

# PROTOCOLO DE ACCION INSTITUCIONAL

PARA LA PREVENCION  
E INTERVENCION ANTE  
SITUACIONES DE **VIOLENCIA**  
O DISCRIMINACION DE **GENERO**  
U ORIENTACION SEXUAL

RESOLUCIÓN HCS UNT 2241 / 2017

**INFORMÁTE.  
CONSULTÁ.**

**generoFAU@gmail.com**



## ¿Dónde?

Abarca las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de cualquier dependencia de la UNT.

## ¿Quiénes?

Involucra comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as; docentes y no docentes, estudiantes, personal académico temporario o visitante; terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones de la UNT.



## ¿Qué situaciones?

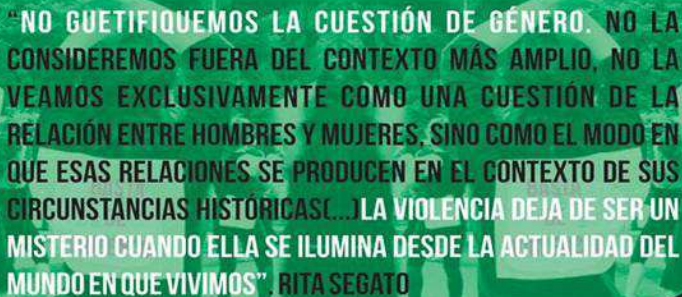
Aquellas de violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

## ¿Bajo qué principios?

- a. Asesoramiento gratuito
- b. Respeto a la privacidad
- c. No re victimización.
- d. Prevención

**Anexo Resolución HCS UNT 2241 / 2017**

**Vigencia: 30 de abril 2018**

A group of people, mostly women, are holding a long white banner with a quote in Spanish. The background is a blurred image of a crowd. The text on the banner is in all caps and reads: "NO GUETIFIQUEMOS LA CUESTIÓN DE GÉNERO. NO LA CONSIDEREMOS FUERA DEL CONTEXTO MÁS AMPLIO, NO LA VEAMOS EXCLUSIVAMENTE COMO UNA CUESTIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES, SINO COMO EL MODO EN QUE ESAS RELACIONES SE PRODUCEN EN EL CONTEXTO DE SUS CIRCUNSTANCIAS HISTÓRICAS(...) LA VIOLENCIA DEJA DE SER UN MISTERIO CUANDO ELLA SE ILUMINA DESDE LA ACTUALIDAD DEL MUNDO EN QUE VIVIMOS". RITA SEGATO.

**“NO GUETIFIQUEMOS LA CUESTIÓN DE GÉNERO. NO LA CONSIDEREMOS FUERA DEL CONTEXTO MÁS AMPLIO, NO LA VEAMOS EXCLUSIVAMENTE COMO UNA CUESTIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES, SINO COMO EL MODO EN QUE ESAS RELACIONES SE PRODUCEN EN EL CONTEXTO DE SUS CIRCUNSTANCIAS HISTÓRICAS(...) LA VIOLENCIA DEJA DE SER UN MISTERIO CUANDO ELLA SE ILUMINA DESDE LA ACTUALIDAD DEL MUNDO EN QUE VIVIMOS”. RITA SEGATO**

**INFORMÁTE.  
CONSULTÁ.**

**generoFAU@gmail.com**

### **Artículo 1.- Ámbito de aplicación**

Este procedimiento rige para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de cualquier dependencia de la Universidad Nacional de Tucumán.

### **Artículo 2.- Sujetos**

Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as; docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral; estudiantes, cualquiera sea su situación académica; personal académico temporario o visitante; terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Universidad.

### **Artículo 3.- Situaciones**

Este procedimiento incluye situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, que tengan por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

a. Hechos de violencia sexual no descritas en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual, todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento o asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

b. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción o 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 seguridad personal.

#### **Artículo 4.-Contexto de realización**

Las situaciones comprendidas en el Artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

- a. En el emplazamiento físico central de la Universidad y sus dependencias o anexos.
- b. Fuera del espacio físico de la Universidad o sus dependencias o anexos 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 5.- Principios rectores**

a. Asesoramiento gratuito: La persona afectada será asesorada legal y psicológicamente de manera gratuita por el área competente para este fin que funcionen en cada dependencia y/o en la unidad central de la Universidad.

b. Respeto a la privacidad: La persona que efectúa o presenta una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos

que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En este último caso, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho

de defensa de las personas señaladas como responsables de los hechos denunciados.

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

d. Prevención: Realización de campañas de difusión y formación.

## **Artículo 6.- Objetivos**

- a. Garantizar en la Universidad un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad de género u orientación sexual.
- b. Adoptar medidas de prevención en todo el ámbito de la Universidad.
- c. Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.
- d. Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia que requirieran.
- e. Llevar estadísticas y análisis sistemático de la temática relativa a discriminación, hostigamiento, y violencia por razones de identidad de género u orientación sexual a fin de implementar nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- f. Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones tendientes a la eliminación de las conductas descriptas, en todas la Unidades Académicas de la UNT.

