



ZAVALLA, 27 de marzo de 2019

VISTO la necesidad de efectuar modificaciones al “Proyecto de procedimiento para la atención de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género y/o en la orientación sexual en la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Rosario”, aprobado por Resolución C.D. N° 507/18 de fecha 22 de agosto de 2018, y

Teniendo en cuenta que el tema fue tratado y aprobado por unanimidad, en sesión ordinaria de fecha 27-03-19, según consta en Acta N° 13,

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS  
RESUELVE:**

ARTICULO 1º.- Dejar sin efecto la Resolución C.D. N° 507/18 (22-08-18).

ARTICULO 2º.- Aprobar el Nuevo “Proyecto de procedimiento para la atención de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género y/o en la orientación sexual en la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Rosario”, el que como Anexo Único forma parte de la presente.

ARTICULO 3º.- Inscribase, comuníquese y archívese.

RESOLUCION C.D. N° 098/19

Ing. Agr. (Mg.) Guillermo A. MONTERO  
Presidente del Consejo Directivo

gb.



RESOLUCION C.D. N° 098/19

ANEXO UNICO

**“PROYECTO DE PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN EL GÉNERO Y/O EN LA ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO”**

**FUNDAMENTOS**

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 tipos culturales e históricos, constituyen la población más afectada por esas formas de violencia y discriminación. Estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos fundamentales han sido visibilizadas por la comunidad internacional y distintos Estados y sancionadas a través de diferentes instrumentos normativos que en nuestro país gozan de rango constitucional, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de Derechos Humanos, que remarcan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respeta la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal sin distinciones que puedan basarse en condiciones de carácter personal.

La no discriminación es un principio básico universal consagrado en múltiples Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. Las cláusulas de no discriminación exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas sus derechos reconocidos en los distintos tratados de Derechos Humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Asimismo, implica que los Estados valen porque la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias. El derecho a no ser objeto de discriminación figura en el art. 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Art. 2 de los Derechos del Niño –y la Niña-, el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. También reconocen y protegen el derecho de todas las personas al trabajo, en los arts. 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los arts. 11.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Art. 2 de la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, los Art. 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En Argentina, en relación al principio de no discriminación, contamos con la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios N° 23.592, la cual establece que discrimina “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados” (Art. 1) Así también se consideraran particularmente los actos y omisiones discriminatorios basados, entre otros motivos, por el género y la orientación sexual.

En relación a las mujeres en particular, contamos con instrumentos internacionales y nacionales que refieren a la violencia y la discriminación basadas en su género. Así, tenemos la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres” (Convención Belem do Para) y la “Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW) y la Ley Nacional N° 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” y su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010. La Convención de Belem Do Pará se refiere a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado afirmando, además, que el mismo incluye entre otros el derecho a ser libre de toda forma de discriminación (art. 6) En cuanto al concepto de discriminación, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer la califica como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabas o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Art. 1). Con relación a la caracterización de la violencia, la Ley N° 26.485 define la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción y 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” (Art. 4). En cuanto a los tipos de violencia, el art. 5 describe a la violencia sexual como “Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo acoso, abuso sexual. Asimismo, el Art. 6 define las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia, quedando comprendida la violencia institucional contra las mujeres como “aquella realizada por los/las funcionarios/as, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o instituciones pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en ésta ley. Quedan comprendidas, además, las que

se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil”.

Con relación a la **condición sexual e identidad o expresión de género** de las personas, contamos con recientes normativas que garantizan el derecho a la diversidad. En el ámbito local se ha sancionado la Ley N°26618 de Matrimonio entre personas del mismo sexo y la Ley N°26743 de Identidad de género. En el ámbito internacional la Organización de Estados Americanos (OEA) ha sancionado varias resoluciones sobre “Derechos Humanos. Orientación Sexual e Identidad de Género” en la cual se condenan los actos de violencia y violaciones a los derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género, a la vez que repudia la discriminación contra personas que se funden en los mismos motivos. La última, es la Resolución N°2807 del año 2013 y se denomina “Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género” mediante la cual la Asamblea General de la OEA resuelve:

1. Condenar todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí donde existan, las barreras que enfrentan a las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGBTI) en el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada.
2. Alentar a los Estados Miembros a que, dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de su ordenamiento interno, consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación contra personas a causa de orientación sexual e identidad o expresión de género.
3. Condenar los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados Miembros a que fortalezcan sus instituciones nacionales con el fin de prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad, y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia.

