



RESOLUCIÓN CS N° 040 - 18

AVELLANEDA, 9 MAR 2018

VISTO el Expediente N° S01-1062/2016, la Resolución CS. N°097/2017, y



CONSIDERANDO:

Que el Secretario de Bienestar Universitario, Prof. Ignacio Garaño, eleva para su consideración el Proyecto de Modificación del Protocolo de Intervención ante Situaciones de Violencia de Género, acoso sexual y discriminación por identidad de género y/o vivencia de la sexualidad en el ámbito de la Universidad Nacional de Avellaneda.

Que dicho Protocolo fue aprobado el 20 de abril de 2017 por Resolución CS. N°097/2017.

Que a la luz del recorrido transitado en el primer año de implementación del mismo se han identificado cuestiones a revisar en términos procedimentales y de funcionamiento general.

Que se ha solicitado oportunamente a la Mesa de Trabajo la realización de informes evaluativos y de balance sobre la experiencia llevada adelante en 2017.

Que se han recuperado los aportes elevados a la Secretaría de Bienestar Universitario respecto del Protocolo de Intervención ante Situaciones de Violencia de Género, acoso sexual y discriminación por identidad de





RESOLUCIÓN CS Nº 040 - 18

género y/o vivencia de la sexualidad en el ámbito de la Universidad Nacional de Avellaneda.



Que la coordinación en materia administrativa tendiente a la realización y concreción de los fines previstos en el Protocolo de Intervención ante Situaciones de Violencia de Género, acoso sexual y discriminación por identidad de género y/o vivencia de la sexualidad en el ámbito de la Universidad Nacional de Avellaneda está a cargo de la Secretaría de Bienestar Universitario a través del Programa Transversal de Políticas de Género y Diversidad.

Que las tres Comisiones permanentes del Consejo Superior, han tomado la intervención que le compete recomendando modificaciones al proyecto.

Que el área iniciadora ha realizado oportunamente las modificaciones solicitadas por las Comisiones permanentes, con lo cual éstas recomiendan el dictado de la presente resolución.

Que se ha expedido el Servicio de Asesoría Jurídica Permanente.

Que la presente resolución se dicta en uso de las facultades conferidas por el Artículo 45 del Estatuto de la Universidad.

POR ELLO,

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE AVELLANEDA
RESUELVE:**

ARTÍCULO N°1: Dejar sin efecto la Resolución CS. N°097/2017 con fecha 20 de abril de 2017.





ARTÍCULO N°2: Aprobar el "Protocolo de Intervención ante Situaciones de Violencia Machista, Acoso Sexual y Discriminación por Identidad de Género y/o Vivencia de la Sexualidad en el ámbito de la Universidad Nacional de Avellaneda", que se adjunta a la presente como ANEXO I y forma parte de la misma.



ARTÍCULO N°3: Regístrese, comuníquese a la Secretaría de Bienestar Universitario, y a todas las dependencias. Notifíquese y cumplido archívese.

RESOLUCION CS. N°: 040 - 18

Ing. JORGE F. CALZONI
RECTOR
UNIVERSIDAD NACIONAL DE AVELLANEDA



ANEXO I

Protocolo de Intervención ante Situaciones de Violencia Machista, Acoso Sexual y Discriminación por Identidad de Género y/o Vivencia de la Sexualidad en el ámbito de la Universidad Nacional de Avellaneda.TÍTULO IÁMBITO DE APLICACIÓN, OBJETO, PRINCIPIOS Y DESTINATARIOS

Art. 1 - Este Protocolo comprende todos los comportamientos y acciones entendidas como situaciones de violencia machista, acoso sexual y discriminación basada en el sexo, vivencia de la sexualidad, género, identidad de género y/o expresión de género, realizada por autoridades, funcionarixs, docentes y personal técnico, administrativo y de servicios, independientemente de su condición laboral; estudiantes, cualquiera sea su condición académica, y tercerxs, en el marco de las relaciones laborales, educativas, comerciales, territoriales, gremiales, sociales, entre otras en todo el ámbito de la Universidad Nacional de Avellaneda.

