

RESOLUCION N°
CORRIENTES,

1098 / 18
12 DIC 2018

VISTO:

La Nota N°69/18 por la cual la Dra. Mónica A. ANÍS, Coordinadora de la Comisión Interdisciplinaria, oportunamente designada por Res. N°4601/18-R, eleva el Proyecto de "Protocolo Institucional ante situaciones de discriminación y violencias de género u orientación sexual de la Universidad Nacional del Nordeste"; y

CONSIDERANDO:

Que la citada Comisión redactó el Protocolo, en los términos de la Resolución N°823/16 C.S. que declara a la Universidad Nacional del Nordeste como una Institución libre de discriminación por género u orientación sexual;

Que nuestro país es pionero en cuanto a la vigencia de normativa internacional y nacional en materia de derechos humanos, igualdad y erradicación de la violencia de género y discriminación por orientación sexual;

Que los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos contienen cláusulas antidiscriminatorias en sus disposiciones además de las convenciones específicas en la materia como la "Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres" y la "Convención de Belem do Pará";

Que estos y otros instrumentos, como la "Convención Americana de Derechos Humanos" y el "Pacto Internacional de Derechos Civil y Políticos", gozan de jerarquía constitucional y/o supra legal en nuestro país y, por ello, los derechos y garantías que consagran deben ser atendidos y garantizados por el Estado en todas sus instancias y jurisdicciones, con la implementación de políticas públicas eficaces tendientes a su plena vigencia;

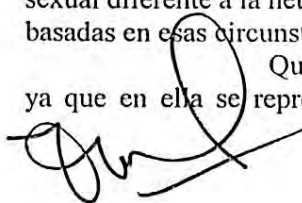
Que, de conformidad a esta obligación, las Universidades Nacionales deben avanzar en políticas eficaces en torno a la prevención, atención y erradicación de la discriminación y violencias de género u orientación sexual;

Que, además, a nivel nacional se han sancionado las Leyes N°23.592 de Actos Discriminatorios, 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, y N°26.743 de Identidad de Género, cuyas disposiciones recrean un escenario legal muy propicio para desarrollar un plan integral para el abordaje en casos de discriminación y violencia de género;

Que la violencia es una problemática social acuciante, es ejercida contra mujeres y varones en diferentes circunstancias y ámbitos sociales. En este marco, las mujeres constituyen el sector de la población que resulta mayormente afectado en casos de violencia y discriminación, debido a factores complejos de índole histórico y cultural que conforman visiones estereotipadas acerca de los roles que mujeres y hombres debemos ocupar en los distintos espacios de la vida social, reproduciendo patrones de desigualdad estructural muy marcados;

Qué, asimismo, las personas que han elegido una identidad de género o sexual distinta a la originada biológicamente, o que expresan una elección sexual diferente a la heterosexual, sufren diversas formas de violencia y discriminación basadas en esas circunstancias;

Que, el ámbito de influencia de esta Universidad es muy amplio, ya que en ella se reproducen muchas relaciones de diferente índole, especialmente



ES COPIA



Universidad Nacional del Nordeste
Rectorado



1098 / 18

educativas y laborales, con diferentes niveles de responsabilidad y funciones, por lo cual resulta imprescindible visibilizar y analizar distintas problemáticas de violencia y discriminación que puedan suscitarse en su seno, desarrollando asimismo mecanismos eficaces para su prevención y erradicación;

Que la UNNE sostiene su compromiso de no tolerar acciones de violencia o discriminación, reconociendo asimismo la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas cuando aparezcan, preservando los derechos fundamentales de todas las personas que integran la comunidad universitaria;

Que la Comisión de Interpretación y Reglamento, en mérito a lo expuesto, analizadas las constancias de estas actuaciones, y a la luz de la normativa vigente, aconseja aprobar el "Protocolo Institucional ante situaciones de discriminación y violencias de género u orientación sexual de la Universidad Nacional del Nordeste";

Lo aprobado en sesión de la fecha;

EL CONSEJO SUPERIOR
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE
RESUELVE:

ARTICULO 1º- Aprobar el "Protocolo Institucional ante situaciones de discriminación y violencias de género u orientación sexual de la Universidad Nacional del Nordeste", cuyo texto se agrega como Anexo de la presente.

ARTICULO 2º- Establecer que el presente Protocolo entrará en vigencia a los 120 días de la aprobación de la presente.

ARTICULO 3º - Regístrese, comuníquese y archívese.

PROF. VERÓNICA N. TORRES DE BREARD
SEC. GRAL. ACADEMICA

PROF. MARÍA DELFINA VEIRAVÉ
RECTORA

ES COPIA

M. SUSANA SAADE
Direc. Gral. Coord. Adm.
Consejo Superior
U.N.N.E.

ANEXO

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE

Artículo 1º: El presente protocolo encuentra fundamento en los términos de la Resolución N°823/16 que declara a la Universidad Nacional del Nordeste como una institución libre de discriminación por género u orientación sexual y aprueba un plan de acciones y herramientas conducentes a prevenir, atender y erradicar la discriminación y violencias de género u orientación sexual en el ámbito de esta Casa de Altos Estudios.