Argentina tiene responsabilidades internacionales que cumplir respecto a la prevención, sanción y eliminación de la violencia sexual y de la discriminación por razones de género y elección sexual, teniendo en consideración las múltiples recomendaciones que los organismos de Naciones Unidas le han hecho a nuestro país. Se encuentra a cargo del Estado, en todos sus niveles institucionales, la responsabilidad de hacer efectivos los derechos reconocidos en estos Instrumentos de Derechos Humanos que aseguren a las personas que sufren violencia y discriminación, en razón de su género o por su orientación sexual, la posibilidad de contar con recursos sencillos, rápidos y efectivos ante los órganos competentes para reclamar por violaciones a sus derechos fundamentales (la Declaración

Universal de Derechos Humanos, art. 8; Pacto de San José de Costa Rica, art. 25, inc. 1; Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación, Art. 10). La obligación del Estado de dar cumplimiento a lo regulado en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos no se agota en el dictado de leyes formales en el ámbito interno, sino que exige, además, que se adopten medidas de acción positivas que se traduzcan en políticas transversales y activas que aseguren la igualdad de oportunidades en el goce de estos derechos, priorizando a aquellos grupos que históricamente han estado en especiales situaciones de vulnerabilidad.

En este sentido, resulta imprescindible visibilizar, atender y erradicar la violencia y la discriminación basadas en el género ya que los efectos de las mismas interfieren, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo del trabajo o desarrollo educativo según fuere el caso, convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles y provocando sentimientos de humillación e intimidación. La perpetración y/o reiteración de conductas de carácter sexual violentas, discriminatorias o que resulten intimidatorias y que degradan las condiciones de inserción en el ámbito universitario, trae como consecuencia la inestabilidad y obtura la permanencia en los procesos educativos, así como el mantenimiento de la relación de trabajo.

Es por esta razón que, en aquellos casos en que no ha sido posible la prevención y se verifica la existencia de un daño, **la persona damnificada debe contar con la posibilidad de exigir una reparación y el cese inmediato de las situaciones de violencia y discriminación, mediante procedimientos oportunos, accesibles, eficaces establecidos con dicha finalidad y que resguarden la dignidad y lo más posible la privacidad e intimidad de la persona afectada.** Asimismo, se observa que, entre las diversas formas de violencia sexual registradas, existe la figura del “acoso sexual”, sancionada en distintas normativas nacionales y provinciales en el ámbito de la administración pública, como el Decreto nacional N° 2.385/93 de Acoso sexual en la Administración Pública Nacional. No obstante, sobre las situaciones de “acoso sexual” desarrolladas en el marco de las relaciones interpersonales establecidas en los ámbitos educativos no existían normativas de alcance nacional que enfoquen a las instituciones universitarias y tampoco normativas elaboradas en el marco de la Universidad Nacional de Rosario.

Asimismo, más allá de los avances en materia legislativa, en discursos y prácticas estatales se sigue ubicando y focalizando las violencias de género en términos de relaciones interpersonales, desligándolas de la estructura cultural, socio-económica y política que las produce y las sostiene, siendo un modo de individualizar y psicopatologizar un problema multidimensional. Las violencias sexistas son parte de una estructura sostenida desde un sistema patriarcal que continúa persistiendo en nuestra sociedad y reproduciendo prácticas y relaciones de poder opresivas, violentas y discriminatorias.

En el presente distintas Universidades argentinas han aprobado diferentes protocolos y se han creado redes interuniversitarias que abordan la problemática de forma integral. Así, en 2014 la Universidad Nacional de Comahue ha sancionado el “Protocolo contra violencias sexistas” (Ordenanza Nº 1572/14); a finales de ese mismo año, en tres unidades académicas de la Universidad Nacional de Rosario se aprueban: el “Procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Humanidades y Artes” (Res. 1579/2014), el “Procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales” (Res. 2573/14) y el “Procedimiento para la Atención de Situaciones de Violencia Sexual y Discriminación basada en el Género ocurridas en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario” (Res. 501/14).

