



## ANEXO ÚNICO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LAS EXPRESIONES Y ACCIONES  
DISCRIMINATORIAS BASADAS EN LAS VIOLENCIAS SEXISTAS EN EL ÁMBITO  
UNIVERSITARIO

## I. FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y PRINCIPIOS NORMATIVOS

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. En este sentido, en la actualidad se cuenta con leyes nacionales y tratados de derechos humanos que reprimen la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación. En el mismo sentido, las personas que expresan una identidad de género distinta a la que les fue asignada al momento del nacimiento, o bien que expresan una orientación sexual distinta a la heterosexual, sufren diversas formas de violencia y discriminación basadas en esas circunstancias, razón por la cual también la comunidad internacional ha sancionado normativas que las protegen contra distintas formas de vulneración de derechos.

Entre las primeras normas de derechos humanos, contamos con la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* y la *Declaración Americana de Derechos Humanos*, las cuales señalan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete su integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal, sin distinciones basadas en condiciones de carácter personal.

La *no discriminación* es un principio básico de derechos humanos consagrado en diversos instrumentos de Derechos Humanos de organizaciones como Naciones Unidas y



Universidad Nacional  
de Entre Ríos

ORDENANZA 190

//

la Organización de Estados Americanos. Las cláusulas de no discriminación exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas los derechos reconocidos en el *Pacto de San José de Costa Rica*, 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 social. Asimismo, implica que los Estados velen por que la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias. El derecho a no ser objeto de discriminación está presente en el Art. 2° de la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, en el Art. 2° del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, el Art. 2° de la *Convención sobre los Derechos del Niño* y 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 arts. 6° y 7° del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Con relación al principio de no discriminación, en Argentina se cuenta con la *Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios*, N° 23.592, que establece que “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 considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados, entre otros motivos, por la orientación sexual.

En lo que refiere a las mujeres en particular, contamos con diversos instrumentos internacionales y nacionales que refieren a la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género. Entre ellos, la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer* (conocida como *Convención de Belem do Para*) y la *Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la*



Universidad Nacional  
de Entre Ríos

ORDENANZA

//

*Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés) 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*, N° 26.485, y su Decreto de Reglamentación N° 1011/10.

En particular, 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 derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de la mujer 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 menoscabar 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 en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Art. 1°). Con relación a la caracterización de la violencia, 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” (Art. 4°). Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”. 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 “b) la violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar,



Universidad Nacional  
de Entre Ríos

ORDENANZA 436

//

obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta 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 *orientación 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° 26.618 de *Matrimonio entre personas del mismo sexo*, la Ley N° 26.743 de *Identidad de género*. En el ámbito internacional la Organización de Estados Americanos (OEA) ha dictado 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 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 las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) 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”.

En el mismo sentido, la *Convención Interamericana contra toda Forma de*



Universidad Nacional  
de Entre Ríos

ORDENANZA 480

//

*Discriminación e Intolerancia*” del año 2013, expresa que la “1) Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género (...)”.

De manera general, se podría señalar 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 que están protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica y sexual, la dignidad, el trabajo, derecho a gozar de un ambiente adecuado, derecho al libre desarrollo de la personalidad, derecho a la igualdad de trato, etc. Las situaciones de acoso sexual se presentan en distintos ámbitos laborales y educativos, con independencia del tipo de relación -sean jerárquicas o no- de las cuales la inmensa mayoría son padecidas por mujeres. Esto se debe a la persistencia de patrones socio-culturales que reproducen la desigualdad estructural basada en el sexo de las personas sobre la que se sostienen las diversas formas de violencia contra las mujeres. Este aspecto vulnera, además de los derechos ya mencionados, el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia al que se hizo referencia anteriormente.

Resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas de violencia y discriminación ya que el desconocimiento de los efectos de las mismas interfiere, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo del trabajo o del 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



Universidad Nacional  
de Entre Ríos

ORDENANZA

//

educativos, así como el mantenimiento de la relación de trabajo.

