



San Miguel de Tucumán, 18 DIC 2017

VISTO el Expte. N° 1672-2016 relacionadas con la presentación realizada por la Consejera Decana Dra. Adela Seguí, de un Proyecto de Resolución sobre la creación de un Protocolo de Intervención Institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género, para todo el ámbito de la Universidad Nacional de Tucumán; y

CONSIDERANDO:

Que la normativa internacional y nacional referida a la materia como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia; Constitución Nacional, la Convención de Belem do Para; Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra las mujeres (Ley N° 26.485); Ley de Identidad de Género (Ley N° 26.743); Resolución N° 2807/2013 de la Asamblea General de la OEA sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género;

Que la violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra varones y mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Sin embargo, las mujeres, cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipo cultural e histórico, constituyen la población mayormente afectada por esas formas de violencia y discriminación;

Que estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados y han sido objeto de diferentes instrumentos normativos;

Que existen leyes nacionales y tratados de Derechos Humanos que reprimen la violencia y la discriminación contra las mujeres y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación;

Que las personas que han decidido vivir según su identidad de género autopercibida o fuera de una sexualidad binaria y heteronormada sufren diversas formas de violencia y discriminación basada en esas circunstancias, razón por la cual se han adoptado normas internacionales que las protegen;

Que tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuanto la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, garantizan el

Lic. ADRIAN G. MORENO
DIRECTOR
Despacho Consejo Super

Prof. María Alicia JUAREZ DE TUZZA
SECRETARIA ACADEMICA
Universidad Nacional de Tucumán

Dra. ALICIA BARDÓN
RECTORA
Universidad Nacional de Tucumán



Rectorado

derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas ante la ley y a ser protegidos sin distinciones basadas en condiciones de carácter personal;

Que en particular, la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género, están contempladas en diversos instrumentos que obligan al país, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Para) y la Ley Nacional de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N° 26.485);

Que con relación a la caracterización de la violencia, la Ley N° 26.485 define la violencia contra las mujeres como, "toda conducta, acción u 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" (Artículo 4), quedando comprendidas las cometidas desde el Estado o por alguno de sus agentes;

Que en referencia a la figura particular del "acoso sexual", no existe en Argentina regulación uniforme ni integral al respecto, habiendo sido tratada en distintas normativas nacionales y provinciales en el ámbito de la Administración Pública;

Que, ello no obstante, puede sostenerse que las conductas de acoso sexual implican obligar a alguien a padecer o soportar un comportamiento de carácter sexual no deseado y ofensivo, el cual produce diversas afectaciones en dimensiones protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica y sexual, la dignidad, el trabajo, el derecho a gozar de un ambiente adecuado, al libre desarrollo de su personalidad, a la igualdad de trato, etc.;

Que las situaciones de acoso sexual se presentan en distintos ámbitos laborales y educativos, con independencia del tipo de relación -jerárquicas o no- siendo las mujeres, aquellas que padecen estas conductas en mayor proporción;

Que resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas de violencia y discriminación, ya que el desconocimiento sobre sus efectos interfiere no sólo en afectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo del trabajo o del proyecto educativo personal, según sea el caso, convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles y provocando sentimientos de humillación e intimidación;

Lic. ADRIAN G. MORENO
DIRECTOR
Despacho Consejo Super

Prof. María Alicia JUAREZ DE TUZZI
SECRETARIA ACADEMICA
Universidad Nacional de Tucumán

Dra. ALICIA BARDON
RECTORA
Universidad Nacional de Tucumán



Que uno de los objetivos de esta Universidad es la formación y el desarrollo integral de las personas que integran la comunidad universitaria, que constituyen su principal activo, generando para ello, espacios de trabajo y estudio, respetuosos con la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Para que esto se produzca, la condición necesaria es que la Universidad sea un espacio libre de violencia contra las personas y exento de discriminación;

Que la Universidad sostiene un compromiso para no tolerar acciones de violencia o discriminación y reconoce la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas, cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad y los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad universitaria;

Que la problemática en cuestión, ha sido abordada por esta Universidad en distintos programas educativos, a través de la Secretaría de Extensión y de la Unidades Académicas;

Que esta comisión ha debatido sobre la necesidad de contar con un protocolo que permita comenzar a abordar estas cuestiones de manera ordenada y con seriedad, por lo que propicia la aprobación del anexo a la presente resolución;

Por ello, de acuerdo al dictamen de la Comisión de Interpretación y Reglamento y de la votación efectuada;

**EL HONORABLE CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE TUCUMÁN**

-En sesión ordinaria de fecha 12 de diciembre de 2017-


RESUELVE:


ARTÍCULO 1º: Aprobar el proyecto de "Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual", que como Anexo forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO 2º: Hágase saber y dese amplia difusión.

RESOLUCIÓN N°: **2241** **2017**
s.a.


LIC. ADRIAN G. MORENO
DIRECTOR
Despacho Consejo Superior


Dra. Alicia JUAREZ DE TUZZA
SECRETARIA ACADEMICA
Universidad Nacional de Tucumán


Dra. ALICIA BARDON
RECTORA
Universidad Nacional de Tucumán



Rectorado

ANEXO RESOLUCIÓN Nº: **2241** **2017**

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual

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.

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, 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. Las situaciones comprenden:

- 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.

LIC. ADRIAN G. MORENO
DIRECTOR
Despacho Consejo Superior

Artículo 4.-Contexto de realización

Prof. María Alicia JUAREZ DE TIZZA
SECRETARIA ACADÉMICA
Universidad Nacional de Tucumán

Dra. ALICIA BARDÓN
RECTORA
Universidad Nacional de Tucumán



Rectorado

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 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 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



Rectorado

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.

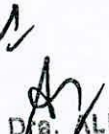
Artículo 9.- Consultas y/o denuncias

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.

Prof. María Alicia JUAREZ DE TUZZA
SECRETARIA ACADEMICA
Universidad Nacional de Tucumán

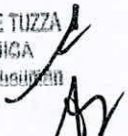

D/ra. ALICIA BARDON
RECTORA
Universidad Nacional de Tucumán



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.
- c. Denuncia: Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, las personas referentes/responsables realizarán un informe detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias de recomendaciones. Éste informe será remitido al Consejo Directivo o a Consejo de Escuelas Experimentales según corresponda. Por su parte, las personas referentes/responsables quedarán a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia así como de las asesorías legales intervinientes con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especialidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género y la sexualidad. Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia, 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.

Prof. Marta Alicia JUAREZ DE TUZZA
SECRETARIA ACADÉMICA
Universidad Nacional de Tucumán


Dra. ALICIA BARDÓN
RECTORA
Universidad Nacional de Tucumán



Rectorado

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 la 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.

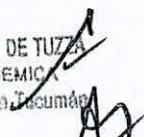
Artículo 13.- Continuidad de contacto entre personas involucradas

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.

Prof. María Atilia JUAREZ DE TUZZA
SECRETARÍA ACADÉMICA
Universidad Nacional de Tucumán


Dña. ALICIA BARDÓN
RECTORA
Universidad Nacional de Tucumán



Rectorado

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 art. 8.
- 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.

LIC. ADRIAN G. MORENO
DIRECTOR
Despacho Consejo Superior
N.º

Artículo 16.- Cláusula transitoria

El presente Protocolo entrará en vigencia a partir del 30 de abril de 2018.

Prof. Marta Alicia JUAREZ DE TUZZA
SECRETARIA ACADEMICA
Universidad Nacional de Tucumán

Dra. ALICIA BARDON
RECTORA
Universidad Nacional de Tucumán