En este marco, los objetivos generales son:

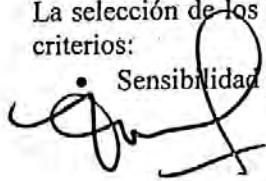
- Propiciar en la comunidad universitaria un ambiente libre de discriminación y violencias de género u orientación sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad dentro de la UNNE.
- Favorecer la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la universidad.
- Diseñar estándares mínimos que permitan la detección precoz a fin de abordar las distintas situaciones de violencia y discriminación.
- Promover en forma conjunta con los representantes gremiales docentes, No docentes y estudiantes el abordaje de políticas institucionales concretas tendientes a la prevención, atención y erradicación de la discriminación y violencias de género u orientación sexual.
- Generar vínculos de cooperación con distintas instituciones vinculadas a las problemáticas de la discriminación y las violencias

Siendo los objetivos específicos:

- Conformar un espacio con personal capacitado con experiencia y formación relativa a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual para atender los casos que pudieran plantearse en el ámbito de nuestra universidad respecto de las problemáticas aquí abordadas.
- Implementar acciones de prevención, sensibilización, capacitación, información e investigación con la finalidad de promover los cambios necesarios en las prácticas y conductas plasmadas en las relaciones entre integrantes de la comunidad universitaria.
- Desarrollar estadísticas que permitan adoptar políticas de prevención adecuadas, evaluando sistemáticamente la eficacia de las acciones entabladas.

Artículo 2º: Autoridad de Aplicación: la autoridad de aplicación del presente protocolo es la Comisión Ad Hoc integrada por nueve representantes: cuatro por el claustro docente, dos por el claustro de los estudiantes, dos por los representantes del sector No docente y un representante por el claustro de graduados. Los miembros de la Comisión tendrán un mandato de dos años, pudiendo ser reelectos por única vez, y serán designados por el Consejo Superior de la Universidad a propuesta de la Sra. Rectora. La selección de los integrantes de la Comisión Ad Hoc deberá respetar los siguientes criterios:

- Sensibilidad por la perspectiva de género



ES COPIA



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado



- Idoneidad, experiencia y/o formación en materia de discriminación y violencia de género.

Son funciones de la Comisión:

- a) Entender en las denuncias remitidas por los referentes previstos en el artículo 7º o las que se recepcionen directamente ante ésta Comisión y sugerir, si correspondiera, las medidas a tomar institucionalmente.
- b) Solicitar apoyo técnico-profesional a los distintos espacios con los que cuenta la Universidad según las características de la situación denunciada.
- c) Promover acciones tendientes a la prevención, sensibilización, capacitación e información en torno a la erradicación de la discriminación y las violencias en el ámbito universitario.
- d) Organizar y mantener actualizado el archivo de las denuncias a efectos que correspondan
- e) Revisar y proponer las modificaciones necesarias a la presente normativa.

Artículo 3º: **Ámbito de Aplicación:** el presente protocolo rige para las relaciones laborales y educativas que se desarrollen en el marco de la Universidad Nacional del Nordeste.

Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as, docentes, No docentes cualquiera sea su condición laboral, graduados, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros que presten o no servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones de la Universidad. En éste último caso se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externa a la institución.

Artículo 4º: **Conductas y acciones alcanzadas por el presente protocolo:** se entienden como alcanzadas especialmente las situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y 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.

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo u omisivo 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 provoquen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Las situaciones comprenden:

- a. Hechos de violencia sexual descriptas en los términos 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.

ES COPIA



Universidad Nacional del Nordeste
Rectorado



b. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, o la seguridad personal.

Artículo 5º: Las situaciones comprendidas en el artículo 4º serán contemplados en cualquiera de los espacios o medios descriptos a continuación:

a. En el emplazamiento físico central de la Universidad y sus dependencias o extensiones.

b. Fuera del espacio físico de la Universidad a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, siempre que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales o educativas, conforme lo señalado en el presente protocolo.

Artículo 6º: Principios rectores: La autoridad de aplicación desarrollará su intervención de acuerdo a lo establecido en el presente protocolo conforme principios rectores que a continuación se establecen:

a. Asesoramiento gratuito: La persona afectada será asesorada de forma gratuita por las áreas competentes que para este fin funcionen en el ámbito de la universidad.

b. Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y 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. Siempre deberá respetarse 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 las personas señaladas como responsables de los hechos denunciados.

c. No re victimización, discreción y confidencialidad: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que efectúa la denuncia o de aquellos datos que permitan identificarla.

d. Prevención de situaciones de violencia y lo discriminación mediante acciones de prevención, sensibilización, capacitación, información e investigación con la finalidad de promover los cambios necesarios en las prácticas y conductas plasmadas en las relaciones entre integrantes de la comunidad universitaria.

e. Articulación y coordinación: a los fines del cumplimiento del presente protocolo la UNNE podrá articular y coordinar acciones con distintas áreas vinculadas a la temática en el ámbito nacional, provincial y municipal.

f. Diseño y publicación de materiales informativos y educativos respecto de la prohibición de discriminación y violencias de género u orientación sexual con la premisa del derecho de todas las personas a una vida libre de violencia, así como las herramientas que brinda el presente protocolo.

g. Contención y acompañamiento: La persona afectada deberá ser contenida y podrá ser acompañada/o, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada.