En el transcurso del año 2015, en la Universidad Nacional de Córdoba se aprueba el “Plan de Acciones y Herramientas para Prevenir, Atender y Sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC” (Res. 1011), en la Universidad Nacional de San Martín se aprueba el “Protocolo para la Actuación en Situaciones de Discriminación por razones de Género y/o Violencia de Género” (Disp. 041/15); la Universidad Nacional de La Plata aprueba el “Protocolo para la Actuación en Situaciones de Discriminación por razones de Género y/o Violencia de Género”; la Universidad de Buenos Aires aprueba el “Protocolo de Acción institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual” (Res. 4043/15) y la Universidad Tecnológica Nacional Regional Avellaneda aprueba el “Programa Institucional para la Equidad de Género” (Res. 1274/15).

En el año 2016 la Universidad Nacional de Quilmes aprueba el “Programa de Acción Institucional para la Prevención de la Violencia de Género” (Res. 518/16) y el “Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género” (Res. 519/16); dentro de la Universidad Nacional de Rosario se aprueba también el “Protocolo para la Atención de Situaciones de Violencia Sexual y Discriminación basada en el Género ocurridas en la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura de la Universidad Nacional de Rosario” (Res. 658/16); la Universidad Nacional de Avellaneda aprueba el “Programa Transversal de Políticas de género y diversidad” (Res. 165/16) y en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de la Patagonia “San Juan Bosco” se resuelve disponer la creación de un ámbito de atención que aborde las denuncias de los estudiantes de la Facultad ante situaciones de violencia y/o acoso (Res. 046/16).

En el transcurso del año 2017, se aprobaron instrumentos similares en la Universidad Nacional de Avellaneda, Universidad Nacional Arturo Jauretche, Universidad Nacional de Mar del Plata, Universidad Nacional de las Artes, Universidad Nacional de Río Negro, Universidad Nacional de Cuyo, Universidad Nacional de Entre Ríos, Universidad Nacional de San Luis, Universidad Nacional de General Sarmiento. Y, en la actualidad, más de una decena de universidades se encuentran en proceso de elaboración de Protocolos y Procedimientos de actuación para abordar las violencias sexistas en sus marcos institucionales.

Por lo precedente, **es menester que la Facultad de Ciencias Agrarias asuma la responsabilidad social en procura de promover las acciones necesarias para una vida libre violencias sexistas**, como lo establecen los distintos tratados internacionales suscriptos por nuestro país. En este sentido, existe una deuda histórica de la institución de avanzar en abordajes de las violencias sexistas que no sólo impliquen acciones puntuales, sino una incorporación efectiva en términos de construcción de conocimiento desde la perspectiva de género en los estudios de grado y, en el futuro, un tratamiento transversal en las currículas y planes de estudio de las distintas unidades académicas.

De acuerdo a lo expuesto, se solicita a este honorable Consejo Directivo aprobar y procurar recursos para implementar el **Procedimiento para la atención de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género**.

## OBJETIVOS GENERALES

1. Promover acciones destinadas a la eliminación de manifestaciones sexistas, fomentando la protección integral de los derechos humanos, la prevención y la sensibilización en material de igualdad y equidad de género en el ámbito de la Facultad de Ciencias Agrarias.
2. Brindar asistencia y protección integral a las personas que realicen consultas y denuncias por situaciones de violencia sexual o discriminación basada en el género producidas en el ámbito de la Facultad de Ciencias Agrarias.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1.1- Adoptar medidas tendientes a la erradicación de las desigualdades de género en el ámbito de la Facultad.
- 1.2- Desarrollar acciones de prevención, sensibilización, capacitación, información sobre violencias sexistas en el ámbito de la Facultad de Ciencias Agrarias.



- 1.3- Propiciar acciones de articulación con otros espacios similares existentes en otras unidades académicas y ámbitos de la Universidad Nacional de Rosario para fortalecer interinstitucionalmente tareas de diagnóstico, prevención y atención de las problemáticas que emergen de las violencias sexistas y/o de género.
- 1.4- Adoptar medidas tendientes a abordar y atender situaciones de violencia género, cualquiera sea su tipo y modalidad, producidas en el ámbito de la Facultad de Ciencias Agrarias, mediante la creación de un espacio propicio dotado de recursos humanos y materiales para tal fin.
- 1.5- Garantizar mecanismos procedimentales apropiados creados al efecto, con el objeto de hacer cesar y reparar las situaciones particulares de violencia sexistas que sean consultadas o denunciadas en el marco de este Procedimiento.
- 1.6- Generar un Espacio de Atención y canales de comunicación, siguiendo los principios rectores descriptos en el Art. 5 de este Procedimiento para atender consultas, denuncias y solicitudes de intervención sobre situaciones derivadas de las desigualdades de género y las formas de violencias asociadas a éstas, que puedan surgir en el ámbito de la Facultad de Ciencias Agrarias.



