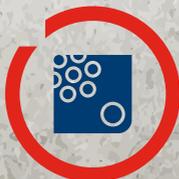


PROTOCOLO

para prevenir,
abordar
y sancionar

VIOLENCIAS
DE GÉNERO

en el ámbito
de la UNVM



**Universidad
Nacional
Villa María**

PROTOCOLO

para prevenir,
abordar
y sancionar

VIOLENCIAS

DE GÉNERO

en el ámbito
de la UNVM



**Universidad
Nacional
Villa María**

POR UNA

UNIVERSIDAD

LIBRE

DE VIOLENCIAS

Las violencias de género son parte de una estructura sostenida en un sistema patriarcal y en una matriz heterosexual que clasifica a las personas y, en virtud de esto, produce y reproduce prácticas y relaciones de poder opresivas, violentas y discriminatorias.

La violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. En este sentido se hace relevante repensar y abordar estas situaciones en el espacio universitario, considerando la normativa internacional, nacional y de otras universidades.

Este Protocolo que promueve la UNVM tiene como objetivo construir un espacio libre de violencias, que aloje la diversidad en sus diferentes expresiones, sin discriminación de ningún tipo. Es por ello que proponemos y promovemos la reflexión sobre los núcleos de sentido a partir de los cuales se reproducen las desigualdades.

En consideración a las múltiples formas que presentan las violencias y su consecuente vulneración de la dignidad y desarrollo de la persona se requiere especial atención para detectar las diferentes situaciones en las que resulta necesario abordar y prevenirlas. Además, resulta urgente y necesario prever medidas de sanción para quienes ejerzan conductas violentas y/o reparatorias para las personas afectadas. Por todo esto, presentamos este Protocolo para la prevención, abordaje y sanción de las violencias de género en nuestra Universidad.

Abogado Luis Negretti

Rector de la Universidad Nacional de Villa María

**TRAZANDO
UN CAMINO**
hacia una
UNIVERSIDAD

LIBRE
DE VIOLENCIAS

En los últimos años, la UNVM ha avanzado en materia de derechos humanos, especialmente en el reconocimiento de los derechos a las mujeres y a las disidencias, como reflejo de las conquistas sociales producto de las luchas de estos movimientos.

Tal ampliación de derechos se vio particularmente materializada en la sanción del Protocolo para prevenir, abordar y sancionar las violencias de género en el ámbito de la UNVM, cuya aprobación en el Consejo Superior se efectivizó en mayo de 2018. Con el mismo procuramos construir un dispositivo que no reprodujera las acciones de la justicia ordinaria, sino que tuviera en cuenta la realidad de la universidad además de la normativa preexistente.

El Protocolo es un dispositivo institucional contracultural, construido desde distintos enfoques y discursos que tramitan cuestiones de violencia. Permitiendo así una revisión de las formas que adoptan los vínculos sociales en el ámbito universitario, considerando no sólo la lógica de derechos sino también la afectación subjetiva.

Asimismo, apostando a las actividades de sensibilización y capacitación, desde el año 2019 el Programa de Género y Sexualidades trabaja en la implementación de la Ley Micaela. En tanto entendemos que el espacio universitario no queda exento de reproducir diferentes formas de violencias de género, las mujeres y disidencias que lo habitamos, trabajamos por una universidad no excluyente, que aloje la diversidad de formas de vida, libre de violencias y discriminación.

Equipo del Programa de Género y Sexualidades UNVM
Secretaría de Bienestar

Autoridades

Rector:

Abg. Luis Negretti

Vicerrectora:

Dra. Elizabeth Theiler

Secretaría de Bienestar:

Lic. Marcela Pozzi Vieyra

PROTOCOLO

para prevenir,
abordar
y sancionar

VIOLENCIAS

DE GÉNERO

en el ámbito
de la UNVM



CAPÍTULO I - OBJETIVOS

ARTÍCULO 1°.- El Protocolo para prevenir, abordar y sancionar las violencias de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Villa María tiene como objetivo general garantizar en la comunidad universitaria un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de sexo, sexualidad, género, identidad y/o expresión de género, promoviendo condiciones de igualdad y equidad ante situaciones que excluyan, limiten u ofendan el reconocimiento o goce del ejercicio de los derechos de las personas en este aspecto.

