

Proyecto de Procedimiento interno para la atención de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género en la Facultad de Arquitectura, Planeamiento y Diseño de la Universidad Nacional de Rosario.

INTRODUCCIÓN.

La violencia de género se distingue de otros tipos de violencia, en tanto que ésta afecta a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo o género; e implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas. Cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes, las mujeres y las personas en disidencia sexual, las principales víctimas de ésta, generalmente las mismas son afectadas bajo lógicas de subordinación como por ejemplo docente-estudiante, jefe-empleada, etcétera.

Cuando se habla de “sexo” se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”. Hay quienes asumen que existen sólo estas dos opciones, sin embargo, hay otras cuyos cuerpos presentan una configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal diferente y son llamadas intersex.

“Género” se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres. “Género” se utiliza para referirse a las características estereotípicas que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (ej: proveer vs. cuidar), las actitudes que se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse. Hoy en día, el término de “géneros no-binarios” designa a las identidades de género que no se asimilan en los espectros de los géneros binarios (masculino y femenino) y que están fuera de la cisnormatividad, pudiendo manifestarse como un abanico de géneros alejados de los géneros binarios.

La “disidencia sexual” es un término complejo desarrollado por diferentes científicos sociales durante la última década, para nombrar y reivindicar identidades, prácticas culturales y movimientos políticos no alineados con la norma socialmente impuesta de la heterosexualidad.

FUNDAMENTOS

Las conductas violentas y discriminatorias basadas en el género y el sexo atañen diferentes ámbitos y esferas de la vida y se deben a distintos factores de tipos culturales e históricos. Éstas conductas y acciones lesivas de los Derechos Humanos Fundamentales han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados, sancionada a través de diferentes instrumentos normativos, y sobre todo puestas en agenda por el reclamo y la organización de un amplio y diverso colectivo de mujeres que ha legitimado la disputa en el campo popular y también en el de las instituciones.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de Derechos Humanos, remarcan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respeta la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal sin distinciones que puedan basarse en condiciones de carácter personal.

La no discriminación es un principio básico universal consagrado en múltiples Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. Las cláusulas de no discriminación exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas sus derechos reconocidos en los distintos tratados de Derechos Humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Asimismo, implica que los Estados valen por que la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias. El derecho a no ser objeto de discriminación figura en el art. 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el art. 2 de los Derechos del Niño –y la Niña-, el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. También reconocen y protegen el derecho de todas las personas al trabajo, en los arts. 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los arts. 11.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el art. 2 de la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, el art. 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En Argentina, en relación al principio de no discriminación, contamos con la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios N° 23.592, la cual establece que discrimina “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a

reparar el daño moral y material ocasionados” (art. 1) Así también se considerarán particularmente los actos y omisiones discriminatorios basados, entre otros motivos, por el género y la orientación sexual.

En lo que refiere a las mujeres en particular, contamos con instrumentos internacionales y nacionales que refieren a la violencia y la discriminación basadas en su género. Así, tenemos la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres” (Convención Belem do Para) y la “Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW) y la Ley Nacional 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 su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010. La Convención de Belem Do Pará se refiere a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado afirmando, además, que el mismo incluye entre otros el derecho a ser libre de toda forma de discriminación (art. 6) En cuanto al concepto de discriminación, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer la califica como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (art. 1) Con relación a la caracterización de la violencia. Ley N° 26.485 define la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción y 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” (art. 4) En cuanto a los tipos de violencia, el art. 5 describe a la violencia sexual como “Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo (...) acoso, abuso sexual (...)” Asimismo, el art. 6 define las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia, quedando comprendida la “b) Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por los/las funcionarios/as, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o instituciones pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en ésta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil”.

Con relación a la **condición sexual e identidad o expresión de género** de las personas, contamos con recientes normativas que garantizan el derecho a la diversidad. En el ámbito local se ha sancionado la Ley N°26618 de Matrimonio entre personas del mismo sexo y la Ley N°26743 de Identidad de género. En el ámbito internacional la Organización de Estados Americanos (OEA) ha dictado varias resoluciones sobre “Derechos Humanos. Orientación Sexual e Identidad de Género” en la cual se condenan los actos de violencia y violaciones a los derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género, a la vez que repudia la discriminación contra personas que se funden en los mismo motivos. La última, es la Resolución 2807 del año 2013 y se denomina “Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género” mediante la cual la Asamblea General de la OEA resuelve. “1. Condenar todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí donde existan, las barreras que enfrentan a las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGBTI) en el acceso equitativo a la participación política y otro ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada. 2. Alentar a los Estados Miembros a que, dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de su ordenamiento interno, consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación contra personas a causa de orientación sexual e identidad o expresión de género. 3. Condenar los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados Miembros a que fortalezcan sus instituciones nacionales con el fin de prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad, y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia.