## CAPÍTULO I

### ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El procedimiento dispuesto en este reglamento tendrá vigencia dentro de la Unidad Académica, para los casos que se encuentren comprendidos y expresamente regulados por él, dentro del ámbito de las relaciones interpersonales. Se entiende por Unidad Académica:

- a. En el emplazamiento físico central de la Unidad Académica y sus dependencias o anexos.
- b. Fuera del espacio físico de la Unidad Académica o sus dependencias o anexos o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales o educativas. Se entiende por relaciones interpersonales: El campo de actividades humanas de carácter laboral, educativas, recreativas y otras que hagan a la interacción de los individuos de la comunidad académica, sea o no con fines académicos."

### ARTÍCULO 2.- SUJETOS:

Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios de esta Unidad Académica, 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 Unidad Académica. En este caso, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externas a la institución.

A los fines de instrumentar lo anteriormente mencionado, se estipula que en los futuros contratos que pueda firmar nuestra Unidad Académica, exista una cláusula que de cuenta de la posibilidad de rescindir el contrato en función de las situaciones comprendidas en el presente proyecto.

### ARTÍCULO 3.- SITUACIONES QUE COMPRENDE:

Este procedimiento incluye situaciones de violencia 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 pueden llevarse a cabo mediante cualquier medio omisivo, 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. Quedan comprendidas:

- a. 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 pudieren tipificarse.
- b. 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 hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.
- c. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo 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 la seguridad personal.
- d. Hechos que configuren violencia física, psicológica, emocional y simbólica descriptos por la ley nacional N° 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.

#### ARTÍCULO 4.- PRINCIPIOS RECTORES:

Toda acción que se desarrolle enmarcada en éste instrumento de actuación se regirá por los siguientes principios:

- a. **Asesoramiento gratuito.** La persona afectada será asesorada legalmente de manera gratuita por las áreas respectivas de la institución.
- b. **Respeto y privacidad.** La persona que efectúa la consulta o presente 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 las personas en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. Este derecho de reserva nunca podrá afectar el derecho de defensa de la/s persona/s en caso de existir una denuncia y la prosecución de un sumario o juicio académico.
- 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 permitan identificarla. Esto no obsta que la

persona quiera, por su voluntad, hacer pública la situación consultada o denunciada.

- d. **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, pueda ser completado en el menor tiempo posible.
- e. **Abordaje integral interdisciplinario.** La intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinar, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren, para una respuesta eficaz, un abordaje integral.

## CAPÍTULO II

### ARTÍCULO 5.- COMPETENCIAS E INTERVENCIÓN:

#### a. De la Facultad de Ciencias Agrarias:

La intervención se iniciará en esta Unidad Académica a partir de la recepción de consultas, denuncias o solicitudes de intervención que lleguen al Espacio de Atención compuesto por una referente con probada capacidad y antecedentes en la comprensión y el abordaje de situaciones de violencia de género. La referente desarrollará las estrategias pertinentes para intervención y seguimiento de cada situación abordada.

La referente responsable de la intervención será una graduada en una universidad pública del país o habiendo realizado alguna especialización en la misma que acredite experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y disidencia sexual. La designación de la misma se realizará mediante concurso de oposición y antecedentes de carácter público y publicado con 15 días de anticipación y la evaluación, que implicará una propuesta de trabajo sobre intervención en casos de violencia de género en el marco de la Unidad Académica, estará a cargo de un jurado creado para tal fin. Dicho jurado será propuesto por la Comisión de Atención de la Violencia de Género, Acoso y Discriminación de esta Unidad Académica, y estará compuesto por dos integrantes docentes, dos integrantes estudiantes, un integrante que haya participado de la elaboración de protocolos en otras facultades de la UNR, un integrante no docente, y el/a Decano/a de la Facultad o autoridad competente. Para formar parte del jurado, los docentes y estudiantes deberán demostrar idoneidad en la temática. La designada como referente responsable para esta función tendrá un cargo equivalente a Jefe de Trabajos Prácticos con dedicación semiexclusiva, con actualización salarial correspondiente al cargo. Su desempeño será evaluado cada dos años a cargo del jurado referenciado en el párrafo anterior.

