



Protocolo de Acción Contra Violencia de Género, Identidad de Género y Discriminación

FUNDAMENTACIÓN

La violencia sexual y la discriminación basada en el género, identidad, orientación sexual son perpetradas en la mayoría de los casos y en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social, contra las personas, cualquiera sea su edad, condición social, cultural o económica. Múltiples y complejos factores históricos explican esta realidad que tras intensas luchas se está visibilizando.

Es importante considerar que las Universidades Nacionales deben avanzar en políticas que prevengan, atiendan y sancionen las violencias de género en pos de la garantía plena de los derechos de los y las integrantes de la Comunidad Universitaria. Estas políticas deberían incluir la recepción de situaciones de vulneración de derechos, violencias, discriminación, acoso, el asesoramiento y la intervención en dichos casos como, asimismo, la sensibilización permanente sobre la problemática a través de medios de difusión y campañas específicas. Uno de los objetivos de esta Universidad es la formación y el desarrollo integral de las personas que constituyen la comunidad universitaria, generando para ello espacios de trabajo y de estudio respetuosos con la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Para que esto se produzca, la condición necesaria es que la Universidad sea un espacio libre de violencia -física y/o psíquica- contra las personas y exento de discriminación.

En algunas Universidades Nacionales ya se han implementado protocolos contra la violencia sexista. Ejemplo de ello son la Universidad Nacional de Comahue, la Universidad Nacional de Rosario, la Universidad Nacional de Córdoba, la Universidad Nacional de La Plata, la Universidad de Buenos Aires y la Universidad Nacional de San Juan.

Por otra parte es importante mencionar que el Convenio Colectivo para los y las docentes de las Universidades Nacionales homologado por decreto nacional N° 1246/2015 -en su anexo 11, artículo 22°, establece que las partes signatarias "se comprometen a instrumentar toda medida tendiente a evitar cualquier situación de violencia laboral. A tal fin, la institución universitaria nacional debe velar para que en su ámbito no se produzcan situaciones de acoso laboral y/o mobbing y/o acoso sexual". Además en el artículo 23° del mencionado Convenio "se comprometen a eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de género, orientación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, aspecto físico, lugar de residencia, - el artículo 29°, inciso e) del anexo 11, del referido Convenio Colectivo de Trabajo prohíbe a los y las docentes "desarrollar cualquier acción u omisión que represente discriminación por razón de raza, religión, étnica, nacionalidad, opinión, género, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Cabe aclarar que el artículo 12° del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal no docente de universidades nacionales, homologado por el decreto N° 366/2006- establece los deberes del personal, entre los que se incluyen: "b) observar una actitud ética acorde con su calidad de empleado universitario y conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y el resto del personal" y "o) respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente". Además en el artículo 13° establece las prohibiciones a que se encuentra sujeto el personal, entre las que se consigna: "g) desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión,

nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". El artículo 2° de la Ley de Educación Superior N° 24.521, establece "... la responsabilidad principal e indelegable del estado entre las responsabilidades detalladas en él, cabe destacar la establecida en el inciso "c) promover políticas de inclusión educativa que reconozcan igualitariamente las diferentes identidades de género y de los procesos multiculturales e interculturales".

Existen leyes nacionales y tratados de derechos humanos que reprimen la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación.

La violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género, están contempladas en instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y la Ley Nacional de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. Dicha ley, que es la N° 26.485, 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" (Artículo N° 40), quedando comprendidas las cometidas desde el Estado o por sus agentes.

La Ley N° 26.743, de Identidad de Género garantiza el "libre desarrollo personal" dando garantía de derecho a la identidad autopercebida, sin discriminación. Existen también legislaciones internacionales que promueven y protegen los derechos de las disidencias sexuales o el colectivo LGBTTTIQ como las Declaraciones sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de las Naciones Unidas, en las cuales Argentina ha sido un país defensor en esta materia. Se pueden citar la declaración del 2006, sobre violación a los derechos humanos fundamentales basados en orientación sexual e identidad de género; la declaración del año 2008 que condena los abusos contra las disidencias sexuales y promueve la despenalización de la homosexualidad en los países miembros; la declaración del año 2011, donde por primera vez la ONU otorga derechos a la comunidad LGBTTTIQ.

