UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL NORDESTE

UN.NE *sin* violencias

Nuestro protocolo de actuación explicado

SPU
Secretaría de Políticas
Universitarias

Ministerio de Educación
Argentina

Esta publicación fue realizada por la Universidad Nacional del Nordeste en el marco del proyecto "Unne sin violencias" Res. 253/21 CS de la Convocatoria Desarrollo de Herramientas Institucionales para la Prevención y la Intervención ante Situaciones de Discriminación y/o Violencias de Género en el Ámbito Universitario a través de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación mediante Resol-2019-252-APN-SECPU#MECCYT

Rectora: *Prof. María Delfina Veiravé*

Directora del Proyecto "Unne sin violencias": *Dra. Mónica Anís*

Equipo técnico: *Lic. en Trabajo Social Leticia Gauna.*

Protocolo institucional ante situaciones de discriminación y violencias de género u orientación sexual de la Universidad Nacional del Nordeste

(Res. 1098/18)

Presentación

Una de las prioridades de la gestión de la Universidad en estos años fue desarrollar una política de género que pusiera en el centro de la agenda institucional el logro de la igualdad, la no violencia y la no discriminación. Sabemos que esto implica llevar adelante cambios culturales y nuevas formas de concebir los roles y la funciones que rigen las relaciones humanas. Esto requiere de la adopción de políticas, la asignación de recursos y la construcción de consensos colectivos para llevar adelante estos cambios. Ese camino es el que venimos transitando en la Unne.

En 2016 declaramos a la Unne "Institución libre de violencias de género y de discriminación por motivos sexuales", lo que incluye un conjunto de estrategias y medidas orientadas a prevenir, concientizar, capacitar y atender estas situaciones en la convivencia institucional.

Entre las acciones impulsadas y promovidas en la gestión de la rectora Delfina Veiravé, estuvo la elaboración del Protocolo Institucional ante Situaciones de Discriminación y Violencias de Género u Orientación Sexual de la Universidad Nacional del Nordeste. El proyecto fue generado con la participación de miembros del Consejo Superior, representantes de los diferentes claustros y con la coordinación de la Dra. Mónica Anís, Secretaria Gral. Legal y Técnica. Este protocolo fue aprobado por unanimidad en el Consejo Superior de la Universidad, evidenciando una decisión política de trabajar en el logro de esos objetivos. (Texto completo del protocolo en unne.edu.ar)

Asimismo, hemos organizado una red de referentes en cada Unidad Académica (Facultades e Institutos) que permite contar con interlocutores/as informados/as para recibir, comunicar y canalizar las demandas.

En este tiempo de implementación efectiva del protocolo también incorporamos servicios complementarios, algunos ya existentes en diferentes ámbitos de la Universidad y otros nuevos: gabinetes interdisciplinarios de atención a la comunidad universitaria en el campus de Resistencia y de Corrientes; servicios de asesoramiento jurídico gratuito; servicios médicos asistenciales; gabinetes psicopedagógicos de las Unidades Académicas.

Prof. María Delfina Veiravé

Una mirada reformista del Protocolo contra la violencia de género u orientación sexual de la UNNE

La Universidad Nacional del Nordeste es una institución educativa comprometida con las políticas de igualdad y no violencia de género. En este contexto, el Consejo Superior aprobó el Protocolo Institucional ante situaciones de Discriminación y Violencias de Género u Orientación Sexual (Resolución Nº 1098/18).

Recordemos que los protocolos de actuación o intervención son instrumentos institucionales que se caracterizan por posibilitar a las víctimas de situaciones de discriminación y violencia de género u orientación sexual un espacio seguro de denuncia y consulta ante las situaciones contempladas en dichos instrumentos. Es decir, no tienen por finalidad la aplicación de sanciones, apercibimientos u otras penalidades que deberán en cada caso ser tramitadas conforme lo prevean las respectivas normativas o convenios colectivos aplicables según la función o relación que ocupe la persona responsable, si no que procuran el resguardo y la protección de la persona denunciante.