Argentina tiene responsabilidades internacionales que cumplir respecto a la prevención, sanción y eliminación de la violencia sexual y de la discriminación por razones de género y elección sexual, teniendo en consideración las múltiples recomendaciones que los organismos de Naciones Unidas le han hecho a nuestro país.

Se encuentra a cargo del Estado, en todos sus niveles institucionales, la responsabilidad de hacer efectivos los derechos reconocidos en estos Instrumentos de Derechos Humanos que aseguren a las personas que sufren violencia y discriminación, en razón de su género o por su orientación sexual, la posibilidad de contar con recursos sencillos, rápidos y efectivos ante los órganos competentes para reclamar por violaciones a sus derechos fundamentales (la Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 8; Pacto de San José de Costa Rica, art. 25, inc. 1; Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación, art. 10). La obligación del Estado de dar

cumplimiento a lo regulado en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos no se agota en el dictado de leyes formales en el ámbito interno, sino que exige, además, que se adopten medidas de acción positivas que se traduzcan en políticas transversales y activas que aseguren la igualdad de oportunidades en el goce de estos derechos, priorizando a aquellos grupos que históricamente han estado en especiales situaciones de vulnerabilidad.

En este sentido, resulta imprescindible visibilizar, atender y erradicar la violencia y la discriminación basadas en el género ya que los efectos de las mismas interfieren, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo del trabajo o desarrollo educativo según fuere el caso, convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles y provocando sentimientos de humillación e intimidación. La perpetración y/o reiteración de conductas de carácter sexual violentas, discriminatorias o que resulten intimidatorias y que degradan las condiciones de inserción en el ámbito universitario, trae como consecuencia la inestabilidad y obtura la permanencia en los procesos educativos, así como el mantenimiento de la relación de trabajo.

Es por esta razón que, en aquellos casos en que no ha sido posible la prevención y se verifica la existencia de un daño, la persona damnificada debe contar con la posibilidad de exigir una reparación y el cese inmediato de las situaciones de violencia y discriminación, mediante procedimientos oportunos, accesibles, eficaces establecidos con dicha finalidad y que resguarden la dignidad y lo más posible la privacidad e intimidad de la persona afectada. Asimismo, se observa que entre las diversas formas de violencia sexual registradas, existe la figura del “acoso sexual”, sancionada en distintas normativas nacionales y provinciales en el ámbito de la administración pública, como el Decreto nacional Nº 2.385/93 de Acoso sexual en la Administración Pública Nacional. No obstante, sobre las situaciones de “acoso sexual” desarrolladas en el marco de las relaciones interpersonales establecidas en los ámbitos educativos no existen normativas de alcance nacional que enfoquen a las instituciones universitarias y tampoco normativas elaboradas en el marco de la Universidad Nacional de Rosario.

Asimismo, más allá de los avances en materia legislativa, en discursos y prácticas estatales se sigue ubicando y focalizando las violencias de género en términos de relaciones interpersonales, desligándolas de la estructura cultural, socio-económica y política que las produce y las sostiene, siendo un modo de individualizar y psicopatologizar un problema multidimensional. Las violencias sexistas son parte de una estructura sostenida desde un sistema patriarcal que continúa persistiendo en nuestra sociedad y reproduciendo prácticas y relaciones de poder opresivas, violentas y discriminatorias.