Art. 2 - Las situaciones o hechos contemplados en el presente protocolo, serán considerados como faltas, y darán origen al ejercicio de la potestad disciplinaria de esta Universidad. Su aplicación es autónoma e independiente de la existente en otros procedimientos, siendo el presente de estricta observancia, dada la especialidad del régimen legal vigente en materia de violencia machista, acoso sexual y/o discriminación.

Art. 3 - Situaciones contempladas:

Este Protocolo abarca las situaciones de violencia machista, acoso sexual y discriminación basada en el sexo, vivencia de la sexualidad, género, identidad de género y/o expresión de género, que tengan por objeto o por resultado, impedir, obstruir, restringir o, de algún modo, menoscabar, de forma temporal o permanente, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de equidad, de los derechos de las personas.

Las situaciones señaladas, pueden ser cometidas por acción u omisión y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general o a un grupo o población, basada en razones de género, identidad de género o vivencia de la sexualidad, y que provoquen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

El carácter discriminatorio de los actores u omisiones mencionados en este artículo es independiente de que la persona que realice la conducta, la perciba o no como discriminatoria, y en cualquier caso, no incide en la evaluación del carácter discriminatorio de una conducta que el pretexto que la haya determinado coincida o no con características de la persona afectada. Las mismas comprenden:

RESOLUCIÓN CS Nº 040 - 18

1) 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 pudieran tipificarse.

2) 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 el hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos, también tipificado en el Decreto Nacional 2.385/93, de acoso sexual en la administración pública nacional.

3) Comportamientos y acciones de violencia física, psíquica, simbólica, económica y sexual, tipificadas en la ley 26.485 "Ley de Protección integral para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales" y concordantes.

4) Hechos con connotación sexista, toda conducta, acción, omisión, comentario, cuyo contenido discrimine excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo, amenaza y cualquier otro acto que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica o la seguridad personal.

Art. 4 - Principios rectores:

Las actuaciones que se originen en casos de violencia machista, acoso sexual y/o discriminación por género, identidad de género y/o vivencia de la sexualidad se regirán por los siguientes principios:

1) Asesoramiento gratuito:

La persona afectada será asesorada integralmente de manera gratuita por las áreas competentes para este fin que funcionen en cada dependencia de la Universidad.

2) 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 intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento, se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de las personas señaladas como responsables de los hechos denunciados.

3) 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.



4) 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 puede ser contemplado en el menor tiempo posible.

5) Sensibilización y promoción de derechos:

La sensibilización y desnaturalización de las diferentes expresiones y situaciones de violencia y/o discriminación implicarán un trabajo cotidiano y continuo que otorgue coherencia a las acciones de difusión de la temática y campañas de formación y sensibilización.

6) Abordaje integral e interdisciplinario:

Las líneas de acción de este Protocolo se sustentarán desde la complejidad, la singularidad y particularidad de las situaciones que se presentan. Es por ello que las intervenciones desde diferentes disciplinas son de vital importancia.

7) De corresponsabilidad:

El espíritu del presente Protocolo está plasmado sobre la base de la corresponsabilidad, considerando imprescindible dimensionar las diferentes responsabilidades individuales, comunitarias e institucionales, ante los hechos y situaciones que comprenden este Protocolo.

8) De tratamientos específicos con enfoque de género:

Dadas las causas específicas de las situaciones comprendidas en este Protocolo, el análisis de las mismas regirá bajo el enfoque de género contemplado en la legislación vigente nacional e internacional mencionada en los fundamentos del presente.

TITULO II

DE LOS ÓRGANOS INTERVINIENTES

Art. 5 - de la Mesa de Trabajo:

La Mesa de Trabajo denominada "La UNDAV por la erradicación de las violencias machistas", es el órgano responsable de llevar adelante el Plan Estratégico para la Promoción de Derechos y Prevención de las Violencias, en la Universidad Nacional de Avellaneda.



