



SANTA FE, 11 de abril de 2019

VISTO la Ordenanza Nro. 3 CS del 18/05/2017 por la que se dispuso aprobar la “Política General contra todo tipo de Violencia en la UNL” y que en el Estatuto de esta Universidad Nacional del Litoral se asume el desafío institucional de la formación respetuosa de los derechos inviolables e inalienables de la persona humana así como en su artículo 5° sostiene que los miembros de la comunidad universitaria tienen, entre otros, el derecho a un trato igualitario y a no sufrir ningún tipo de discriminación, ya sea por razón de nacionalidad, origen racial o étnico, idioma o lengua, religión, convicción u opinión, afinidad política y/o sindical, edad, sexo, orientación sexual o identidad de género y/o condición socioeconómica y

CONSIDERANDO:

Que tanto el Sistema Universal de Naciones Unidas como el Sistema Interamericano de protección internacional de los derechos humanos aseguran específicamente a las mujeres el derecho de vivir libres de violencia y discriminación; ello se ve reflejado en innumerables instrumentos de derechos entre los que podemos mencionar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará), la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (ONU), la Resolución Nro. 52/86 de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre medidas de prevención del delito y de justicia penal para la eliminación de la violencia contra la mujer, el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (que incluye los actos de violación y otras formas de violencia sexual entre los “crímenes de lesa humanidad” cuando se cometan como parte de un ataque generalizado o sistemático, ya sea en momentos de conflicto armado o no), el Protocolo para prevenir y sancionar la trata de personas especialmente de mujeres y niños de la Asamblea General de Naciones Unidas, las Resoluciones Nro. 1325 (2000), 1820 (2008), 1822 (2009) y 1960 (2010) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, como así también en un plano nacional lo prevé nuestra Constitución Nacional en el artículo 75, la ley 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar, la ley 25.673, Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios, Ley 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas y de



manera específica y acabada la Ley Nacional 26. 485 del año 2009 que crea el Sistema de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres. Se agregan a esta nómina las leyes y convenciones que protegen a niños, niñas y adolescentes, y la ley 26150 de Educación sexual integral.

Que la provincia de Santa Fe por su parte, adhiere a este sistema mediante la ley Provincial Nro. 13. 348, reglamentada por el decreto 4028/13. En el mismo sentido contamos con la ley en la Provincia de Santa Fe, que en el marco del Ministerio de Educación se ha dictado el decreto 4597/83 que prevé licencia para el personal docente por “causales vinculadas con violencia de género, cuando generen situaciones de gravedad para la vida personal y/o familiar del personal docente que le impidan o dificulten palmariamente desempeñar su función.” (Artículo 60, inc. d).

Que por su parte, el Consejo Nacional de Mujeres (hoy INAM) diseñó el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2017-2019, donde establece en la medida 28 (página 96) *“fomentar la elaboración de protocolos de detección y actuación frente a situaciones de discriminación y/o violencias de género en todas las universidades nacionales”* como así también fija objetivos específicos e impone la necesidad de transversalizar la educación con una perspectiva de género.

Que asimismo, la Red Universitaria de Género (RUGE), integrada al CIN (Consejo Interuniversitario Nacional), de la cual la UNL forma parte a través de su Programa de Extensión “Género, Universidad y Sociedad”, tiene entre sus fines evaluar la implementación de los diferentes protocolos de género de las universidades nacionales entre los cuales cabe mencionar la experiencia de la UNLP, UNLa, UNR, UBA entre otros;

Que la ley 27.499 dispone la obligatoriedad de la capacitación en género y violencia contra las mujeres para todas las personas que integran los tres poderes del Estado y que en el ámbito del Consejo Superior se ha sancionado la Resolución N° 15/19 que promueve la inclusión de acciones de formación y capacitación continua y obligatoria de todas las personas que se desempeñen en el ámbito institucional en temáticas de género y discriminación y violencia contra las personas en razón de su sexo, identidad de género u orientación sexual;



Que los estereotipos y prejuicios van edificando una realidad que se naturaliza, de manera acrítica y sin detener la mirada en el impacto que tiene en distintas personas. Es así como los procesos sociales y culturales instauran numerosos mandatos de subjetividad, expresión, comportamiento y desempeño. El alineamiento o no con esos mandatos, determinará ventajas y desventajas, así como las condiciones de acceso a derechos.