En este marco de referencia, el Protocolo se rige por los principios de igualdad, no discriminación, buena fe, inmediatez, gratuidad, confidencialidad, prevención, debido proceso y todos aquellos aplicables en la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos referidos a estas problemáticas.

La normativa universitaria propicia así la generación de un espacio de confianza y seguridad para la exposición de situaciones de violencias y discrimi-

naciones, a partir de condiciones de género o diversidad sexual a través de la contención de las personas denunciantes, evitando en todo momento la revictimización a través de una atención humanizada que incluye el apoyo interdisciplinario disponible en la UNNE.

En los primeros artículos, el instrumento universitario se ocupa de señalar las conductas y acciones disvaliosas de violencia y discriminación alcanzadas por el Protocolo para lo cual se tuvo en cuenta especialmente el conjunto de previsiones establecidas en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (CADH, PIDESC, PIDCyP, CEDAW, Convención de Belém do Pará) y en la legislación nacional (Leyes Nº 23592, 26485 y 26743). Estas tipologías son abordadas desde una perspectiva de género que debe guiar el modo de actuar, decidir, legislar y ejecutar políticas universitarias en materia de derechos humanos en la UNNE conforme a la legislación que obviamente no es ajena al sistema público universitario.

Precisamente, los compromisos internacionales asumidos por nuestro país en diferentes programas como los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU (ODS) y las Metas 2020 de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) reafirman la necesidad de avanzar en arreglos institucionales que promueven contextos adecuados para empezar a planificar la educación desde una perspectiva de derechos, promoviendo la igualdad de género (ODS 6).

Debemos recordar que la trascendencia de la educación superior respecto del cumplimiento de los ODS se refleja principalmente en el impacto que produce en sus pilares: educación, investigación y extensión en las universidades en que los ODS se presentan como política institucional.

Muchos han sido los avances en los últimos tiempos en lo que respecta a políticas de género, avances normativos, en capacitación en todos los niveles, etc. Sin embargo, no podemos dejar de notar que, si bien muchas estadísticas dan cuenta del ascenso de las mujeres en lo que respecta a las matrículas estudiantiles de grado y posgrado, la equiparación en los planteles docentes de algunas carreras, el acceso a los cargos de gestión universitaria (aunque lejos aún de algún equilibrio paritario) no es menos cierto que el trato discriminatorio persiste en las prácticas de las aulas, oficinas y ciertos ámbitos de gobierno.

En este punto, debemos colaborar a erradicar algunos preconceptos o estereotipos que aún están presentes en la educación superior y cuyos efectos muchas veces contribuyen a la discriminación y a la violencia, en un círculo vicioso que se retroalimenta en forma permanente. La discriminación se reproduce muchas veces en las prácticas no visibles del sistema educativo a través de lenguajes y expresiones, comportamientos y expectativas que refuerzan estos estereotipos de género.

Comencemos por el principio, los estereotipos pueden ser definidos como «una visión generalizada o una preconcepción sobre los atributos y características de los miembros de un grupo particular o sobre los roles que tales miembros deben cumplir. Sin importar si estos atributos o roles efectivamente son comunes a todos los integrantes de ese grupo, todos los aspectos de la personalidad de una determinada persona son anulados bajo la creencia de que la sola pertenencia a dicho grupo la hace portadora de esos atributos o características».[1]

En particular, los estereotipos de género son creencias vinculadas a los roles, a la personalidad, las características y los atributos de hombres y mujeres. El problema radica en que precisamente son utilizados para negar e invisibilizar la propia individualidad de cada persona. Además, se encuentran jerarquizados por lo que, en términos generales, las características vinculadas a las mujeres y diversidades están generalmente devaluadas.

En el ámbito educativo estas preconcepciones tienen especial gravitación puesto que muchas veces inciden en la elección de las carreras por parte de los/as estudiantes, en la posibilidad de ascenso profesional o administrativo, en la instalación de ambientes laborales poco propicios de las cátedras y en las oficinas donde el personal no docente desarrolla sus tareas.