Además, se requerirá la articulación con espacios existentes o creados para tal fin (Comisión de Atención de la Violencia de Género, Acoso y Discriminación) que tendrá funciones de observación y seguimiento de las intervenciones y la gestión de herramientas necesarias para la consecución de los fines.

Son funciones de la referente en articulación con la Comisión de Atención de la Violencia de Género, Acoso y Discriminación:

- a) Atender situaciones concretas que lleguen en forma de consulta, denuncia o solicitud de intervención a través de los medios a disposición.
- b) Acompañar y asesorar a estudiantes, docentes y no-docentes, ante situaciones que queden comprendidas dentro de éste instrumento.
- c) Planificar el programa de abordaje integral en materia de violencias de género y discriminación sexual.
- d) Realizar diagnósticos e informes que den cuenta de las características de la violencia de género sobre la base de las situaciones atendidas.
- e) Apoyar la tarea de los eventos, materias optativas, asignaturas electivas, actividades puntuales, colectivos que trabajen la temática de género dentro de la Facultad, a fin de aportar a la promoción del derecho a una vida libre de violencia.
- f) Realizar actividades de difusión, información y sensibilización dirigida a toda la comunidad a fin de dar a conocer el procedimiento, sus alcances y las situaciones sobre las que opera.

#### **b. De la Universidad Nacional de Rosario:**

Cuando proceda, las estrategias de intervención, abordaje y seguimiento, deberán ser articuladas por el equipo interdisciplinario constituido a tales fines, en el marco de la Universidad Nacional de Rosario, de acuerdo a lo establecido por el “Plan de acción y protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género” (Ordenanza N°734).

#### **c. Trámite diferenciado:**

Cuando la Facultad tome conocimiento de una denuncia de violencia de género que compromete actores de cualquier condición en el desarrollo de sus actividades, se desarrollarán dos tipos de procedimientos administrativos independientes y diferenciados, que tendrán por fin, respectivamente, la toma de medidas concretas para proteger la integridad física, psíquica y emocional de la víctima dentro del ámbito de la Facultad, como así la sanción al presunto implicado. Las acciones serán completamente independientes una de otra y el mantenimiento de medidas administrativas de protección en cualquiera de sus formas no dependerá de la sanción o no al implicado. Esta diferenciación no

sería el obstáculo para que, también en forma independiente, en base a los reglamentos disciplinarios vigentes, se establezcan legítimamente medidas suspensivas si correspondiere en el campo sancionatorio.

## **ARTÍCULO 6.- PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN:**

Comprende procedimientos específicos para cada uno de los casos que configuren situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género, respetando las normas establecidas en la legislación vigente y que se consignaran oportunamente:

1. Éste Procedimiento es interno, se reconoce autónomo y con la capacidad de acción para abordar las temáticas en materia de género y sexualidades.
2. Las situaciones serán recibidas por la referente y pueden distinguirse en tres tipos: consulta, denuncia, solicitud de intervención. Las consultas o solicitudes de intervención podrán luego derivar en intervención y/o denuncia respectivamente. Siempre bajo el consentimiento de la persona consultante para transformar una consulta o solicitud de intervención en denuncia, salvo que opere el deber de denunciar contemplado en las normativas y procedimientos vigentes. La persona consultante puede concurrir acompañada de alguien que le signifique apoyo afectivo y confianza si lo deseara en todas las actuaciones que realice, como también podrá solicitar la presencia de un profesional de la psicología. Si la persona consultante presta su conformidad, la referente puede requerir, además, alguna instancia de entrevista individual.
3. Quien recepte las denuncias, deberá garantizar que la misma contenga un relato claro y pormenorizado de los hechos, indicando circunstancias de modo, tiempo y lugar, antecedentes inmediatos a la agresión, dinámica de la misma, instrumentos o medios utilizados en la agresión y el resultado. Deberá indicar si ocurrieron agresiones y maltratos anteriores y si fueron denunciados o no. También se deberá precisar si hubo testigos presenciales o de referencia.
4. Luego de la primera actuación y toma de conocimiento, la referente, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona consultante, podrá optar por: a) archivar el trámite en caso de no pertinencia; b) realizar un seguimiento de la situación y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta; c) dar lugar a una solicitud de intervención; d) tomar una denuncia:

### **A) Consultas**

Las consultas pueden llegar a conocimiento de la referente por tres vías:

1. A través del correo electrónico, al que sólo tendrá acceso la referente.

2. De manera directa por consulta personal ante la referente en espacio y horario de atención fijados para tal fin.

3. Por recepción de denuncia efectuada fuera de la Facultad, en organismos públicos o de la Universidad.

- Las consultas podrán ser realizadas por cualquier persona (o colectivo, si la agresión fuera indirecta o a un grupo de personas) interesada en conocer los derechos que asisten en relación a situaciones que este Procedimiento aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descriptas en el Artículo 4º.

- Si la consulta se realizara vía correo electrónico y, en razón del mérito de la situación la referente considerara necesaria una entrevista personal, se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. En todas las situaciones en las que se conceda una entrevista personal, la misma será fijada dentro de como máximo siete (7) días de recibida la solicitud, salvo que por razones relativas a la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior.

- La entrevista se realizará en el espacio de funcionamiento respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Excepcionalmente se podrá consensuar otro lugar de atención, por pedido de la persona consultante y siempre que tuviere por objeto evitar mayor vulneración.

- Si así lo solicitara la consultante, podrá asistir al encuentro un profesional que pueda brindar asistencia psicológica.

## **B) Solicitud de intervención**

El pedido puede llegar a conocimiento la referente por dos vías:

1. De manera virtual o directa ante la referente.

2. Por recepción de denuncia efectuada fuera de la Facultad, en organismos públicos o de la Universidad, o por pedido de otra área de la Facultad.

- La solicitud podrá ser realizada por cualquier persona (o colectivo, si la agresión fuera indirecta o a un grupo de personas) interesada en conocer los derechos que asisten en relación con situaciones que este Procedimiento aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descriptas en el artículo 4º.

- Una solicitud de este tipo no conlleva necesariamente el inicio de una denuncia. Los objetivos de la intervención pueden consistir, no sólo en dar a conocer los derechos y las normativas que asisten y amparan a las personas consultantes, sino en realizar determinadas actuaciones para hacer cesar los hechos, evitar la repetición, generar una instancia de abordaje de la situación con las personas implicadas en los hechos de violencia y discriminación, tomar medidas redactadas en el Art. 8º, todo ellos si los/las denunciante(s) así lo desearan.

- En todo caso e instancia institucional que fuera posible se reservará la identidad de la persona solicitante, se evitará mencionar su nombre o identidad por cualquier medio.

- Luego de la primera actuación; la referente de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona solicitante; podrá optar por una o más de las siguientes acciones:

a) realizar todas las medidas que se estimen pertinentes.

b) habilitar la instancia de denuncia.

c) tomar medidas de protección, tal como se describen en el artículo 8º. Posterior a la intervención, la referente deberá realizar informe por escrito detallando los hechos relatados, las acciones llevadas adelante y las medidas de protección o prevención tomadas.

- Se dará copia de lo actuado a la persona solicitante en lo relativo a las medidas de protección tomadas y/o con las sugerencias o recomendaciones que la referente considere que la persona debe llevar a cabo.

- Se informarán las medidas tomadas a las autoridades competentes de donde dependan las personas involucradas. Se entiende por autoridad competente: Secretario/a Estudiantil, Secretario/a Académico, Director/a General de Administración y Decano/a. Si la persona sindicada como perpetradora de hechos de violencia o discriminación fuera la máxima autoridad deberá ser presentado directamente al Consejo Directivo de la Facultad.

- Toda la información brindada a las autoridades se realizará evitando lo más posible la identificación de las personas involucradas.