Que los estereotipos de género adquieren diferentes dimensiones según se los considere en relación al sexo, a lo sexual y a los roles de género. Éstos así, generan normas (familiares, sociales y legales) basadas en preconceptos acerca de cómo son y deben ser los hombres y las mujeres (estereotipos de sexo), cómo son y deben ser las relaciones entre ellos (estereotipos sexuales) y cómo son y deben ser las mujeres y roles en los ámbitos familiares y comunitarios (estereotipos de rol sexual);

Que las prácticas discriminatorias, los estereotipos, los prejuicios y los rígidos mandatos de género atraviesan todo el orden social y determinan la dinámica de las relaciones interpersonales y el comportamiento institucional. Estas prácticas se reproducen de distintas maneras, que van desde comportamientos irreflexivos y automáticos hasta acciones conscientes y deliberadas, generando riesgos y dinámicas específicas cuando los ejes de diferencia de género intersectan con la edad, la raza o etnia, la nacionalidad, la posición económica y la orientación e identidad sexual; todo ello dificulta la realización del derecho a una vida libre de violencias;

Que por estos motivos y sabiendo que las mujeres y las personas que manifiestan disidencias sexuales y de género, hoy en día pertenecientes al colectivo LGTBTTIQ (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, travestis, transgénero, intersex, queers), se encuentran, como grupo históricamente discriminado, en una situación de vulnerabilidad. Esto exige una sensibilización, visibilización y tratamiento específico en la materia para que tanto quienes son los encargados de proteger y de velar por la defensa de los intereses fundamentales de las personas, como así también los miembros de la sociedad en general, lo hagan siguiendo los estándares internacionales y conforme a un derecho con perspectiva de género;



Que nuestra comunidad universitaria cuenta con un espectro amplio de personas en distintas etapas etarias, por lo que tenemos que proteger dentro de nuestro ámbito a niños, niñas y adolescentes, y que por ello, entendemos que resulta imperioso abordar la temática con la comprensión y complejidad que ésta merece para así lograr soluciones que garanticen la equidad e igualdad de género y ayuden a las personas a vivir una vida libre de violencias;

Que teniendo en cuenta que el Consejo Superior de la UNL en el 2017 decidió aprobar **“La Política General contra todo tipo de Violencia en la UNL”** la cual encomienda en su art. 4 *“la elaboración de disposiciones especiales que fueren menester para cada tipo de violencia en particular”* resulta clara y necesaria la aprobación de este protocolo;

POR ELLO y teniendo en cuenta lo aconsejado por las Comisiones de Hacienda, de Interpretación y Reglamentos, de Ciencia y Técnica y de Extensión y de Enseñanza,

EL CONSEJO SUPERIOR

ORDENA

ARTÍCULO 1°: Aprobar el “Protocolo y plan de acción para prevenir, abordar y sancionar las violencias que tengan como causa el género, la orientación e identidad sexual en los ámbitos de la UNL”, que como anexo se acompaña.

ARTÍCULO 2°: Encomendar a Rectorado a través de la Secretaría de Planeamiento Institucional y Académico, de Bienestar, Salud y Calidad de Vida, la Dirección de Asuntos Jurídicos, y el Programa de Adecuación de la Normativa, la elaboración de los mecanismos o procedimientos que contemple licencias específicas para docentes y no docentes y cualquier otro personal que preste servicios a la UNL, así como las condiciones particulares de los estudiantes que atraviesen situaciones de violencias en el marco del presente protocolo para garantizar el acompañamiento y el desarrollo de sus actividades académicas. Para ello también se deberá articular con los Gremios Docente, No Docente, la Federación Universitaria del Litoral y las dependencias de la universidad mencionadas, a los fines de hacerlo posible.