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. En particular, respecto del acoso sexual, el *Comité de Derechos Humanos*, en ocasión del tercer informe presentado por Argentina, adoptó las siguientes Observaciones finales (CCPR/CO/70/ARG), el 3 de noviembre de 2000, en torno al acoso sexual: “15. (...) También preocupan el acoso sexual y otras manifestaciones de discriminación en los sectores público y privado. El Comité observa asimismo que no se lleva sistemáticamente información sobre estos asuntos, que las mujeres tienen un escaso conocimiento de sus derechos y de los recursos de que disponen y de que no se tramitan debidamente las denuncias”. Por su parte, el *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, en julio de 2010 ha adoptado las siguientes Observaciones finales (CEDAW/C/ARG/6), en ocasión del examen del Sexto informe periódico de la Argentina: “36. El Comité insta al Estado parte a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar una mejor aplicación de su legislación laboral (...), promulgar legislación relativa al acoso sexual en los lugares de trabajo públicos y privados, incluidas sanciones eficaces (...)”. En el mismo sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al analizar el tercer informe presentado por Argentina adoptó, el 2 de diciembre de 2011, las siguientes Observaciones finales (E/C.12/ARG/CO/3) respecto del acoso sexual: “16. Al Comité le preocupa que, ni el derecho penal, ni la legislación laboral, del Estado parte, prohíban específicamente el acoso sexual en el trabajo y que no esté específicamente reconocido como un delito (Art. 7º, b). El Comité ruega encarecidamente al Estado Parte a aprobar y aplicar medidas legislativas que prohíban específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como para que sea punible en virtud de las leyes penales y laborales. El Comité recomienda al Estado Parte comprometerse a sensibilizar al público contra el acoso sexual y proporcionar una protección integral a las víctimas”.

El *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, en sus



Universidad Nacional  
de Entre Ríos

ORDENANZA 436

//

Observaciones finales al Estado de Argentina adoptadas el 16 de julio de 2004, (CEDAW/C/ARG/5/Add.1), ha señalado que: “379. El Comité insta al Estado Parte a que vele por la aplicación de un enfoque comprensivo en relación con la violencia contra las mujeres y las niñas, teniendo en cuenta su recomendación general 19 sobre la violencia contra la mujer. Dicho enfoque debe comprender la aplicación efectiva de la legislación vigente, a nivel provincial, para luchar contra todas las formas de violencia contra las mujeres. (...) El Comité recomienda también que el Estado Parte inicie una campaña nacional de sensibilización pública sobre la violencia contra las mujeres y la inaceptabilidad social y moral de dicha violencia, especialmente en el período de dificultades que vive actualmente el país, y que incremente sus esfuerzos por impartir a los funcionarios públicos, en particular el personal encargado de hacer cumplir la ley, el personal del Poder Judicial y los profesionales de la salud, una capacitación sensible a las cuestiones de género en lo tocante a la violencia contra las mujeres, que constituye una violación de los derechos humanos de las mujeres”.

Se encuentra a cargo del Estado la responsabilidad de hacer efectivos los derechos reconocidos en estos Instrumentos de Derechos Humanos que aseguran 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. 8º; 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 activas para asegurar la igualdad de oportunidades en el goce de estos derechos, priorizando a aquellos grupos que históricamente han estado en especiales situaciones de vulnerabilidad. Estas políticas deben ser transversales e involucrar a todas las esferas del Estado, incluyendo sin lugar a dudas, al ámbito universitario.

Sin embargo, en aquellos casos en que no ha sido posible la prevención y se



Universidad Nacional  
de Entre Ríos

ORDENANZA 436

//

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 registrada y que no tiene una regulación uniforme ni integral, 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*, la Ley 9671 de la Provincia de Entre Ríos, (2005) que define a la violencia laboral en sus múltiples dimensiones incluyendo el acoso y sanciona a los que la ejerzan sobre los trabajadores estatales o privados.

No obstante ello, sobre las situaciones de "acoso sexual" desarrolladas en el marco de las relaciones interpersonales establecidas en los ámbitos educativos no existen normativas de alcance nacional que enfoquen a las instituciones universitarias y tampoco normativas elaboradas en el marco de esta universidad.

Ciertamente, 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.