En el presente distintas Universidades argentinas han aprobado diferentes protocolos y se han creado redes interuniversitarias que abordan la problemática de forma integral. Así, en 2014 la Universidad Nacional de Comahue ha sancionado el “Protocolo contra violencias sexistas” (Ordenanza N° 1572/14); a finales de ese mismo año, en tres unidades académicas de la Universidad Nacional de Rosario se aprueban: el “Procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Humanidades y Artes” (Res. 1579/2014), el “Procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales” (Res. 2573/14) y el “Procedimiento para la Atención de Situaciones de Violencia Sexual y Discriminación basada en el Género ocurridas en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario” (Res. 501/14); en el transcurso del año 2015, en la Universidad Nacional de Córdoba se aprueba el “Plan de Acciones y Herramientas para Prevenir, Atender y Sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC” (Res. 1011), en la Universidad Nacional de San Martín se aprueba el “Protocolo para la Actuación en Situaciones de Discriminación por razones de Género y/o Violencia de Género” (Disp. 041/15); la Universidad Nacional de La Plata aprueba el “Protocolo para la Actuación en Situaciones de Discriminación por razones de Género y/o Violencia de Género”; la Universidad de Buenos Aires aprueba el “Protocolo de Acción institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual” (Res. 4043/15) y la Universidad Tecnológica Nacional Regional Avellaneda aprueba el “Programa Institucional para la Equidad de Género” (Res. 1274/15). En el año 2016 la Universidad Nacional de Quilmes aprueba el “Programa de Acción Institucional para la Prevención de la Violencia de Género” (Res. 518/16) y el “Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género” (Res. 519/16); dentro de la Universidad Nacional de Rosario se aprueba también el “Protocolo para la Atención de Situaciones de Violencia Sexual y Discriminación basada en el Género ocurridas en la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura de la Universidad Nacional de Rosario” (Res. 658/16); la Universidad Nacional de Avellaneda aprueba el “Programa Transversal de Políticas de género y diversidad” (Res. 165/16) y en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de la Patagonia “San Juan Bosco” se resuelve disponer la creación de un ámbito de atención que aborde las denuncias de los estudiantes de la Facultad ante situaciones de violencia y/o acoso (Res. 046/16)

Por lo precedente, es menester que la Facultad de Arquitectura, Planeamiento y Diseño asuma la responsabilidad social en procura de promover las acciones necesarias para una vida libre de

discriminación y violencias, como lo establecen los distintos tratados internacionales suscriptos por nuestro país. En este sentido, existe una deuda histórica de la institución de avanzar en abordajes de las violencias sexistas que no sólo impliquen acciones puntuales, sino una incorporación efectiva en términos de construcción de conocimiento desde la perspectiva de género en los estudios de grado y, en el futuro, un tratamiento transversal en las currículas y planes de estudio de las distintas unidades académicas.

De acuerdo a lo expuesto, y atento al expte. N°05122/724, aprobado por unanimidad en Consejo Directivo, el Área de Derechos Humanos de la Facultad de Arquitectura, Planeamiento y Diseño resuelve el desarrollo del siguiente **Procedimiento interno para la atención de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género.**

OBJETIVOS

El objetivo de este instrumento es articular las estructuras internas de la FAPyD y de la Universidad en pos de:

- Promover acciones destinadas a la prevención, protección y asistencia integral de las personas que padezcan situaciones de violencia sexual o discriminación basada en el género, verbal, física, simbólica y psicológica reflejada en diferentes acciones y conductas, por acción u omisión, ya sean de amenaza o efectivas, de las personas que conforman ésta institución.
- Adoptar medidas tendientes a la erradicación de la discriminación y desigualdad de género.
- Establecer canales que efectúen la difusión de los instrumentos institucionales y marcos normativos vigentes.
- Contribuir al abordaje y la prevención de la violencia.
- Acompañar a las víctimas en la contención y atención integral y efectiva.
- Formar canales de acción a distintos niveles gremiales e institucionales en pos de responder de manera conjunta y eficaz las acciones

CAPITULO I.

Artículo 1.- Objeto.

Intervenir en las situaciones concretas mediante la asistencia a las personas involucradas, investigando las acciones o conductas denunciadas y estableciendo mecanismos para reparar y evitar su repetición.

En el sitio web de la FAPyD se publicará éste Procedimiento como documento de descarga y una infografía que permita la fácil lectura del procedimiento, además figurarán el lugar, los horarios de atención, la persona a cargo del procedimiento y el correo electrónico adónde dirigirse (ddhh@fapyd.unr.edu.ar)

Artículo 2.- Sujetxs.

Abarcará los comportamientos y acciones realizadas por personal de gestión de la Facultad, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, investigadores/as, estudiantes cualquiera fuera su situación académica, personal académico temporario o visitante, prestadores de servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones y dependencias de la Facultad.

Artículo 3.- Ámbito de Aplicación.