Si bien en la Argentina no existe regulación uniforme, ni integral respecto de la figura del "acoso sexual", puede sostenerse que las conductas de acoso sexual implican obligar a alguien a padecer o soportar un comportamiento de carácter sexual no deseado y ofensivo, el cual produce diversas afectaciones en dimensiones que están protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica y trabajo, derecho a gozar de un ambiente adecuado, derecho a la igualdad de trato, etc.

La Universidad Nacional de San Luis aún no posee una reglamentación específica que indique cómo actuar en los casos de violencia de género y ante las manifestaciones de una de estas violencias como lo es el acoso sexual. La visibilización de estas problemáticas y la necesidad de erradicarlas de nuestras prácticas cotidianas, hacen necesario la elaboración de un protocolo de acción que funcione como herramienta institucional que garantice el buen enseñar, aprender, investigar y convivir en nuestra universidad, sin violencias.

ARTÍCULO N° 1. PRINCIPIOS RECTORES

Se consideran como principios rectores o pautas generales de aplicación del presente protocolo los siguientes:

1. Respeto, privacidad y confidencialidad: 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. 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, debiendo la comunidad universitaria no realizar la publicidad o la utilización política del 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 responsables de los hechos denunciados.

2. Asesoramiento y contención gratuita: la persona afectada será asesorada legal y psicológicamente de manera gratuita por las áreas competentes para este fin que funcionen en cada dependencia y/o en instancias de Rectorado.
3. No re-victimización: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.
4. Diligencia y celeridad: la consulta, denuncia, investigación y resolución de la denuncia presentada deberán ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser completado en el menor tiempo posible.

ARTÍCULO N° 2: OBJETIVOS

Los objetivos del presente protocolo son:

1. Generales:

- 1.1 Garantizar en la Universidad un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo, tales como hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, clase, etnia, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- 1.2 Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- 1.3 Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y la asistencia que puedan requerir para reparar los daños que pudiesen haber sufrido, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.
- 1.4 Difundir el presente protocolo través de los distintos medios que promuevan el conocimiento de los canales de denuncia y los dispositivos de acompañamiento a los/as sujetos/as denunciantes. Así como los servicios de atención existentes.

2. Específicos:

- 2.1 Brindar un espacio de recepción, asesoramiento y acompañamiento ante las diferentes expresiones de violencias sexista, orientación sexual, identidad de género y los distintos tipos de discriminación que menciona el presente protocolo.
- 2.2 Garantizar procesos administrativos adecuados que permitan establecer responsabilidades y eviten re-victimizaciones.
- 2.3 Recomendar las medidas sancionatorias correspondientes, con rapidez y eficacia, acorde a las normativas existentes en el ámbito universitario en los procesos sumarios e investigaciones que así lo requieran.

ARTÍCULO N° 3: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento rige para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en la Universidad Nacional de San Luis.

ARTÍCULO N° 4: SUJETOS/AS

Este procedimiento 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, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Unidad Académica. En este caso, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externa a la institución.

ARTÍCULO N° 5: SITUACIONES

Este procedimiento incluye 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, 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, orientación sexual, elección sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Las situaciones comprenden:

- Hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica “Delitos contra la Integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal argentino, denominados “abuso sexual simple”, “abuso sexual calificado”, “abuso sexual con acceso carnal” o los que en el futuro pudieren tipificarse.
- 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.
- 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, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

ARTÍCULO N° 6: MANUAL DE PROCEDIMIENTO

1. Autoridad de aplicación

La Autoridad de Aplicación del presente protocolo será una Comisión Ad-Hoc del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas. La misma estará constituida por 3 (tres) integrantes de la unidad académica y 1 (una) profesional de la Facultad de Psicología, se tenderá que al menos uno/a de los/as integrantes sea estudiante. En todos los casos el perfil de los/as participantes deberá contemplar capacidad y experiencia en el trabajo desde la perspectiva de género y la diversidad sexual; conocimiento de las leyes nacionales N° 23.592 sobre Actos Discriminatorios, N° 26.485 de Protección Integral a la Mujer y N° 26.743 de Identidad de Género y capacidad de gestión y de contención hacia las personas afectadas por las conductas y acciones descriptas en el Artículo 2.2.1 objetivos específicos del presente protocolo.

La designación de las mismas estará a cargo de la Autoridad competente de la Facultad, a sugerencia del Consejo Directivo. Este último, a su vez, elevará una propuesta y orden de mérito elaborado a partir del análisis de los perfiles de los/as voluntarios/as que se ofrezcan para tal fin. La duración de la Comisión Ad-Hoc es de tres años (máximo) y se renueva con el cambio de Autoridades.