Con sus diferencias, las violencias sexistas no son privativas de un sector social particular ni de personas o casos individuales. En este sentido, la comunidad universitaria no está ajena a esta problemática como lo revela el estudio realizado por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género -ELA-. En dicho estudio, a partir de datos de universidades de distintos países "se demuestra que el espacio universitario puede ser un



Universidad Nacional  
de Entre Ríos

ORDENANZA 40

//

escenario sumamente hostil para las mujeres, donde se naturalizan conductas que constituyen distintos tipos de violencias sexistas<sup>1</sup>.

Por lo precedente, es menester que la Universidad asuma la responsabilidad social en procura de promover las acciones necesarias para una vida libre de discriminación y violencias, 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 curriculas y planes de estudio de las distintas unidades académicas.

ARTÍCULO 1º.- OBJETIVOS:

A) Objetivos generales

- Garantizar un ambiente libre de violencias sexistas y discriminación de cualquier tipo por razones de género y/o identidad u orientación sexual en esta universidad.
- Propiciar la protección integral de los derechos humanos promoviendo condiciones de igualdad y equidad de género en su ámbito.
- Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de esos derechos al interior de toda la comunidad universitaria.
- Promover un abordaje integral e interdisciplinario de la problemática de las violencias sexistas abordando aspectos relacionados con la sensibilización, la reparación y la sanción en las situaciones que correspondiere.

<sup>1</sup> Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - EIA- (2012). Serie Documentos de Trabajo. *Acoso sexual en espacios educativos en Argentina. Una aproximación a su regulación y abordaje a partir de la revisión de decisiones judiciales.*



Universidad Nacional  
de Entre Ríos

ORDENANZA 436

//

- Promover cambios culturales que modifiquen prácticas y manifestaciones sexistas en toda la comunidad universitaria.

B) Objetivos específicos

- Conformar un espacio de coordinación y equipo de trabajo con recursos humanos capacitados en la temática, dependiente de la Universidad Nacional de Entre Ríos.
- Articular acciones de prevención, sensibilización, capacitación, información e investigación sobre violencias sexistas en todas las unidades académicas dirigidas a todas y cada una de las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el ámbito de la UNER.
- Brindar un espacio de recepción, asesoramiento y acompañamiento ante las diferentes expresiones de violencias sexistas.
- Garantizar procesos legales y administrativos adecuados que permitan establecer responsabilidades y eviten revictimizaciones.
- Aplicar las medidas sancionatorias correspondientes, con celeridad y sin dilaciones, acorde a las normativas existentes en el ámbito universitario en los procesos sumarios e investigaciones que así lo requieran.
- Desarrollar tareas de registro y análisis, actualizando diagnósticos en cada una de las unidades académicas que permitan adoptar medidas de prevención más adecuadas y evaluar la eficacia de las acciones en el tiempo.
- Propiciar la articulación y concreción de acuerdos interinstitucionales con las organizaciones institucionales que implementan las diferentes políticas públicas: municipales, provinciales y nacionales, para fortalecer la atención de las problemáticas que emergen de las violencias sexistas.
- Incentivar instancias de evaluación y supervisión del presente Protocolo a los fines de realizar si es necesario las adecuaciones que requieren la ejecución del mismo.
- Participar de redes y coordinar acciones con otras universidades nacionales e internacionales que permitan la concreción de líneas y programas en conjunto.



Universidad Nacional  
de Entre Ríos

ORDENANZA 536

//

ARTÍCULO 2º.- PRINCIPIOS RECTORES

Las actuaciones que se originen en casos de violencia de género se regirán por los siguientes principios.

- A) *De asesoramiento gratuito*: La persona afectada será asesorada integralmente de manera gratuita por las áreas competentes para este fin que funcionen en cada dependencia y/o en la sede de la Universidad.
- B) *De respeto y privacidad*: La persona que efectúe una 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 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 las personas señaladas como responsables de los hechos denunciados.
- C) *De 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.
- D) *De 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) *De sensibilización y promoción de derechos*: La sensibilización y desnaturalización de las diferentes expresiones y situaciones de violencia y/o discriminación implica un trabajo cotidiano y continuo que otorgue coherencia a las acciones de difusión de la temática y campañas de formación y sensibilización.
- F) *De abordaje integral e interdisciplinario*: Las líneas de acción de este protocolo se sustentan en una mirada desde la complejidad, la singularidad y particularidad de las



Universidad Nacional  
de Entre Ríos

ORDENANZA **436**

//

situaciones que se presentan. Es por ello que las intervenciones desde diferentes disciplinas son de vital importancia.