Este Procedimiento rige para todas las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollan en el marco de la Facultad de Arquitectura, Planeamiento y Diseño. Las situaciones comprendidas podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descriptos a continuación:

- A) En el emplazamiento físico de las dependencias de la Facultad de Arquitectura, Planeamiento y Diseño de la Universidad Nacional de Rosario.
- B) Fuera del espacio físico de la Facultad o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales o educativas, de acuerdo a lo señalado en los artículos anteriores.

Artículo 4.- Situaciones que comprende.

Este procedimiento incluye situaciones de violencia 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 pueden llevarse a cabo mediante cualquier medio omisivo, 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 y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad. Quedan comprendidas:

- A. 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.
- B. Hechos de violencia sexual no descritos 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, acoso, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.
- C. 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.
- D. Hechos que configuren violencia física, psicológica, emocional y simbólica descriptos por la ley nacional nº 26.485 “Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, y concordantes.

Artículo 5.- Principios Rectores.

Toda acción que se desarrolle enmarcada en éste instrumento de actuación se regirá por los siguientes principios:

- A) **Asesoramiento gratuito.** La persona afectada será asesorada legalmente de manera gratuita por las áreas respectivas de la institución.
- B) **Respeto y privacidad.** La persona que efectúa la 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 las personas en cuanto a las acciones que decida realizar así como en la confidencialidad de

los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. Este derecho de reserva nunca podrá afectar el derecho de defensa de la/s persona/s en caso de existir una denuncia y la prosecución de un sumario o juicio académico.

- C) **No revictimización.** 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. Esto no obsta que la persona quiera, por su voluntad, hacer pública la situación consultada o denunciada.
- D) **Diligencia y celeridad.** La 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.
- E) **Abordaje integral interdisciplinario.** La intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinar, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren, para una respuesta eficaz, un abordaje integral.

Artículo 6.- Equipo de Trabajo.

El Equipo de Trabajo del Procedimiento Interno estará conformado por el coordinador del Área de Derechos Humanos y una profesional mujer con experiencia y conocimiento en Derechos Humanos con perspectiva de género. Las tareas de éste equipo serán de atención y acompañamiento, de articulación de un equipo de trabajo que integre nuestros distintos claustros y de vinculación externa con dependencias universitarias, del diseño y gestión de actividades y políticas destinadas a crear conciencia, visibilización y sensibilización en la institución, asegurando interdisciplinaria. La profesional contratada para conformar el Equipo de Trabajo accederá a su puesto por concurso público y abierto.

La profesional tendrá a su cargo recibir y evacuar las consultas por violencia y/o discriminación, luego articulara conjunto a su compañero/a para asegurar la realización de las medidas que requieran una inmediata intervención con el objeto de poner en resguardo a las personas afectadas y asegurar el cese de las conductas que han sido dadas de cuenta o denunciadas. Si se tratara de denuncias, la profesional será quien tenga a cargo recibirlas por parte de las personas que consulten de manera directa, el Equipo podrá ser quien reciba las denuncias que por algún motivo hayan sido efectuadas fuera de ésta Casa de Estudios, en otra dependencia pública o de la Universidad, en caso de que se necesitara, y la/el denunciante así aceptara, la profesional será la encargada de abordar ése encuentro.

Artículo 7.- Funciones del Equipo de Trabajo.

- A) Atender situaciones concretas que lleguen a conocimiento del equipo, derivadas de otros organismos o por consulta directa a través de los medios a disposición.
- B) Acompañar y asesorar a actores de la Facultad, funcionarios, agrupaciones estudiantiles, docentes y no-docentes, ante situaciones que queden comprendidas dentro de éste instrumento.
- C) Planificar el programa de abordaje integral en materia de violencias de género y discriminación sexual.
- D) Realizar diagnósticos e informes que den cuenta de las características de la violencia de género sobre la base de las situaciones atendidas.
- E) Apoyar la tarea de los eventos, materias optativas, asignaturas electivas, actividades puntuales, colectivos que trabajen la temática de género dentro de la FAPyD, a fin de aportar saberes y conocimiento que hacen a la construcción de una dinámica saludable y efectiva del funcionamiento de éste procedimiento.
- F) Realizar actividades de difusión, información y sensibilización con los diferentes actores a fin de dar a conocer las características de las diversas formas de violencias de género que ocurren y que llegan a conocimiento del Equipo de Trabajo.

Artículo 7.- PROCEDIMIENTO.

Comprende las instancias protocolares para cada uno de los casos que configuren situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género, respetando las normas establecidas en la legislación vigente y que se consignaran oportunamente:

-Articulación con el Protocolo de Acción contra la Violencia de Género de la UNR.