Serán sus funciones:

- a) Recepcionar y atender las consultas que realicen los/as sujetos/as comprendidos en el Protocolo de Actuación.
- b) Recibir las denuncias que realicen los/as sujetos/as afectados/as y/o terceros con conocimiento directo de los hechos y conductas presuntamente lesivas.
- c) Analizar y determinar si resulta procedente la continuidad administrativa de la denuncia.
- d) Elaborar un informe de situación que a su turno será remitido a Asesoría Jurídica de la Universidad.
- e) Habilitar un registro de carácter reservado de todas las actuaciones que se tramiten en la Comisión.
- f) Mantener la reserva sobre los datos de las personas implicadas en la denuncia (afectadas y causantes).
- g) Garantizar el acompañamiento y contención a la/s persona/s afectada/s.

En caso de que se encuentren implicados menores de 18 años, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente en materia de infancia –Ley N° 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes- comunicando fehacientemente los hechos sucedidos a la madre, padre o tutor/a responsable de los deberes parentales.

ARTÍCULO N° 7: PROCEDIMIENTO

1. Consultas y Asesoramiento

Las consultas ante la Comisión Ad-Hoc podrán ser realizadas por cualquier persona afectada, o terceros con conocimiento directo de situaciones en las que se vulneren los derechos que este Protocolo aborda. Para recepcionar consultas, así como denuncias, se creará una

dirección de correo electrónico que será difundida y promocionada en el sitio web de la Facultad de Ciencias Humanas. Cualquier órgano o dependencia de la Facultad que reciba una consulta en los términos que prescribe este Protocolo, deberá remitirla a la Comisión para que tome debida intervención. Los/as responsables de la Comisión podrán contemplar la opción de responder la consulta por el mismo medio o proponer una entrevista personal en no más de 5 (cinco) días corridos. Asimismo la persona consultante podrá solicitar directamente una entrevista personal y la comisión deberá programarla en el mismo plazo. En la entrevista deberán estar presentes 2 (dos) miembros de la Comisión y deben asegurarse las condiciones de privacidad, confidencialidad e intimidad que prescriben los principios rectores del presente protocolo. La primera entrevista, como los sucesivos encuentros que fueran necesarios deberán ser dentro de las dependencias de la Universidad Nacional de San Luis.

A partir de la primera intervención, de acuerdo al contexto, se evaluará la naturaleza de la consulta y la voluntad de la/el consultante. La Comisión podrá optar por archivar o derivar el caso, acompañar y asistir con medidas de abordaje y derivación en caso de que no realice denuncia, o acompañar a la/el consultante en el proceso de denuncia. Toda consulta y/o denuncia puede ser realizada en forma anónima.

2. Denuncia:

Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar la denuncia en el ámbito administrativo de la Universidad, el órgano de aplicación deberá recepcionar la denuncia - respetando los principios que guían el presente protocolo- y realizar un **informe del caso** que contemple una evaluación de la situación y donde se detallen las normativas que protegen los derechos que podrían haber sido vulnerados a la persona afectada. El informe deberá contemplar:

- Datos personales relevantes de la persona denunciante, identificados con iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización.
- Descripción de la situación causante de la denuncia. Deben contemplarse hechos, comportamientos, acciones u omisiones que dan origen a la denuncia.
- Evaluación de la situación.
- Observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención.
- Detalles de las acciones que la Comisión efectuará a partir de la denuncia.
- Gestionar y ofrecer a la denunciante acompañamiento psicológico.

El informe de riesgo deberá ser remitido a Asesoría Jurídica de la Universidad Nacional de San Luis o a las instancias legales que en adelante se puedan crear relativas a estas temáticas, para que se cursen las acciones administrativas correspondientes. Para realizar este trámite no podrá demorarse más de 48 horas.

La Comisión Ad-Hoc 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 violencias, discriminación y acoso sexual.

3. Medidas urgentes/Continuidad de contacto

En el caso de que las personas implicadas estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones laborales o académicas, las Autoridades de la Unidad Académica involucrada resolverán, junto con la afectada y el asesoramiento de la Comisión, medidas tendientes a proteger a la/el denunciante de forma tal de preservar sus actividades laborales y/o académicas. Asimismo, una vez elevada la denuncia a Asesoría Jurídica de la Universidad, y en caso de que el denunciado sea docente o no-docente, la Comisión puede solicitar al Consejo Directivo que decida la suspensión preventiva de las Actividades frente a alumnos.