## **Artículo 7.- Faltas**

Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, hostigamiento y/o violencia por razones de identidad de género u orientación sexual, serán consideradas faltas, a los efectos del régimen disciplinario que corresponda.



## **Artículo 8.- Intervención ante consultas y denuncias.**

Autoridad de aplicación La intervención se iniciará ante el Consejo Directivo de cada Facultad o en el Consejo de Escuelas Experimentales de la Universidad, según el caso. Cada unidad académica y el Consejo de Escuelas Experimentales deberá designar un/a referente titular y un/a referente suplente con experiencia y formación relativas a los Derechos Humanos con perspectiva de género y diversidad sexual.

Procurarán que estos/as referentes ocupen o lleguen en el futuro a ocupar un cargo rentado, con una designación por un año, reelegible, sujeta a evaluación por el Consejo Directivo de cada Facultad y del Consejo de Escuelas Experimentales, según el caso.

Las personas designadas conformarán un Equipo interdisciplinario Central que al mismo tiempo coordinará tareas con los/las referentes de cada unidad. Una reglamentación posterior determinará el funcionamiento de este Equipo.

## **Artículo 9.- Consultas y/o denuncias**

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona cuyos derechos hubieran sido vulnerados por alguna de las faltas contempladas en

éste procedimiento y por un tercero con conocimiento de los hechos. En el caso de denuncias realizadas por terceros, éstas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas.

El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá ser estrictamente confidencial, lo que deberá hacerse saber al consultante en la primera intervención del Organismo de Aplicación.

Para recepcionar consultas y denuncias se creará una dirección de correo electrónico que será oportunamente difundida y estará publicada de manera visible en el sitio web de la Facultad así como en el de la Universidad Nacional de Tucumán.

La misma estará incluida en un link, pestaña o banner donde también se incluirá el texto del presente Protocolo, el nombre de las personas referentes y los horarios de atención presencial. Sobre este último punto, la Universidad proporcionará un espacio físico para la atención presencial de consultas y denuncias que garantice las condiciones de privacidad que las mismas ameritan.

### **Artículo 10.- Procedimiento**

a. Modalidad: La persona consultante podrá denunciar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico o telefónica. En éste caso, la persona referente/responsable podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. Asimismo, luego de un primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial

para lo cual la persona referente/responsable deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores de recepcionada la solicitud, salvo que, por razones relativas a la consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista se realizará en las instalaciones destinadas a dicho fin, respetando los principios rectores, para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio académico perteneciente a la Universidad.

b. Trámite: Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito, resguardando siempre en el expediente el anonimato del denunciante.

De todo lo actuado se harán copias y el nombre de éste aparecerá en la copia que se preservará bajo llave. Luego de la primer intervención, las personas referentes/responsables, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la consultante, podrán optar de manera fundada por: 1) archivar el trámite 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) acompañar la denuncia que decida realizar la/el consultante, de acuerdo a los siguientes términos.

#### **Artículo 11.- Medidas urgentes**

Se adoptarán las medidas urgentes que el caso requiera, a partir de las recomendaciones formuladas en el informe por los/las referentes responsables.

#### **Artículo 12.- Registro.**

Las personas referentes/responsables elaborarán un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: 1) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; 2) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; 3) evaluación de la situación; 4) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención, etc.; 5) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas. Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco del espacio institucional de la UNT donde haya surgido.

### **Artículo 13.- Continuidad de contacto entre personas involucradas**

En el caso de que la persona consultante o denunciante y la/las persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo 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, las autoridades

de la Unidad Académica involucrada resolverán conjuntamente con la persona denunciante y con el asesoramiento de la/las persona/s referentes /responsables, la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte

obstruido su normal desarrollo laboral o académico. En el caso de que la persona denunciante o denunciada fuera parte del personal docente o no docente, se deberá convocar también a lo/los delegados gremiales

correspondientes; y si fuera estudiante, se deberá convocar al Centro de Estudiantes respectivo.

### **Artículo 14.- Campaña de prevención y formación**

A los efectos de difundir los objetivos de este Protocolo, la Universidad de Tucumán se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de identidad de género u orientación sexual, en todas las Unidades Académicas dependientes de la Universidad.

**Artículo 15.- Implementación**

A fin de facilitar la implementación y articulación con las distintas dependencias, se proponen tres momentos correlativos:

- a. Designar a los/las referentes/responsables de cada espacio institucional de la UNT conforme lo dispuesto en el art8.
- b. Realizar un relevamiento en cada institución dependiente de la Universidad Nacional de Tucumán sobre denuncias y casos de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género, promoviendo el anonimato y el cuidado de la información con el fin de generar datos estadísticos y visibilizar la problemática.
- c. Fomentar campañas de formación y difusión para docentes, no docentes, estudiantes y todo personal contratado por cada Unidad Académica, así como instancias específicas de formación para equipos promotores del Protocolo en cada Unidad Académica.

**Artículo 16.- Cláusula transitoria**

El presente Protocolo entrará en vigencia a partir ael30 de abril de 2018.