ARTÍCULO 2°. - Se establecen los siguientes objetivos específicos:

- a) Implementar acciones de prevención, sensibilización, capacitación e información sobre las violencias de género en el ámbito universitario.
- b) Favorecer la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Universidad.
- c) Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las perso-

nas afectadas puedan exponer su situación, y arbitrar los medios necesarios a fin de establecer medidas precautorias.

d) Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento, asistencia y acompañamiento que puedan requerir, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.

e) Realizar un análisis sistemático de situaciones relativas a la discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género o diversidad sexual, a fin de adoptar nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

CAPÍTULO II

ALCANCES Y ÁMBITOS

ARTÍCULO 3°.- El Protocolo para prevenir, abordar y sancionar las violencias de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Villa María comprende los comportamientos y acciones entendidas como situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación basada en el sexo, vivencia de la sexualidad, género, identidad de género y/o expresión de género, realizadas por funcionarios/as, graduados/as, docentes, nodocentes, personal contratado, estudiantes (cualquiera sea su situación académica), terceros/as en el marco de las relaciones laborales, educativas, comerciales, territoriales, sindicales, sociales, entre otras que presten servicios permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Universidad, o en otros espacios siempre que se desarrollen actividades representando a la UNVM. Asimismo, regirá fuera del mencionado espacio físico, en el marco de las comunicaciones contextualizadas en las relaciones académicas y laborales del ámbito universitario, sea a través de medios telefónicos, virtuales o de cualquier otro tipo que surgieran.

ARTÍCULO 4°.- En el caso de terceros/as en el marco de las relaciones laborales, educativas, comerciales, territoriales, sindicales, sociales, entre otras que presten servicios permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Universidad y/o fuera de la misma en actividades realizadas por la Institución, se entiende que si bien la UNVM, no podrá actuar en esas situaciones por ser estructuras ajenas a su jurisdicción disciplinaria, sí podrá tomar en consideración esos antecedentes en casos graves y reiterados al momento de decidir resultados de concursos de precios, licitaciones, o renovaciones contractuales.

CAPÍTULO III

CONDUCTAS ALCANZADAS

ARTÍCULO 5°.- Las conductas alcanzadas por el presente protocolo son:

a) Conductas de violencia física, psíquica y sexual descriptas en el Código Penal Argentino. Hechos de violencia sexual descriptos 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. Cuando la conducta importe un delito dependiente de instancia privada sólo se actuará por denuncia de la víctima.

b) Los hechos descriptos en el art. 5 de la ley 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.

c) Hechos con connotación de discriminación sexual: 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.

d) Acciones, comentarios o conductas reiteradas que configuren formas de acoso sexual. Entendemos por acoso sexual situaciones de asedio, amenaza u hostigamiento que tengan por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados, ofensivos o no consentidos por cualquier medio (redes sociales, telefónico, o personal), situaciones que producen diversas afectaciones en dimensiones que están protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica y sexual, la dignidad, el trabajo, derecho a gozar de un ambiente adecuado, derecho al libre desarrollo de la personalidad, derecho a la igualdad de trato, etc.

e) Acciones o conductas que constituyan formas de maltrato o agresión física intencional y direccionada a provocar daño, dolor o a afectar la integridad física.

f) Acciones, comentarios o conductas reiteradas con connotación sexista. Es decir, que discriminen, subvaloren, excluyan, restrinjan, estereotipen o subordinen a las personas en razón a su identidad, expresión de género u orientación sexual, causándole sufrimiento,

miedo, daño o afectando su vida, libertad, dignidad, desarrollo, seguridad personal e integridad psicológica.

ARTÍCULO 6°.- La enumeración de las conductas alcanzadas, los alcances y ámbitos mencionados en los artículos precedentes no deberá ser considerada taxativa, debiendo en caso de duda, aplicar el presente protocolo.