-Éste Procedimiento Interno se reconoce autónomo y con la capacidad de acción para abordar las temáticas en materia de género y sexualidades, de modo tal, el instrumento atenderá:

1- Todo funcionario que, en el ejercicio de sus funciones, tome conocimiento, advierta o sospeche una situación de violencia que se describe en éste procedimiento, debe informarla ante la dependencia competente, a los fines de poder ser abordada con la consiguiente asistencia, tratamiento y recuperación psicológica, física y/o legal. Igualmente, todo agente y/o estudiante y/o cualquier integrante de la comunidad académica, tendrá derecho ante iguales situaciones a informarlo a la dependencia pertinente: Siendo asignada a tal fin el Área de Derechos Humanos de la Secretaría de Extensión, Vinculación y Transferencia.

2- Las situaciones serán recibidas por el Equipo de Trabajo y pueden distinguirse en tres tipos: consulta, intervención y denuncia. Las consultas o solicitudes de intervención podrán luego derivar en intervención y/o denuncia respectivamente. Siempre bajo el acuerdo con el/la consultante para

transformar una consulta o solicitud de intervención en denuncia, salvo que opere el deber de denunciar contemplado en las normativas y procedimientos vigentes. La persona consultante puede venir acompañada de alguien que le signifique apoyo afectivo y confianza si lo deseara en todas las actuaciones que realice, como también podrá solicitar la presencia de un profesional de la psicología. Excepcionalmente, si el/la consultante presta su conformidad, el Equipo puede requerir, además, alguna instancia de entrevista individual.

3- Quien recepte las consultas y denuncias, deberá verificar que la misma contenga un relato claro y pormenorizado de los hechos, indicando circunstancias de modo, tiempo y lugar, antecedentes inmediatos a la agresión, dinámica de la misma, instrumentos o medios utilizados en la agresión y el resultado. Deberá indicar si ocurrieron agresiones y maltratos anteriores y si fueron denunciados o no. También se deberá precisar si hubo testigos presenciales o de referencia.

Modalidades:

A.- Consultas

Las consultas pueden llegar a conocimiento del Equipo de Trabajo por tres vías:

1. A través del correo electrónico, al que sólo tendrán acceso la/o/s profesionales del Equipo.
2. De manera directa por consulta personal ante el Equipo.
3. Por recepción de denuncia efectuada fuera de la Facultad, en organismos públicos o de la Universidad.

- Las consultas podrán ser realizadas por cualquier persona (o colectivo, si la agresión fuera indirecta o a un grupo de personas) interesada en conocer los derechos que asisten en relación a situaciones que este Procedimiento aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descriptas en el artículo 4º.

- Si la consulta se realizara vía correo electrónico y, en razón del mérito de la situación el Equipo considerara necesaria una entrevista personal, se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. En todas las situaciones en las que se conceda una entrevista personal, la misma será fijada dentro de como máximo siete (7) días de recibida la solicitud, salvo que por razones relativas a la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior.

- La entrevista se realizará en el espacio de funcionamiento del Equipo, siendo el actual espacio de Voluntariado el asignado a tales fines, respetando los principios rectores para que la misma pueda

llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Excepcionalmente se podrá consensuar otro lugar de atención, por pedido de la persona consultante y siempre que tuviere por objeto evitar mayor vulneración.

- Si así lo solicitara la consultante, podrá asistir al encuentro un profesional que pueda brindar asistencia psicológica.

Trámite.

Luego de la primera actuación, el Equipo, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona consultante, podrá optar por: a) archivar el trámite en caso de no pertinencia; b) realizar un seguimiento de la situación y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta; c) dar lugar a una solicitud de intervención; d) tomar una denuncia.

B.- Solicitud de intervención

El pedido puede llegar a conocimiento del Equipo de Trabajo por dos vías:

1. De manera directa y personal ante el Equipo.
2. Por recepción de denuncia efectuada fuera de la Facultad, en organismos públicos o de la Universidad, o por pedido de otra área de la Facultad.

- La solicitud podrá ser realizada por cualquier persona (o colectivo, si la agresión fuera indirecta o a un grupo de personas) interesada en conocer los derechos que asisten en relación con situaciones que este Procedimiento aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descriptas en el artículo 4º.