Artículo 7º: Referentes: Serán las personas responsables de iniciar la Intervención en cada Unidad Académica y/o en los Institutos dependientes del Rectorado, a partir de la

ES COPIA

recepción de consultas y/o denuncias por afectación de derechos contemplados en el presente protocolo.

Deberán acreditar experiencia y formación relativa a la perspectiva de género y diversidad sexual y desempeñarán sus funciones por un período de dos años y serán designados por los respectivos Consejos Directivos y/o La Sra. Rectora según correspondiere.

Artículo 8º: Consultas y/o Denuncias.

Las consultas y/o denuncias por afectación de derechos contemplados en el presente podrán ser realizadas por la/el afectada/o o por un tercero con conocimiento directo de los hechos, en forma escrita, telefónica o por correo electrónico ante la autoridad de aplicación y/o ante las/los referentes mencionados en el artículo 7º. En el caso de denuncias realizadas por terceros, éstas deberán ser ratificadas por la persona directamente afectada en el plazo de diez (10) días hábiles.

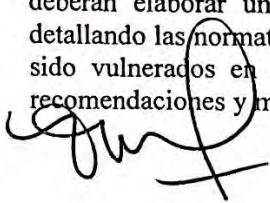
El tratamiento de la consulta y/o denuncia deberá ser estrictamente confidencial, cuestión que deberá hacerse saber a la persona interesada en ocasión de la primera intervención de la autoridad respectiva. En todos los casos, la denuncia revestirá carácter de declaración jurada y deberán ponerse en conocimiento ante la Autoridad de Aplicación en el plazo de cuarenta y ocho horas, remitiéndose las actuaciones existentes hasta el momento.

Artículo 9º: Procedimiento. La persona afectada podrá:

a. consultar personalmente la situación y/o requerir asesoramiento vía correo electrónico o telefónica. En este caso, las/os referentes previstos en el artículo 7º podrán 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 un primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial para lo cual los referentes designados o la Comisión Ad Hoc según el caso, deberán señalar día y hora de entrevista dentro de los diez (10) a quince (15) días hábiles posteriores de recepcionada la solicitud, salvo que, por voluntad de la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista se realizará en las instalaciones destinadas a tal fin por la Universidad, respetando en todo momento los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

b. Trámite: Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, la autoridad de aplicación, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia de la situación denunciada y la manifestación de voluntad de la persona consultante, podrán optar por: 1) archivar el trámite iniciado en caso de no pertinencia de la situación; 2) hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se realizara denuncia; 3) tramitar la denuncia que decida realizar la persona consultante, conforme a los siguientes términos:

c. Denuncia: Las/los Referentes o la Autoridad de Aplicación según sea el caso, deberán elaborar un Acta y confeccionar un Informe de Evaluación de Riesgo, 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 recomendaciones y medidas a implementar. Este informe será remitido a la brevedad a



ES COPIA



Universidad Nacional del Nordeste
Rectorado



las Unidades Académicas y a la Autoridad de Aplicación si correspondiere a fin de la debida intervención en el trámite de la denuncia. Por su parte, la autoridad de aplicación del presente protocolo quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia 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 consultante podrá hacer uso o no de esa instancia según su propia decisión, 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 10°: Medidas Urgentes. En el marco del presente protocolo, la autoridad competente, conforme lo establecido en el Estatuto de la UNNE y normativa aplicable, podrá adoptar las medidas urgentes necesarias a fin de evitar el agravamiento de la situación denunciada. Una vez adoptadas las mismas, a partir de las recomendaciones formuladas en el Informe de Evaluación de Riesgo, serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes en la UNNE.

Artículo 11°: Registro. La Autoridad de Aplicación y Los referentes intervinientes deberán elaborar un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su re victimización; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas. Tal registro, permitirá también promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la Unidad Académica o dependencia donde haya surgido.

Artículo 12°: Acciones de concientización y sensibilización. La Universidad deberá promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada en el presente protocolo, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación de género en todo el ámbito de la UNNE.

Artículo 13°: Asistencia legal: En cualquier etapa la autoridad de aplicación podrá solicitar la opinión técnica de la Secretaría General Legal y Técnica sobre cualquier aspecto vinculado a la aplicación del presente protocolo, a fin de asegurar los derechos que aquí se protegen, así como la vigencia del debido proceso, el derecho de defensa y los principios rectores de la presente normativa.

Artículo 14°: Las/Los Referentes realizarán un seguimiento de las denuncias y consultas formuladas a fin de garantizar que no se vea afectado el desarrollo laboral y/o educativo de las personas denunciantes.

ES COPIA