CAPÍTULO IV

PRINCIPIOS RECTORES

ARTÍCULO 7°.- El Protocolo para prevenir, abordar y sancionar las violencias de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Villa María se implementará considerando los siguientes principios rectores:

a) Brindar asesoramiento legal gratuito. La persona afectada podrá ser asesorada legalmente de manera gratuita por las áreas competentes para este fin que funcionen en la Universidad, dentro de las Instituciones administrativas de la UNVM.

b) Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta, manifiesto o denuncia, será tratada con el mayor respeto y confidencialidad posible, 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 el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señalada/as como responsable/s de los hechos denunciados.

Por los hechos mantenidos en reserva y de los cuales no se pudo ejercer el derecho de defensa, la persona señalada como responsable no podrá ser sancionada.

c) Brindar contención. La persona afectada deberá ser acompañada y contenida en todo trámite posterior a la consulta, manifiesto o denuncia que realizara.

d) 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.

CAPÍTULO V

EQUIPO DE INTERVENCIÓN

ARTÍCULO 8°.- El equipo responsable de intervenir en el marco de este Protocolo será un equipo interdisciplinario creado por la Secretaría de Bienestar a tal fin, que trabajará de manera articulada con el espacio del Programa de Género y Sexualidades que depende de la misma quien podrá solicitar asesoría de expertas/os en la temática.

ARTÍCULO 9°.- El equipo de intervención se conformará con recursos humanos, que acrediten experiencia profesional relativa a derechos humanos y laborales con perspectiva de género y diversidad sexual.

ARTÍCULO 10°.- La designación de quienes integren el equipo de intervención estará a cargo de la Secretaría de Bienestar quien deberá constituir una Comisión a tal fin. La Comisión realizará los procesos de evaluación y selección de las personas que lo conformarán. En la ponderación de antecedentes, la comisión evaluadora considerará la acreditación de antecedentes académicos y/o profesionales en la temática.

ARTÍCULO 11°.- El equipo de intervención interdisciplinario tendrá las siguientes líneas principales de trabajo:

- a) Diseño de acciones de prevención;
- b) Difusión de este Protocolo;
- c) Atención de consultas, manifiestos y denuncias;
- d) Abordaje de situaciones que surgieran de las consultas y/o denuncias;
- e) Sugerencias de medidas reparatorias y/o de protección para las personas afectadas;
- f) Sistematización de la información.

ARTÍCULO 12°.- En las Sedes donde se llevan adelante las actividades académicas de la Universidad se designará un/a referente perteneciente al equipo de intervención para atender las situaciones que allí pudieran presentarse.

CAPÍTULO VI

PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

ARTÍCULO 13°.- Cualquier miembro de la comunidad universitaria que se vea afectado por las conductas descritas en artículo 5° del presente Protocolo podrá realizar consultas, manifiestos y/o denuncias.

ARTÍCULO 14°.- El equipo de intervención recepcionará las consultas, manifiestos o denuncias, las cuales podrán realizarse personalmente, por correo electrónico, línea telefónica u otro medio establecido y habilitado a tal fin, según corresponda, garantizándose en cualquier caso las condiciones previstas en los principios rectores establecidos en el Artículo 7°.

ARTÍCULO 15°.- Consulta. Se la entiende como una solicitud de información y/o asesoramiento en la exposición de situaciones de riesgo y/o vulnerabilidad desde la perspectiva de género para la promoción y el fortalecimiento de lazos saludables dentro del ámbito universitario.

Si la persona consultante tiene el objeto de recibir información y/o asesoramiento podrá exponer la situación por correo electrónico o personalmente ante el/la representante del equipo de intervención.

Las consultas recibidas vía correo electrónico podrán responderse por ese mismo medio o, en razón del mérito de la situación, el equipo de intervención podrá proponer una entrevista personal. Asimismo por evaluación del riesgo, podrá definir algún tipo de estrategia institucional en función de las características de la situación consultada sin que ello remita necesariamente a acciones administrativas legales a las que responde.

Aquella persona consultante que se perciba a sí misma afectada por la situación para continuar con su hacer cotidiano, puede solicitar directamente una entrevista personal con el equipo de intervención para lo cual, éste deberá fijar día y hora de entrevista dentro de los diez (10) días corridos 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 previstos en el Artículo 7°. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio académico per-

teneciente a la Universidad.