- Una solicitud de este tipo no conlleva necesariamente el inicio de una denuncia. Los objetivos de la intervención pueden consistir, no sólo en dar a conocer los derechos y las normativas que asisten y amparan a las personas consultantes, sino en realizar determinadas actuaciones para hacer cesar los hechos, evitar la repetición, generar una instancia de abordaje de la situación con las personas implicadas en los hechos de violencia y discriminación, tomar medidas redactadas en el Art. 8º, todo ellos si los/las denunciantes así lo desearan.

- En todo caso e instancia institucional que fuera posible se reservará la identidad de la persona solicitante, se evitará mencionar su nombre o identidad por cualquier medio.

Trámite.

Luego de la primera actuación; el Equipo de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona solicitante; podrá optar por una o más de las siguientes acciones:

- a) realizar todas las medidas que se estimen pertinentes.
- b) habilitar la instancia de denuncia.
- c) tomar medidas de protección, tal como se describen en el artículo 8º. Posterior a la intervención, el equipo deberá realizar informe por escrito detallando los hechos relatados, las acciones llevadas adelante y las medidas de protección o prevención tomadas.
 - Se dará copia de lo actuado a la persona solicitante en lo relativo a las medidas de protección tomadas y/o con las sugerencias o recomendaciones que el Equipo considere que la persona debe llevar a cabo.
 - Se informarán las medidas tomadas a las autoridades competentes de donde dependan las personas involucradas. Se entiende por autoridad competente: Secretario/a Estudiantil, Secretario/a Académico, Director/a General de Administración y Decano/a. Si la persona sindicada como perpetradora de hechos de violencia o discriminación fuera la máxima autoridad deberá ser presentado directamente al Consejo Directivo de la Facultad.
 - Toda la información brindada a las autoridades se realizará evitando lo más posible la identificación de las personas involucradas.

C.- Denuncias

Las denuncias pueden tener dos vías de ingreso ante el Equipo de Trabajo:

1. De manera directa y personal ante el Equipo de Trabajo. Este Equipo evaluará la pertinencia y procedencia de una denuncia y, en su caso, le dará curso. Caso contrario, procederá a actuar según se trate de una situación que habilita una consulta o solicitud de intervención.
2. Por derivación de otros organismos públicos a través de sus diferentes posibilidades. La realización de una denuncia habilita el inicio de un proceso sumarial, acción propia a desarrollarse en Asesoría Jurídica de la UNR, y se sustanciará con las debidas garantías de defensa para las personas denunciante y denunciada. Si la situación expuesta habilitara la vía judicial, la persona

afectada 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.

En caso de tratarse de hechos que pudieran configurar delitos de instancia pública, en los términos del Código Penal, si la persona afectada no puede o decide no efectuar la denuncia en este ámbito administrativo, la misma deberá realizarse por las autoridades respectivas, con el objeto de proteger los Derechos Humanos y eliminar y prevenir las conductas de violencia y discriminación basadas en el género. En caso de tratarse de hechos que pudieran configurar delitos de instancia privada o dependiente de instancia privada y la persona afectada no realizara la denuncia penal y/o la denuncia contemplada en este Procedimiento, queda habilitada la instancia de investigación administrativa, la cual debe procurarse por las autoridades respectivas.

Trámite.

- Las denuncias siempre serán realizadas por escrito, debiendo contener detalles de la situación, lugar, tipo de relación, fechas y personas responsables, testigos si lo hubiere, personas de referencia y todo otro dato que aporte a aclarar la situación descripta.

- En el caso que una denuncia sea derivada de equipos o áreas competentes de los organismos públicos se evaluará si es pertinente tomar otras medidas de protección a fin de salvaguardar los derechos de la persona afectada, así como si ha cesado la situación de violencia o discriminación, con el objeto de proveer lo necesario para una mejor atención. En su caso, se podrá convocar a la persona denunciante, siempre que no implique revictimización, quedando a criterio de la misma concurrir, no siendo ello obstáculo para las sucesivas intervenciones.

- El equipo u otros organismos dependientes de la Facultad serán notificados de la resolución que inicia o desestima la denuncia y podrá efectuar el correspondiente seguimiento del caso. Una vez recepcionada la denuncia de manera directa por el Equipo, se evaluará de manera inmediata la pertinencia y conveniencia de tomar medidas de prevención y protección, las cuales se realizarán con el consentimiento de la persona denunciante. Las medidas previstas en el artículo 8º, serán analizadas con las autoridades de las secretarías: Decano/a, Vicedecano/a, Secretario/a Estudiantil, Secretario/a Académico, Director/a General de Administración, indicando y/o recomendando las medidas de protección oportunas a fin de resguardar la integridad de las personas, evitar la revictimización, la reiteración o persistencia de las conductas o acciones que se están denunciando.