### **C) Denuncias**

Las denuncias pueden tener dos vías de ingreso ante la referente:

1. De manera directa y personal ante la referente. Se evaluará la pertinencia y procedencia de una denuncia y, en su caso, le dará curso. Caso contrario, procederá a actuar según se trate de una situación que habilita una consulta o solicitud de intervención.
2. Por derivación de otros organismos públicos a través de sus diferentes posibilidades. La realización de una denuncia habilita el inicio de un proceso sumarial, acción propia a desarrollarse en Asesoría Jurídica de la UNR, y se sustanciará con las debidas garantías de defensa para las personas denunciante y denunciada. Si la situación expuesta habilitara la vía judicial, la persona afectada 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.

En caso de tratarse de hechos que pudieran configurar delitos de instancia pública, en los términos del Código Penal, si la persona afectada no puede o decide no efectuar la denuncia en este ámbito administrativo, la misma deberá realizarse por las autoridades respectivas, con el objeto de proteger los Derechos Humanos y eliminar y prevenir las conductas de violencia y discriminación basadas en el género. En caso de tratarse de hechos que pudieran configurar delitos de instancia privada o dependiente de instancia privada y la persona afectada no realizara la denuncia penal y/o la denuncia contemplada en este Procedimiento, queda habilitada la instancia de investigación administrativa, la cual debe procurarse por las autoridades respectivas.

Las denuncias siempre serán realizadas por escrito, contendrán la firma de la referente y de la/las persona/s consultante/s, debiendo contener detalles de la situación, lugar, tipo de relación, fechas y personas responsables, testigos si los hubiere, personas de referencia y todo otro dato que aporte a aclarar la situación descripta.

La referente u otros organismos dependientes de la Facultad serán notificados de la resolución que inicia o desestima la denuncia y podrá efectuar el correspondiente seguimiento del caso. Una vez recepcionada la denuncia de manera directa por la referente, se evaluará de manera inmediata la pertinencia y conveniencia de tomar medidas de prevención y protección, las cuales se realizarán con el consentimiento de la persona denunciante. Las medidas previstas serán analizadas con las autoridades de las secretarías: Decano/a, Vicedecano/a, Secretario/a Estudiantil, Secretario/a Académico, Director/a General de Administración, indicando y/o recomendando las medidas de protección oportunas a fin de resguardar la integridad de las personas, evitar la revictimización, la reiteración o persistencia de las conductas o acciones que se están denunciando.

En el caso que se hubieren tomado medidas que involucraran directamente a la persona denunciada modificando el vínculo pedagógico o laboral, se la notificará de manera fehaciente, informando en el mismo acto la radicación de la denuncia y bajo las acciones descriptas en este Procedimiento.

#### **D) Plazos.**

En el caso de resultar procedente la denuncia y que se hubiesen tomado medidas que hayan comprometido a la persona denunciada, se procederá a elevar la denuncia ante el Decano dentro de los tres (3) días hábiles contados desde la notificación de la denuncia.

En caso que no se hayan tomado medidas, o las tomadas no implicaran directamente a la persona denunciada, la referente deberá elevar la denuncia al Asesor Jurídico de la UNR instando a una actuación sumarial en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles desde que se la ha recepcionado. Se procederá de acuerdo a lo establecido por la Asesoría



Jurídica. Junto a la denuncia se elevará un informe de todo lo actuado en cuanto a las medidas de prevención y protección tomadas hasta el momento.

En todo cuanto fuere necesario, la referente deberá continuar interviniendo en lo relativo a la protección de la persona denunciante, para lo cual llevará un registro cuya información será de estricto carácter confidencial. Así también, quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el proceso administrativo y de las áreas de los organismos que hayan derivado la situación 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.

### **E) Abordaje con la persona denunciada.**

La referente deberá establecer encuentros con los/las denunciados/as o que se encuentren bajo una solicitud de intervención, concientizando y exhortando a la persona denunciada a cesar en las conductas atribuidas a fin de evitar la reiteración de las mismas. En su caso, la referente podrá indicar la necesidad de concurrir a espacios terapéuticos, de acuerdo a la evaluación interdisciplinar que realice. Llegado a éste caso y la persona se negara o incumpliese el tratamiento, y no se hubiera tomado con anterioridad medidas restrictivas respecto a su persona, quedará habilitada la vía a tal efecto.