Abordar y erradicar los efectos nocivos de los estereotipos en la educación superior a través de un enfoque de derechos con perspectiva de género se convierte así en uno de los desafíos actuales para el sistema público universitario.

---

1. Rebecca J. Cook & Simone Cusack (2009). *Estereotipos de género Perspectivas Legales Transnacionales*. Título original: *Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives*, University of Pennsylvania Press.

Entiendo que, para lograrlo, debemos apelar a los centenarios principios de la Reforma Universitaria 1918, cuyo programa requiere la necesaria actualización y renovación que los tiempos y contextos sociales exigen. Apelar a este ideario nos permite comprender la dimensión transformadora de la educación superior, ya que no es posible construir una sociedad igualitaria, libre, justa, democrática, soberana, desarrollada, próspera y en paz, sin el aporte científico, cultural, laico y de ideas de progreso que surgen del trabajo diario de una comunidad universitaria responsable y comprometida.

En este sentido, una mirada reformista sobre las carreras universitarias exige pensar alternativas para mejorar contenidos curriculares, fortalecer las prácticas profesionales, adecuar la formación de excelencia a las nuevas realidades sociales y tecnológicas e incorporar en estos espacios temáticas de igualdad de géneros, respeto a la diversidad y a la no violencia, como parte de las trayectorias formativas que deben ser consideradas en las actividades curriculares y extracurriculares, que se sumen a las nuevas formas de articular las propuestas formativas de forma flexible, multidisciplinaria y por tramos, más vinculadas a la realidad laboral y científica, con modalidades de cursado y evaluación en entornos físicos y virtuales, y con revisión permanente de los planes de estudios donde participen todos los claustros en un esfuerzo dialógico, democrático y en paridad de género.

A su par, la docencia universitaria debe estar sujeta a procesos de selección mediante concursos públicos, abiertos, de antecedentes y oposición en base a la idoneidad, capacidad, formación y al mérito de profesoras y profesores, para que la formación de universitarios sea de excelencia y calidad académica, en constante actualización y superación. Los indicadores universitarios en el UNNE, como en todas las Universidades Públicas que relevan esta información, dan muestra de la alta formación de grado y posgrado de las mujeres, superando a los hombres en casi todas las disciplinas.

En el área de investigación, la necesidad de fortalecer el sistema con presupuesto acorde y la decisión de generar un plan de incorporación de las mujeres científicas de todas las disciplinas, cuyas experiencias y antecedentes las hacen idóneas y las destacan en todas las universidades. También debe acompañarse de líneas de estudios sobre temas de igualdad de géneros y diversidades, y sus aspectos transversales como la vigencia de los derechos humanos, el desarrollo,

el crecimiento de las potencialidades del sistema productivo y económico, las oportunidades de progreso de las personas derivadas de la acción directa de grupos de mujeres, la mejora institucional y las áreas temáticas disruptivas para cambiar una cultura que precisa establecer valores igualitarios, emancipadores y justos de las mejores tradiciones republicanas y democráticas.

Respecto de la extensión, tenemos la doble tarea de producir y luego difundir las nuevas ideas en el espacio público y en la actividad privada, aportando a generar una discusión abierta y democrática en todos los escenarios sociales, por la función transformadora de la cultura que tiene la Universidad, valorando la pluralidad de ideas y creatividades, para crear, pensar y hacer en libertad las mejores críticas en la sociedad, desafiándola permanentemente a buscar el bien común y a visibilizar los temas de igualdad, paridad y no violencia de géneros y diversidad, que a la vez se convertirán en motores del cambio social.

Estos aspectos adquieren una notoria relevancia que debe trascender e incorporarse como una práctica habitual para la comunidad universitaria digna de nuestras mejores tradiciones democráticas capaces de producir grandes transformaciones, concebir una ciudadanía que rompa patrones socioculturales y aprendan a cuestionarlos siendo capaces de construir relaciones interpersonales y sociales respetuosas e igualitarias.