- En el caso que se hubieren tomado medidas que involucraran directamente a la persona denunciada modificando el vínculo pedagógico o laboral, se la notificará de manera fehaciente, informando en el mismo acto la radicación de la denuncia y bajo las acciones descriptas en el Art. 8°.

Plazos.

- En el caso de resultar procedente la denuncia y que se hubiesen tomado medidas que hayan comprometido a la persona denunciada, se procederá a elevar la denuncia ante el Decano dentro de los tres (3) días hábiles contados desde la notificación de la denuncia.

- En caso que no se hayan tomado medidas, o las tomadas no implicaran directamente a la persona denunciada, el Equipo deberá elevar la denuncia al Asesor Jurídico de la UNR instando a una actuación sumarial en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles desde que se la ha recepcionado. Se procederá de acuerdo a lo establecido por la Asesoría Jurídica. Junto a la denuncia se elevará un informe de todo lo actuado en cuanto a las medidas de prevención y protección tomadas hasta el momento.

- En todo cuanto fuere necesario, el Equipo deberá continuar interviniendo en lo relativo a la protección de la persona denunciante, para lo cual llevará un registro cuya información será de estricto carácter confidencial. Así también, quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el proceso administrativo y de las áreas de los organismos que hayan derivado la situación 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.

Artículo 8.- Prevención y protección.

Es importante destacar que, siendo éste un procedimiento que pretende abordar situaciones que engloba distintos sucesos, acciones, para diferentes lugares y personas; las medidas que decida abordar el Equipo de Trabajo son tan cuantificables como los escenarios posibles.

Éste procedimiento apunta a evitar que los/las denunciante abandonen los espacios académicos o laborales donde comúnmente se desenvuelven, resguardándolas en su integridad física, psicológica y emocional bajo los principios de respeto y privacidad, no revictimización y celeridad en la toma de medidas.

En caso de intervenciones y denuncias, el Equipo de Trabajo propondrá medidas de protección provisionales y preventivas, en articulación con los organismos pertinentes, que posibiliten la mejor atención y contención de el/la afectado/a. A tal fin, el Equipo de Trabajo, podrá instar al Decano/a que arbitre los medios conducentes a fin de cesar acciones recurrentes para no docentes,

estudiantes, invitados y no docentes. Para los profesores, el organismo instado para el arbitraje será el Consejo Directivo, a fin de sostener los principios rectores de respeto y privacidad y no revictimización, los/las denunciados serán protegidos en su identidad bajo pseudónimos.

La protección y prevención comprende a las medidas que prohíban el contacto de las partes, físico o virtual, la prohibición del ingreso a la Casa de Estudios, restricción de circulación en los espacios comunes, la suspensión de actividades del docente o profesor que lo mantengan en contacto con estudiantes y/o cualquier otra medida que resultara conducente a la protección de la/s persona/s afectada/s sin que ello implique modificar, o modifique en la menor medida posible, el contexto de inserción educativa y laboral.

Si fuera pertinente, el equipo deberá brindar atención terapéutica para la persona afectada, articulando con efectores públicos u otros espacios adecuados si la persona así lo solicitara. Las medidas tomadas deberán ser notificadas al denunciado/a como violento/a fehacientemente, tanto en el espacio laboral como en el domicilio personal.

En caso de que las medidas efectuadas por y para la prevención y protección hayan modificado las condiciones académicas o laborales de quien fuera denunciado como perpetrador de un acto de violencia o discriminación sin haberse formalizado una denuncia, las medidas serán redactadas en un documento y firmadas por el Equipo de Trabajo, Secretario/a Estudiantil, Secretario/a Académico, Director/a General de Administración y Decano/a y el advertido, con una copia para cada una de las partes: el hecho de que se transgredan esas medidas con claro perjuicio para la persona afectada, dará lugar al inicio de un sumario.

Accesibilidad a información obrante en el ámbito de la FAPyD.

El Equipo de Trabajo de éste Procedimiento, con razones fundadas por escrito, podrán acceder a datos de las personas involucradas en las situaciones, que resulten relevantes y necesarias para una actuación efectiva.