### **F) Contacto entre persona/s denunciante/s y persona/s denunciada/s**

En el caso de que la persona consultante o denunciante y la persona denunciada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto 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, la referente conjuntamente con la persona denunciante y las autoridades de las personas involucradas, resolverán la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico. Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de dependencia con la Facultad, como por ejemplo personas visitantes, terceros que presten y/o reciban servicios en las instalaciones, dependencias o anexos de Facultad, además de las acciones civiles o penales que pudieran corresponder, se evaluará la posibilidad de interrumpir la relación con el ente prestador y/o receptor del servicio, externo a la institución.

## **Denuncias Reiteradas y Denuncias de Gran Severidad.**

La referente podrá instar a la autoridad correspondiente que arbitre los medios conducentes a fin de cesar acciones recurrentes cuando una persona es denunciada en reiteradas ocasiones o la referente considera que la severidad de la denuncia así lo signifique, previniendo nuevos episodios hasta que se esclarezca la situación o se efectuara la intervención que se considere pertinente por parte de la referente.

## **ARTÍCULO 7.- PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN:**

Es importante destacar que, siendo éste un Procedimiento que pretende abordar situaciones que engloba distintos sucesos, acciones e implican diferentes personas con distintas condiciones se apunta a evitar que los/las denunciados abandonen los espacios académicos o laborales donde comúnmente se desenvuelven, resguardándolas en su integridad física, psicológica y emocional bajo los principios de respeto y privacidad, no revictimización y celeridad en la toma de medidas.

En caso de intervenciones y denuncias, la referente propondrá medidas de protección provisionales y preventivas, en articulación con los organismos pertinentes, que posibiliten la mejor atención y contención de el/la afectado/a. A tal fin, podrá instar al Decano/a, ad referendum del Consejo Directivo, que arbitre los medios conducentes a fin de cesar acciones recurrentes para docentes, estudiantes, invitados y no docentes, a fin de sostener los principios rectores de respeto y privacidad y no revictimización, los/las denunciados serán protegidos en su identidad bajo pseudónimos.

La protección y prevención comprende a las medidas que prohíban el contacto de las partes, físico o virtual, la prohibición del ingreso a la Casa de Estudios, restricción de circulación en los espacios comunes, la suspensión de actividades del docente o profesor que lo mantengan en contacto con estudiantes y/o cualquier otra medida que resultara conducente a la protección de la/s persona/s afectada/s sin que ello implique modificar, o modifique en la menor medida posible, el contexto de inserción educativa y laboral.

Si fuera pertinente, la referente deberá brindar asesoramiento para atención terapéutica de la persona afectada, articulando con efectores públicos u otros espacios adecuados si la persona así lo solicitara. Las medidas tomadas deberán ser notificadas al denunciado/a como violento/a fehacientemente, tanto en el espacio laboral como en el domicilio personal.

En caso de que las medidas efectuadas por y para la prevención y protección hayan modificado las condiciones académicas o laborales de quien fuera denunciado como perpetrador de un acto de violencia o discriminación sin haberse formalizado una denuncia, las medidas serán redactadas en un documento y firmadas por la referente, Secretario/a Estudiantil, Secretario/a Académico, Director/a General de Administración y



Decano/a y el advertido, con una copia para cada una de las partes: el hecho de que se transgredan esas medidas con claro perjuicio para la persona afectada, dará lugar al inicio de un sumario.

### CAPITULO III

#### ARTÍCULO 8.- SANCIONES.

##### A) Aplicación.

Las conductas que sean calificadas como hechos de violencia y/o discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, serán consideradas “inconductas” a los efectos de la aplicación del régimen disciplinario que establece el “Plan de acción para la prevención y eliminación de la violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario” que rigen para autoridades, estudiantes, docentes y no docentes mayores de edad.

En caso de estudiantes menores de 18 años que eventualmente estén implicados en este tipo de hechos, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente en materia de infancia, de los reglamentos propios de cada organismo y de los procedimientos específicos para personas menores de edad con los que cuente la Universidad Nacional de Rosario.

El hecho de que la persona denunciada renuncie o se desvincule voluntariamente de la Facultad o Universidad sin que haya concluido el sumario, no será obstáculo para continuar la tramitación del mismo.

**NOTA:** El texto del Anexo Único fue tomado del archivo enviado por la Ing. Agr. (Esp.) Silvana Seta.