Por esta razón, si bien el Protocolo trabaja en el abordaje multidisciplinario de contención de las personas en situación de violencia y su posible acceso a la justicia, también pone el acento en la formación curricular y extracurricular sobre estas problemáticas y en la capacitación y formación de toda la comunidad universitaria. De esta forma, entendemos que la firme decisión institucional plasmada en el Protocolo podrá hacer efectivo el aporte al cambio cultural de nuestra sociedad y al cumplimiento cabal del ideario igualitario y democrático de una auténtica ética universitaria con enfoque de derechos humanos.

Por la Dra. Mónica A. Anís

Secretaria General Legal y Técnica (UNNE).
Profesora titular de Derechos Humanos (FDyCSyP-UNNE)

¿Qué significa ser "Institución libre de discriminación por género u orientación sexual"?

En pocas palabras, significa que la Unne se compromete a no tolerar acciones de violencia ni de discriminación por género u orientación sexual, a prevenirlas y a erradicarlas, preservando los derechos fundamentales de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

¿Qué es actuar y pensar con perspectiva de género?

La perspectiva de género deconstruye la falsa dicotomía basada en los cuerpos de las personas, así como las consecuencias que se le han atribuido. Es una categoría de análisis que permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género u orientación sexual; que revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación; que evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias; que asigna responsabilidades en la vinculación que existe entre las intersecciones de género, condición social, religión, cultura, política, situación económica, edad, etc. También determina en qué casos un trato diferenciado es arbitrario y en qué casos necesario. Y nos permite impulsar la adquisición, tanto individual

como colectiva, de los instrumentos necesarios para superar los obstáculos que impiden la igualdad real entre los géneros. (Art. 12 Res.1098/18)

¿Cuáles son los antecedentes de este protocolo?

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.

Los instrumentos internacionales de DDHH contienen cláusulas antidiscriminatorias en sus disposiciones además de las convenciones específicas como la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres y la Convención de Belém do Pará; la Convención Americana de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civil y Políticos. Estos instrumentos poseen jerarquía constitucional y/o supralegal en nuestro país y, por ello, los derechos y las 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.

A nivel nacional ya estaban en vigencia las Leyes de Actos Discriminatorios, la de Protección Integral

para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, y la Ley de Identidad de Género, cuyas disposiciones prepararon el contexto legal para desarrollar un plan integral para el abordaje en casos de discriminación y violencia de género.

¿Qué es la violencia de género según la Ley 26485?

En su artículo 4 entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género que, de manera directa o indirecta tanto en el ámbito público como en el privado y sustentada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas por el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de esta ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Ley de Identidad de Género Nº 26743

Establece en su artículo 1º el derecho a la identidad de género.

Toda persona tiene derecho:

- al reconocimiento de su identidad de género;
- al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;
- 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.

El artículo 2º define identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

¿Por qué necesitamos un protocolo?

Porque la violencia contra las mujeres y el colectivo LGBTIQ+ e identidades disidentes [2] existe y afecta la vida cotidiana de quienes la atraviesan. Las estadísticas de cada año así lo demuestran. Las mujeres constituyen el sector de la población más afectado en casos de violencia y discriminación, debido al sostenimiento irracional de prejuicios y de patrones estereotipados de roles, conductas, elecciones, tareas, que afectan y condicionan los distintos espacios de la vida social y dañan emocionalmente y económicamente a las personas.

Contar con un protocolo es contar con un plan de acciones y de herramientas conducentes a prevenir, atender y erradicar la discriminación y violencias de género u orientación sexual en el ámbito de nuestra Universidad.

¿Qué permite hacer el protocolo?

- 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.

2. CIDH, Informe temático en: (oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html)

- 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 las/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 redes de cooperación con distintas instituciones vinculadas a las problemáticas de la discriminación y las violencias.
- 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.

¿Quiénes conforman la autoridad de aplicación del protocolo?

