y/o denuncia realizada. Asimismo, será orientada respecto de sus derechos y del procedimiento que seguirá a la consulta y/o denuncia efectuada.

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.



D. Confidencialidad. Todas las personas intervinientes, sean consultantes, denunciantes, denunciados/as, integrantes del Equipo Técnico, representantes gremiales y toda persona con acceso a los registros y/o expedientes, observarán un deber de confidencialidad. Su violación será considerada falta grave a los efectos disciplinarios.

Artículo 6. Equipo Técnico de Intervención.

El Equipo Técnico que estará a cargo de intervenir ante las situaciones que contempla este Protocolo estará integrado por Docentes y Nodocentes de la universidad que acrediten experiencia y/o formación en la temática de género, y estén vinculadas/os a espacios de docencia, investigación y/o extensión relativos a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad.

El Equipo estará conformado por al menos seis integrantes, propuestos/as por el Programa de Estudios de Género y el Departamento de Orientación Educativa. La propuesta de los 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.

Por otra parte, cada gremio Docente, No-docente y Estudiantil designará un/a representante gremial y su respectivo/a suplente, quienes podrán ser convocados/as por el Equipo Técnico.

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 tercero con conocimiento directo de los hechos, que hubiera presenciado alguna de las situaciones de discriminación o violencia de género contempladas en el Artículo 3 de este Protocolo.

La/s persona/s podrá/n realizar la consulta o intención de denuncia personalmente o por medio de un correo electrónico a equipogenero@unaj.edu.ar o la casilla que a tal efecto se asigne. Esta dirección de correo electrónico será administrada por el Equipo Técnico y estará publicada en el sitio web, en las redes sociales oficiales 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 por esta vía 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 respetando los Principios rectores y en un lugar que garantice un clima de privacidad.

Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito de carácter confidencial.

El Equipo Técnico, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona consultante, podrá optar por:

- 1) Archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación;
- 2) Hacer un seguimiento y orientar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso de que no se realizara denuncia, y de ser necesario, disponer alguna medida reparadora según lo establecido en el Artículo 11;
- 3) Acompañar la denuncia que decida realizar la persona, de acuerdo al Artículo 8.

Artículo 8. Denuncia.

1. Si con posterioridad a la orientación, la persona consultante 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.

2. Se dará comienzo al procedimiento administrativo una vez que se realice la ratificación de la denuncia mediante acta escrita y firmada en todas las páginas del documento por la persona denunciante.



3. Para resguardo de la información y/o de la identidad de la/s persona/s denunciante/s y/o denunciada/s, se omitirá en la carátula del expediente y/o identificación del asunto los nombres propios o circunstancias que permitan la identificación de persona alguna. Todas las personas denunciantes y denunciadas firmarán un Convenio de Confidencialidad para tener acceso a la información. Además, una copia de las informaciones resguardadas especialmente por la confidencialidad será/n agregada/s en sobre cerrado al expediente. Los datos personales de la/s persona/s cuya identidad se resguarda deberán ser tachados en todos los registros y actuaciones públicas agregadas o no al expediente.

4. El Equipo Técnico podrá sustanciar el Acta de Ratificación de Denuncia y/o de Reconocimiento de documentos.

5. El Equipo Técnico quedará a disposición de la/s persona/s denunciante/s 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.

6. 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 integrantes del equipo técnico intervinientes.

El 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/s persona/s consultante/s o denunciante/s 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/s persona/s consultante/s y/o denunciante/s a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, las autoridades universitarias podrán resolver conjuntamente con la/s persona/s consultante/s o denunciante/s con participación del Equipo Técnico, la mejor vía para proteger sus derechos, de forma tal que no resulte obstruido el normal desarrollo laboral o académico. En estos casos, se deberá convocar a los/as representantes gremiales correspondientes.

Artículo 11. Medidas reparadoras. El Equipo Técnico, comunicando previamente a la/s personas/s consultante/s, podrá proponer acciones reparadoras del eventual daño, pudiendo convenir alternativamente la realización de pedidos de disculpas, confección de comunicados o descargos, realización de una capacitación específica, atender a una solicitud de cambios de horarios de cursada o función, entre otras.

En caso de denuncia e inicio de acto administrativo, dichas acciones podrán ser complementarias de la sanción disciplinaria que se disponga.

Artículo 12. 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 13. 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, el Decreto PEN 467/99 y/o sus modificatorias y/o complementarias.

ANEXO UNICO RESOLUCIÓN (CS): 060-18