ARTÍCULO 16°.- Manifiesto. Es un escrito presentado, por la persona afectada, con posterioridad a la consulta, producto de una decisión de índole individual y privada, con asesoramiento del equipo de intervención con el fin de modificar las condiciones psicosociales que se vieron afectadas por la exposición a una situación de violencia. Esta acción implica un movimiento, traslado, modificación horaria, etc, de la persona afectada para la protección del desarrollo de sus actividades cotidianas en la universidad, no así de quién/es es/son causante/s de esa situación.

ARTÍCULO 17°.- Denuncia. Si con posterioridad a la consulta/ asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia formal en el ámbito administrativo, el equipo de intervención realizará un informe detallando una evaluación general de la situación tanto a nivel normativo, como psicosocial, contemplando los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso. En función de ello el informe podrá incluir sugerencias de reparación y/o medidas de protección que entienda necesarias según las características de cada caso en particular.

La demanda y todos sus antecedentes serán remitidos al Rectorado para su consideración y en su caso, la iniciación del Sumario correspondiente. En resguardo del derecho a la intimidad de las partes, las sesiones de los órganos colegiados que deban intervenir serán privadas.

ARTÍCULO 18°.- El equipo de intervención quedará a disposición de la persona afectada durante todo el proceso que surja a partir de una consulta, manifiesto y/o denuncia así como de las asesorías legales intervinientes, con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de este Protocolo.

ARTÍCULO 19°.- Si la situación expuesta habilita la vía judicial la persona afectada podrá hacer uso o no de esa instancia. Las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo universitario dependerán o no del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales, según corresponda.

ARTÍCULO 20°.- En el caso de que la persona afectada y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estu-

vieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o si ese contacto expusiese a la persona afectada a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, el Rectorado, conjuntamente con las autoridades de la Unidad Académica involucrada y con el asesoramiento del equipo de intervención resolverán la mejor vía para proteger a la persona afectada.

CAPÍTULO VII

MEDIDAS DE SANCIÓN Y PROTECCIÓN

ARTÍCULO 21°.- Medidas de sanción: Luego del procedimiento que ordinariamente y según el claustro debe seguirse para el análisis de la conducta de la persona involucrada, en el marco de lo dispuesto por los artículos 172, 173 y 174 de Estatuto de la Universidad Nacional de Villa María, las medidas sancionatorias que podrán aplicarse serán las que surjan de los regímenes que corresponden, a saber: para el claustro docente, art. 32 CCT Dec. 1246/2015, para el claustro Nodocente, arts. 143 a 148 CCT 366/06, para el claustro de estudiantes, arts. 17 y 18 Resolución de Rectoral N° 128/98, o las normas que resulten aplicables al momento de la resolución correspondiente para cualquiera de los claustros de la comunidad universitaria.

Cualquier situación que no se encuentre prevista en las normativas mencionadas en el párrafo precedente serán resueltas por las autoridades correspondientes.

ARTÍCULO 22°.- Medidas de protección: En oportunidad de la elevación de la denuncia administrativa, el equipo de intervención podrá sugerir la adopción de las siguientes medidas:

- a) de capacitación;
- b) de reubicación a los fines de evitar el contacto entre persona afectada y la persona denunciada, teniendo en cuenta las necesidades de la persona denunciante,
- c) y/o cualquier otra medida que se entienda pertinente para resolver la situación.

CAPÍTULO VIII

ACCIONES DE PREVENCIÓN

Y SENSIBILIZACIÓN

ARTÍCULO 23°.- El equipo de intervención se encuentra facultado para la realización de actividades de prevención y sensibilización en el ámbito de la Universidad Nacional de Villa María y la comunidad en general. En ese marco podrá definir diferentes líneas de acción y prevención para:

- a) Difusión de este Protocolo
- b) Realización de campañas y talleres de formación y difusión para toda la comunidad universitaria.
- c) Acciones de formación continua en perspectiva de género.



LA
UNI
LIBRE
DE VIOLENCIAS

Programa de
**Género
y Sexualidades**

Secretaría de
Bienestar



**Universidad
Nacional
Villa María**