Art. 6 - de sus integrantes:

La Mesa estará compuesta por 16 (dieciséis) representantes, titulares y suplentes, de los diferentes sectores de la UNDAV de la siguiente manera:

- 
- Una/un representante de cada departamento, titular y suplente, designadas por cada Consejo Departamental (6).
 - Una/un representante por el Programa Transversal de Políticas de Género y Diversidad, dependiente de la Secretaría de Bienestar Universitario, titular y suplente, designadas/os por su Secretario/a.(1)
 - Una/un representante por cada Secretaría: Académica, Planificación y Gestión Administrativa, General, Extensión Universitaria, Investigación e Innovación Socio-Productiva, titular y suplente, designadas/os por la autoridad de las mismas. (5)
 - Una/un integrante por el claustro de personal técnico, administrativo y de servicios y una/un integrante del claustro docente, titular y suplente, designadas por sus propias asociaciones gremiales. (2)
 - Una/un integrante por el claustro estudiantil, titular y suplente, designada/o por la Federación Universitaria de Avellaneda. (1)
 - Una/un representante de alguna organización del movimiento de mujeres o TLGBIQ. (1)

Art. 7 - Lxs integrantes de la Mesa deberán asistir en alguna instancia de formación organizada por el Programa Transversal de Políticas de Género y Diversidad o bien deberán acreditar tener formación en la temática de género y diversidad. Lxs integrantes serán designadxs por el plazo de dos (2) años, pudiendo ser renovadxs.

Se deberá contemplar una participación de, por lo menos, un 50% de mujeres como integrantes de esta mesa y una persona de la comunidad TLGBIQ.

Art. 8 - De las funciones y funcionamiento:

8.1 Funciones. La Mesa de Trabajo tendrá las siguientes funciones:

- Elaborar un Plan Estratégico para la Promoción de Derechos y Prevención de las Violencias, en la Universidad Nacional de Avellaneda, teniendo en cuenta los objetivos de este Protocolo.
- Implementar el Plan Estratégico para la Promoción de Derechos y Prevención de las Violencias, en la Universidad Nacional de Avellaneda a partir de planificaciones semestrales.
- Elaborar informes semestrales sobre las acciones desarrolladas. Estos informes serán elevados al Programa Transversal de Políticas Género y Diversidad para su evaluación.

8.2 Funcionamiento:

1. La Mesa de Trabajo deberá sesionar, por lo menos, una vez al mes y elaborará su propio reglamento de funcionamiento.
 2. Sus decisiones serán tomadas por consenso y/o, caso contrario, con el voto de la mayoría simple.
 3. El quórum será de la mitad más unx de sus miembrxs.
- 

RESOLUCIÓN CS Nº 040 - 18

Art. 9 - Del Equipo Interdisciplinario:

9.1 El Equipo Interdisciplinario contra las Violencias tendrá las siguientes funciones:

- 
1. receptor toda consulta y/o denuncia efectuada por personas que se consideren afectadas, o por tercerxs con conocimiento de las situaciones previstas en el presente;
 2. otorgar la asistencia interdisciplinaria para la evaluación, diagnóstico y definición de estrategias de abordaje;
 3. realizar la instrucción del procedimiento tendiente a garantizar la protección de los derechos vulnerados;
 4. asesorar y asistir a quien efectúe la denuncia;
 5. realizar el informe experto correspondiente para el caso en concreto, sugerir las medidas a adoptar y elevar el mismo al Servicio de Asesoría Jurídica Permanente de la Universidad Nacional de Avellaneda;
 6. asistir y realizar las aclaraciones pertinentes que surjan en la instancia resolutive.

9.2 Dicho equipo estará conformado por, al menos, tres profesionales con formación y experiencia comprobable en temática de género y diversidad, trabajadorxs de la Universidad, debiendo ser al menos un (1) miembrx de profesión abogadx y un (1) profesional del ámbito de la salud. Serán designadxs por el Programa Transversal de Políticas de Género y Diversidad y tendrán una duración en el cargo de dos años renovables.

Art. 10.- El Servicio de Asesoría Jurídica Permanente:

Será competente para atender la situación que sea elevada por el Equipo Interdisciplinario y tendrá como función primaria la evaluación del informe de evaluación de riesgo remitido por éste, a fin de determinar la pertinencia de las medidas correspondientes. Resolverá a través de un dictamen, previa elevación al Rectorado para el dictado del acto administrativo pertinente.

Art. 11 - De la Comisión designada por el Consejo Superior:

Ante cualquier pedido de revisión u observación realizado por cualquiera de las partes involucradas, afectadas por la decisión tomada, es decir, el acto administrativo que ordena la medida, el Consejo Superior será el encargado de resolver la cuestión, designando para tales efectos una comisión, la que estará integrada por 5 (cinco) consejerxs, debiendo estar representados todos los claustros y géneros.