Abordaje con la persona denunciada.

El Equipo de Trabajo deberá establecer encuentros con los/las denunciados/as o que se encuentren bajo una solicitud de intervención, concientizando y exhortando a la persona denunciada a cesar en la comisión de las conductas atribuidas a fin de evitar la reiteración de dichas conductas. En su caso, el Equipo podrá indicar la necesidad de concurrir a espacios terapéuticos, de acuerdo a la evaluación interdisciplinar que realice. Llegado a éste caso y la

persona se negara o incumpliese el tratamiento, y no se hubiera tomado con anterioridad medidas restrictivas respecto a su persona, quedará habilitada la vía a tal efecto.

Contacto entre personas involucradas.

En el caso de que la persona consultante o denunciante y la persona implicada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto por razones de trabajo o académicas, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, el Equipo de Trabajo conjuntamente con la persona denunciante y las autoridades de las personas involucradas, resolverán la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico. Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de dependencia con la Facultad, como por ejemplo personas visitantes, terceros que presten servicios en las instalaciones, dependencias o anexos de Facultad, además de las acciones civiles o penales que pudieran corresponder, se evaluará la posibilidad de interrumpir la relación con el ente prestador del servicio, externo a la institución.

Denuncias Reiteradas y Denuncias de Gran Severidad.

El Equipo de Trabajo podrá instar a la autoridad correspondiente que arbitre los medios conducentes a fin de cesar acciones recurrentes cuando una persona es denunciada en reiteradas ocasiones o el Equipo de Trabajo considera que la severidad de la denuncia así lo signifique, previniendo nuevos episodios hasta que se esclarezca la situación o se efectuara la intervención que se considere pertinente por parte del Equipo de Trabajo.

CAPITULO II.

Artículo 1.- Sanciones.

A) APLICACIÓN.

Las conductas que sean calificadas como hechos de violencia y/o discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, serán consideradas “inconductas” a los efectos de la aplicación del régimen disciplinario que establece el Estatuto de la Universidad Nacional de Rosario que rigen para autoridades, estudiantes, docentes y no docentes mayores de edad.

En caso de estudiantes menores de 18 años que eventualmente estén implicados en este tipo de hechos, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente en materia de infancia, de los

reglamentos propios de cada organismo y de los procedimientos específicos para personas menores de edad con los que cuente la Universidad Nacional de Rosario.

El hecho de que la persona denunciada renuncie o se desvincule voluntariamente de la Facultad o Universidad sin que haya concluido el sumario, no será obstáculo para continuar la tramitación del mismo.

Una vez determinada la existencia de una falta o conducta, a los efectos de la aplicación de la sanción, se procederá de acuerdo a lo establecido en los artículos 122° a 127° del Régimen disciplinario del Estatuto de la Universidad Nacional de Rosario, de acuerdo a la condición de la persona inculpada.

B) TIPOS DE SANCIONES.

Las sanciones pueden ser:

a) **Apercibimiento.** Esta sanción, además, conlleva la obligación para la persona inculpada de asistir a eventos que se realicen en el marco de la Universidad o de otros espacios gubernamentales competentes sobre las temáticas de violencia y discriminación basadas en el género. La modalidad de cumplimiento será señalada en el dictamen y controlada por el Equipo de Trabajo.

b) **Suspensión.** Esta sanción, además, conlleva la obligación para la persona inculpada de asistir a eventos que se realicen en el marco de la Universidad o de otros espacios gubernamentales competentes sobre las temáticas de violencia y discriminación basadas en el género. La modalidad de cumplimiento será señalada en el dictamen y controlada por el Equipo de Trabajo.

c) **Separación de la Facultad.** En caso de que la sanción consista en la separación de la persona inculpada de la Facultad, se notificará de esta situación a las autoridades de la Universidad y de los restantes organismos de la misma.

d) **Separación de la Universidad.** En caso de que la sanción consista en la separación de la persona inculpada de la Universidad Nacional de Rosario, se notificará de esta situación a las autoridades de las restantes Universidades Nacionales.

C) ÁMBITO DE DECISIÓN.

La aplicación de la sanción será decidida por el Consejo Superior de la Universidad Nacional de Rosario.

C) REINCIDENCIA

Si la sanción hacia el denunciante hubiera sido de apercibimiento o suspensión, y se hiciera efectiva una nueva denuncia, de ser comprobada su veracidad, se instará a la separación del denunciado de la Facultad.