La autoridad de aplicación es una comisión especialmente conformada, integrada por 9 representantes: 4 docentes, 2 estudiantes, 2 no docentes y 1 del claustro de egresados/as. Según fija el texto de la resolución, cada comisión tendrá un mandato de dos años, pudiendo ser reelectos/as por única vez y son designadas/dos por el Consejo Superior de la Universidad, a propuesta del Rector/a. El criterio de la selección contempla la sensibilidad de la persona postulante hacia la perspectiva de género y su idoneidad, experiencia y/o formación en materia de discriminación y violencia de género.

La comisión *ad-hoc* que deberá entender en la aplicación del "Protocolo Institucional ante situaciones de discriminación y violencias de género u orientación sexual de la Universidad Nacional del Nordeste" está conformada como se detalla a continuación (Res. N° 649/21)

Claustro docente

Prof. Mijael Julián
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas

Prof. Elsa Grillo
Facultad de Humanidades

Mgter. en Bioquímica. Montserrat Mercedes Solis Carnicer
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales y Agrimensura

Prof. Laura Pegoraro
Facultad de Ciencias Económicas

Claustro de estudiantes

Srta. Luz Selene Bohos Osorio
Facultad de Medicina

Sr. Horacio Javier Vallejos
Facultad de Ciencias Económicas

Sector no docente

Sra. Paloma Trujillo
Facultad de Ciencias Veterinarias

Sr. Miguel Peppo
Facultad de Ingeniería

Claustro de graduados

Sra. Ana Wiernes
Prof. en Educación Inicial

¿Cuáles son las tareas de la autoridad de aplicación?

- Entender en las denuncias remitidas por las/los referentes o en las que reciba directamente la comisión y sugerir, si correspondiera, las medidas a tomar institucionalmente.
- Solicitar apoyo técnico-profesional a los distintos espacios con los que cuenta la Universidad según las características de la situación denunciada.
- 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.
- Organizar y mantener actualizado el archivo de las denuncias a los efectos que correspondan.
- Revisar y proponer las modificaciones necesarias a la presente normativa.

¿Cuál es su ámbito de aplicación?

El protocolo rige para las relaciones laborales y educativas que se desarrollen en el marco de la Universidad Nacional del Nordeste. Es decir que aplica sobre los comportamientos y las acciones realizadas por

funcionarios/as, docentes, no docentes cualquiera sea su condición laboral, graduados/as, 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 este último caso incluso se podrá evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externa a la institución).

¿Cuáles son las conductas y las acciones plausibles de ser denunciadas?

El protocolo alcanza especialmente las situaciones de violencia sexual y discriminación vinculada al sexo o al género de una persona, su orientación sexual, su identidad de género y expresión de género, que tengan por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, el goce o el ejercicio de sus derechos, sin importar el medio comisivo u omisivo. Pueden estar dirigidas hacia una persona en particular o hacia un grupo o población en general, referidas al género, la identidad de género u orientación sexual y que provoquen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

¿Cuáles son los hechos de violencia sexual y discriminatoria del Código Penal Argentino?

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.

También a 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.

¿Qué lenguaje se considera sexista?

El lenguaje representa una concepción determinada y, al mismo tiempo, colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales. El lenguaje sexista específicamente se reconoce como una forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y diversidades promoviendo la generación de estereotipos.

Cuando la violencia es ejercida a través de redes sociales

El protocolo contempla las situaciones ocurridas tanto en el emplazamiento físico central de la Universidad y sus dependencias o extensiones como fuera del espacio físico de la Universidad e incluso a través de medios telefónicos y virtuales o de otro tipo, siempre que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales o educativas.

¿Cómo debe actuar la autoridad de aplicación?

La autoridad de aplicación desarrollará su intervención siguiendo ciertos principios rectores:

- 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.
- 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 y en cuanto a la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En ese caso, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de las personas señaladas como responsables de los hechos denunciados.
- No revictimización. Significa que la Universidad asume el compromiso para que las personas en situación de violencia no deban reiterar innecesariamente su relato como así también de evitar que la misma continúe expuesta a la situación que denuncia.
- Articulación y coordinación. A los fines del cumplimiento del protocolo la Unne podrá articular y coordinar acciones con distintas áreas vinculadas a la temática en el ámbito nacional, provincial y municipal.
- 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 de las herramientas del protocolo de actuación.
- 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.