ARTÍCULO 3°: Encomendar a Rectorado, a través de la Secretaría de Bienestar, Salud y Calidad de Vida, el análisis y diseño de mecanismos de asistencia y/o



ayuda de diferente índole para estudiantes de la UNL que atraviesen situaciones de violencias en el Marco del Presente Protocolo y/o en situaciones externas previamente corroboradas.

ARTÍCULO 4°: Inscríbase, comuníquese por Secretaría Administrativa, hágase saber en correo electrónico a la Dirección de Comunicación Institucional y archívese.

ORDENANZA N° **01**



ANEXO

“Protocolo y plan de acción para prevenir, abordar y sancionar las violencias que tengan como causa el género, la orientación e identidad sexual en los ámbitos de la UNL”

Artículo 1°: Referencia Normativa Interna: El presente protocolo se enmarca dentro de la Ordenanza Nro. 3 del 18/05/2017 dictada por el Consejo Superior de la UNL que decide aprobar la Política General contra todo tipo de Violencia en la UNL. En este sentido dichos instrumentos deberán ser interpretados en armonía primando el protocolo específico para el abordaje de situaciones de violencias de género pero rigiendo supletoriamente el Protocolo General, siempre y cuando no resultare contradictorio a los principios rectores del presente protocolo.

Artículo 2°: Objetivos. Son objetivos específicos del presente Protocolo:

- a) Adoptar políticas inclusivas para el acompañamiento a personas víctimas de violencias.
- b) Garantizar un ambiente libre de cualquier tipo de acción violenta, discriminatoria y/o de acoso por razones de identidad sexual y/o de género.
- c) Prevenir el desarrollo de cualquiera de estas acciones.
- d) Conformar un ámbito de contención y confianza adecuado para que las personas afectadas puedan denunciar su situación.
- e) Promover acciones de sensibilización, difusión y formación de las problemáticas objeto de la presente normativa.
- f) Promover la transversalización de la perspectiva de género.

Artículo 3°: Ámbito espacial de aplicación: El presente protocolo rige exclusivamente para las relaciones académicas y/o laborales que se desarrollen en



el ámbito de la Universidad Nacional del Litoral, sus dependencias o anexos; comprende también aquellas que se desarrollen fuera del ámbito de la UNL, sus dependencias o anexos, cuando sea a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizadas en el marco de las actividades y/o relaciones académicas y/o laborales de la universidad.

Artículo 4º: Ámbito subjetivo de aplicación: El presente Protocolo involucra a los comportamientos y acciones realizadas y/o percibidas por personal de gestión (electos o por designación), docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, graduados y graduadas, personal académico temporario o visitante, personas becarias o terceras personas que se encuentren participando de actividades académicas o que presten servicios no académicos permanentes o temporales en el ámbito de la UNL. En caso de estar implicados estudiantes universitarios/as y preuniversitarios/as menores de 18 años se actuará con estricta observancia de la legislación vigente comunicando fehacientemente la situación a las personas que ejercen la responsabilidad parental o tutela legal del niño/niña o adolescente.

Artículo 5º: Situaciones contempladas: Se incluyen los distintos tipos de violencias en sus diferentes modalidades previstas por la Ley Nacional Nro. 26.485 de "Protección Integral", entre las que podemos mencionar situaciones de violencia física y/o psicológica y/o sexual y/o 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.