Dicha Comisión deberá revisar los hechos y derechos comprometidos -analizando el tratamiento que se le dio a la situación en particular- y tendrá que expedirse al respecto fundadamente, ratificando, rectificando o revocando el acto administrativo previo, dentro de los 10 (diez) días hábiles luego de recibida la solicitud, atendiendo al carácter especial y el principio de celeridad procesal, fundamental para estos casos.

RESOLUCIÓN CS Nº

040 - 18

Artículo 12 - Procedimiento:

12.1 El equipo interdisciplinario realizará las entrevistas preferentemente en los Espacios de Salud de la Secretaría de Bienestar Universitario o en lugares que permitan respetar los principios rectores del presente Protocolo, para cumplir con el clima de privacidad e intimidad.

12.1.1 De las Consultas:

Las mismas podrán ser realizadas por la persona interesada o tercerxs con conocimiento de los hechos en forma personal o por correo electrónico.

12.1.2 De las Denuncias:

Las denuncias podrán ser realizadas ante el Equipo Interdisciplinario por personas que se consideren afectadas, o por quienes tengan conocimiento de situaciones de violencia machista, acoso sexual y/o discriminación contemplada por este Protocolo. En el caso que otra autoridad tomare conocimiento o recibiera una denuncia de alguna situación contemplada en el presente Protocolo, deberá ponerlas en conocimiento de manera inmediata al Equipo Interdisciplinario.

Las denuncias serán recibidas por integrantes del Equipo Interdisciplinario quienes evaluarán la gravedad del hecho denunciado.

A esos fines realizará un Informe de Evaluación de Riesgo que será firmado por la mayoría del Equipo Interdisciplinario.

Previo a la elaboración del Informe de Evaluación de Riesgo, el Equipo Interdisciplinario deberá notificar fehacientemente a la/s persona/s que se le/s imputa la comisión de algunos de los hechos enumerados en el artículo 4.

Además de realizar la notificación, se le garantizará que ejerza su defensa, presentando un descargo. El plazo para la presentación del descargo será de 5 (cinco) días desde la notificación fehaciente.

Se podrá escuchar tantas veces como lo solicite, sin que esté/n presente la/s persona/s denunciada/s. Podrá también proponer las medidas de prueba que considere antes de la elaboración del Informe de Evaluación de Riesgo y, si lo solicita, podrá agregar nuevas pruebas en cualquier instancia del proceso.

El Informe de Riesgo se les hará saber/conocer a las personas involucradas y luego se elevará al Servicio de Asesoría Jurídica Permanente para la producción de un Dictamen.

12.2 Servicio de Asesoría Jurídica Permanente:

Tendrá como función la lectura Informe de Evaluación de Riesgo elevado por el Equipo Interdisciplinario y la elaboración de un Dictamen.

El Dictamen podrá contemplar lo siguiente:



RESOLUCIÓN CS Nº

040 - 18

- 1) la aceptación del informe, o su revisión o en caso de considerarlo insuficiente o impropio, rechazo, todos fundamentados.
- 2) La procedencia de las medidas sugeridas en el informe experto.
- 3) La implementación de alguna de las medidas previstas en los Convenios Colectivos de Trabajo en el caso de trabajadorxs docentes y personal técnico, administrativo y de servicios y el Reglamento de Convivencia en el caso de lxs estudiantes, con los fundamentos suficientes.



12.3 De pertinencia:

- a) Se procurará la capacitación de todas las personas involucradas en el presente Protocolo, sobre el procedimiento y las implicancias del mismo, así como en los conceptos y legislación sobre violencias machista, acoso sexual y/o discriminación por identidad de género, vivencia de la sexualidad o expresión de género.
- b) En caso de estudiantes universitarixs y pre-universitarixs menores de 18 años que eventualmente estén implicadxs en las situaciones contempladas en este Protocolo, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente en materia de niñez y adolescencia, involucrando a sus representantes legales en el abordaje de las conductas, en pos de la garantía de derechos.



ing. JORGE F. CALZONI
RECTOR
UNIVERSIDAD NACIONAL DE AVELLANEDA