¿Cuál es el primer paso de la denuncia?

Contactarse vía correo electrónico a protocolodyv@unne.edu.ar con las personas referentes de cada Unidad Académica o Institutos dependientes del Rectorado, quienes deberán acreditar experiencia y formación relativa a la perspectiva de género y diversidad sexual y desempeñarán sus funciones por un período de dos años. Serán designadas/os por los respectivos Consejos Directivos o por el/la Rector/a según corresponda.

¿Cómo realizar las consultas y denuncias?

Las consultas o denuncias por afectación de derechos contemplados en el protocolo 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 de cada Unidad Académica. En el caso de denuncias realizadas por terceros, estas deberán ser ratificadas por la persona directamente afectada en el plazo de 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 deberá ponerse en conocimiento a la autoridad de aplicación en el plazo de 48 horas, remitiéndose las actuaciones existentes hasta el momento.

¿Cómo es el procedimiento de denuncia?

A través de una consulta personal la situación o el requerimiento de asesoramiento vía correo electrónico o telefónica. En este caso, las/os referentes podrán optar por el avance de 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 las/os referentes designadas/os o la comisión *ad hoc* según el caso deberán señalar día y hora de entrevista dentro de 10 a 15 días hábiles posteriores de realizada la solicitud, salvo que, por voluntad de la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista tendrá lugar en las instalaciones destinadas a tal fin por la Universidad, respetando en todo momento el clima de privacidad e intimidad que prevé el protocolo.

Sobre todo lo actuado, sea por vía digital o personalmente, se llevará un registro escrito. Luego de la primera intervención, la autoridad de aplicación, de acuerdo al contexto, realizará la evaluación de

pertinencia de la situación denunciada y la manifestación de voluntad de la persona consultante, y podrá optar por: 1) archivar el trámite iniciado en caso de no pertinencia de la situación; 2) hacer un seguimiento y asesorar sobre el motivo de la consulta, en caso de que no se realizara denuncia; 3) tramitar la denuncia que decida realizar la persona consultante, conforme a los siguientes términos.

Para avanzar con la 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 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 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.

Si la situación denunciada es informada como de riesgo, la autoridad de aplicación puede decidir la toma de medidas urgentes necesarias a fin de evitar su agravamiento. Una vez adoptadas, a partir de las recomendaciones formuladas en el informe de evaluación de riesgo, serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes en la Unne.

El informe de riesgo surge a partir del contacto con la persona que recurre para una consulta, que puede derivar o no en una denuncia. Reúne información importante no sólo para proteger sino también para prever futuras situaciones de violencia.

La consulta se debe realizar sin dilaciones, con la suficiente privacidad, sin límite de tiempo y sin interrupciones, con el fin de ir logrando, poco a poco, un clima de confianza

Durante el proceso de denuncia

Las/los referentes deberán realizarán el 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.

Las situaciones denunciadas deben ser registradas

La autoridad de aplicación y las/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 revictimización; b) descripción de la situación que originó la 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. Este registro permitirá también promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y las 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.

En caso de necesitar 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 protocolo, a fin de asegurar los

derechos que se busca proteger, así como la vigencia del debido proceso, el derecho de defensa y sus principios rectores.

Terminar con la violencia implica tomar conciencia y sensibilizar

La Universidad promueve acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada por el protocolo, fomenta y favorece acciones que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por identidad de género u orientación sexual en todo el ámbito de la Unne.

Marco normativo de referencia

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada en 1979. En: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belém do Pará, 1994. En: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm

- Ley 23592 Ley de Actos Discriminatorios (1988). En: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm

- Ley 24632 Adhesión a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belem do Pará (1996). En: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm

- Ley 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (2009). En: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm

- Ley 26743 de Identidad de Género (2012). En: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm

Protocolo institucional ante situaciones
de discriminación y violencias de género u
orientación sexual de la
Universidad Nacional del Nordeste

protocolodyv@unne.edu.ar

EUDENE