Artículo 6°: Principios Rectores. El presente protocolo se aplicará por sus disposiciones y teniendo en cuenta los siguiente Principios Rectores, los que deberán ser respetados por todos los intervinientes, a saber:

- a) Asesoramiento socio-legal gratuito. La persona afectada será asesorada legalmente de manera gratuita por las áreas encargadas de esta tarea en los ámbitos de la Universidad;
- b) Respeto, privacidad e intimidad. Se resguardará la identidad de la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, quien 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 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 señaladas como responsable/s de los hechos denunciados.
- c) Contención y acompañamiento integral. La persona afectada deberá ser acompañada y contenida durante el proceso posterior a la 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;
- e) Prohibición de mediación o conciliación. La persona que presente la denuncia, no será expuesta a posibles nuevas situaciones de vulneración respecto de la/s persona/s indicadas como responsables.
- f) Prueba amplia. Regirá el principio de amplia libertad probatoria para acreditar los hechos denunciados. Se considerarán las presunciones que se funden en indicios precisos y concordantes;
- g) Celeridad. Las acciones se llevarán de forma expedita, rápida y acertada evitando retardos indebidos.



Artículo 7°: Autoridad de Aplicación. Intervención ante consultas y denuncias.

Será autoridad de aplicación del presente la Secretaría de Bienestar, Salud y Calidad de Vida de la UNL, quien intervendrá a través del “equipo responsable” integrado por profesionales que acrediten experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual. El “equipo responsable” podrá contar con el asesoramiento del Programa de Género, Sociedad y Universidad y articulará con la Dirección de Asuntos Jurídicos a la que se podrá acudir para dictaminar sobre los casos presentados.

En el caso de conflicto de intereses el Rector establecerá la autoridad de aplicación para cada situación en particular.

La intervención se iniciará a partir de la recepción de consultas y/o denuncias, y se desarrollarán las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento.

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona titular de los derechos vulnerados por las situaciones que este Protocolo contempla, o por terceras personas que hayan presenciado alguna de las situaciones descritas en este Procedimiento, caso en el que el “equipo responsable” deberá también abocarse al estudio de la consulta y/o denuncia pertinente. En caso de gravedad o riesgo se articulará con las autoridades locales, provinciales o nacionales pertinentes.

Artículo 8°: Modalidad de presentación de consultas y denuncias: Las consultas y denuncias se podrán realizar:

- a) De manera presencial (espontáneas, sin necesidad de solicitar turno y presentándose en el horario de atención que se determine a tal efecto), para ello la Universidad proporcionará espacios físicos accesibles a toda la comunidad universitaria que garanticen las condiciones de privacidad e intimidad que las mismas ameritan o;
- b) Por correo electrónico creado y difundido a tales fines;
- c) Cualquier otra modalidad o dispositivo a implementarse a futuro.



Artículo 9: Intervenciones. Una vez recibida la consulta y/o denuncia, el “equipo responsable” dispondrá de manera inmediata, una entrevista presencial luego de la cual, teniendo en cuenta el contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona consultante, podrá:

- a) Remitir a los trámites correspondientes y brindar asesoramiento, en caso de no pertinencia de la situación;
- b) Diseñar un plan de abordaje integral que tenga en cuenta las decisiones y el proyecto de vida de la persona que atraviesa una situación de violencia que contemple los aspectos psicológico, social y jurídico.

Para ello se trabajará de modo articulado y en conjunto con la asistencia de la Dirección de Asuntos Jurídicos y/o del Programa “Género, Sociedad y Universidad” de la UNL y/u otras áreas o instituciones si fuere necesario para brindar la atención que cada caso requiera.

- c) Acompañar la denuncia que decida realizar la persona consultante. Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, el “equipo responsable” realizará 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 reparación. Este informe será remitido a las respectivas instancias legales de la Universidad o de otros organismos competentes que tomen a su cargo el trámite de la denuncia. Por su parte, el “equipo responsable” quedará 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 especificidad 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.



Todo el proceso de intervención se ajustará al principio rector de celeridad entendiendo la responsabilidad de abordar situaciones potencialmente peligrosas.

Artículo 10°: Continuidad de contacto entre personas involucradas. En el caso de que la persona consultante o denunciante y la/s 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 cada Unidad Académica resolverán conjuntamente con la persona denunciante y con el asesoramiento del “equipo responsable” la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo personal, laboral o académico. En el caso de que la persona denunciante o denunciada fuera personal docente o no docente, a su solicitud, se convocará a la representación gremial correspondiente.

Artículo 11°: Deber de Registro: Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, el “equipo responsable” llevará registro escrito, que tendrá el carácter de reservado, donde constarán los siguientes elementos:

- a) Descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia;
- b) Evaluación de la situación;
- c) Tipo de violencias;
- d) Datos socio referenciales del agresor y la víctima (unidad académica, claustro, entre otros);
- e) Observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención;
- f) Tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.



El “equipo responsable” elaborará un informe confidencial sugiriendo las estrategias de intervención y lo elevará a la autoridad de la dependencia involucrada.

La Secretaría de Bienestar, Salud y Calidad de Vida elaborará informes semestrales cualitativos y cuantitativos preservando todo dato sensible. Dichos informes serán tratados en la Comisión de Seguimiento.

El registro, además de las funciones de recolección de datos e información de las intervenciones realizadas, tendrá como objetivos:

- a) 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 de la Universidad; y
- b) Tener un registro estadístico de la totalidad de los casos.

Artículo 12°: Comisión de Seguimiento

A los fines de evaluar el funcionamiento del Protocolo, se conformará anualmente una Comisión de Seguimiento integrada por:

- a) Dos Consejeros/as Superiores por el Claustro Docente
- b) Dos Consejeros/as Superiores por el Claustro Estudiantil
- c) Un Consejeros/as Superiores por el Claustro No Docente
- d) Un Consejeros/as Superiores por el Claustro de Graduados
- e) Un/una representante de la Secretaría General
- f) Un/una representante de la Secretaría de Bienestar, Salud y Calidad de Vida

Se invitará a la FUL, ADUL y APUL para que designen una persona representante en la presente comisión.

Artículo 13°: Cuestión disciplinaria: Las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, hostigamiento o violencias de género serán consideradas



faltas a los efectos de la aplicación del Estatuto y de las normas disciplinarias y procedimientos vigentes en la Universidad Nacional del Litoral que rigen para el personal de gestión, estudiantes, docentes, graduados, graduadas y no docentes; pudiendo la universidad actuar de oficio ante las mismas, tomando las medidas que considere correspondiente aplicar.

Artículo 14°: Procedimiento disciplinario: Las inconductas establecidas en el artículo precedente se tramitarán por la vía del Juicio Académico o Sumario Administrativo según corresponda.

Además de las sanciones que se determinen, la universidad podrá implementar obligaciones accesorias como cursar y aprobar un taller y/o asignatura/s electiva/s en materia de género, con seguimiento a cargo del Programa de Género, Sociedad y Universidad, y cualquier otra formación tendiente a revertir las conductas violentas.

En el caso de que la acción objeto de la denuncia se trate de comunicación y/o expresiones públicas, la universidad podrá exigir a la persona responsable del hecho que retire y repare sus dichos por los mismos medios utilizados.

Artículo 15°: Campaña de difusión. Encomiéndose al Rectorado diseñar campañas de difusión coordinadas para promover el presente “Protocolo para prevenir, abordar y sancionar las violencias que tengan como causa el género, la orientación e identidad sexual en los ámbitos de la UNL” y acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen las violencias de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación sexual en su ámbito.

Estas acciones se articularán con las distintas Unidades Académicas para lograr mayor difusión y alcance tanto en los ámbitos de la Universidad y sus dependencias como así también con una llegada a todos sus claustros.



Artículo 16: Cláusula de revisión

Transcurrido un año de la implementación del presente protocolo, y teniendo en cuenta los informes de seguimiento, se podrá analizar la necesidad de introducir las adecuaciones pertinentes.