- G) *De corresponsabilidad*: Se considera imprescindible dimensionar las diferentes responsabilidades que tenemos, como ser individuales, familiares, comunitarias e institucionales, y que nos involucran en este caso ante las expresiones de violencia sexista, donde pelagra la vigencia de la dignidad humana.

#### ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DESTINATARIOS

Este Protocolo y su Plan de Acciones rigen para todas las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollan en el marco de la Universidad Nacional de Entre Ríos. Comprenden todos los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as de la misma, 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 y dependencias de esta institución.

#### ARTÍCULO 4º.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Será autoridad de aplicación del presente protocolo, en toda la Universidad, un equipo integrado por dos (2) personas, designadas en sendos cargos de Profesor Adjunto y Jefe de Trabajos Prácticos, con experiencia y formación relativas a violencia de género, los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual.

Este equipo coordinará con un representante de cada unidad académica y Rectorado, designados por su Consejo Directivo y el Rector, respectivamente, las acciones de Promoción de Derechos e integrará el equipo en los casos de situaciones que se produzcan en su ámbito.

Todas la unidades académicas, a requerimiento del equipo de la Universidad, colaborarán con sus docentes que cuenten con idoneidad en la temática a abordar, para aportar al análisis en aquellas situaciones que se pongan en su conocimiento, como así también para propiciar diagnósticos y propuestas de trabajo que involucren a todas las unidades académicas.



Universidad Nacional  
de Entre Ríos

ORDENANZA

//

La selección de las personas indicadas en el primer párrafo estará a cargo de un Tribunal, integrado por docentes especialistas en la temática, propuesto por el Consejo Directivo de la Facultad de Trabajo Social, consejeros superiores y/o docentes propuestos por otras unidades académicas. Para dicha selección, se realizará una convocatoria abierta a todos los interesados de la Universidad Nacional de Entre Ríos. De fracasar tal convocatoria se efectuará otra pública. Para la selección el Tribunal evaluará antecedentes, propuesta de trabajo y entrevistas a cada uno de las/los postulantes.

Las autoridades de aplicación deben definir los lineamientos a seguir y sugerir las modificaciones al presente Protocolo para su adecuación, y elevar al Consejo Superior un informe anual de lo actuado.

#### ARTÍCULO 5º.- SITUACIONES QUE COMPRENDE

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.

Cabe destacar que acorde a la normativa vigente en la Universidad estas situaciones se conceptualizan como *inconductas*, en términos generales. Las situaciones señaladas 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 y comprenden:

- 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.

#### ARTÍCULO 6°.- CONTEXTO DE REALIZACIÓN

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

- A. En el emplazamiento físico de las dependencias de esta universidad y/o anexos.
- B. Fuera del espacio físico de la Universidad 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, de acuerdo a lo señalado en los artículos anteriores.

#### ARTÍCULO 7°.- PLAN DE ACCIONES

Con el presente protocolo, se propone un trabajo integral que incluye el fortalecimiento y desarrollo de las siguientes líneas de acción:

1. Acciones de promoción de derechos: sensibilización, capacitación, información e investigación.

Se desarrollarán actividades de visibilización, desnaturalización de las violencias sexistas con el objetivo de favorecer un proceso de conocimiento y apropiación de "derechos a una vida libre de violencias".

Se impulsará y mantendrá, en articulación con las distintas unidades académicas y claustros, la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades para los distintos sectores de la comunidad universitaria tendientes a sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que reproducen violencias de género.



Universidad Nacional  
de Entre Ríos

ORDENANZA 430

//

En colaboración con las distintas unidades académicas se impulsará el debate sobre la incorporación efectiva de la perspectiva de género en términos de construcción de conocimiento en los estudios de grado, posgrado, y en proyectos de investigación y extensión.

Se realizarán campañas informativas y educativas sobre las violencias sexistas destinadas a toda la comunidad universitaria, desde los seminarios de ingreso.

## 2. Acciones de sistematización de información y estadísticas

Se elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

- a) datos de la persona que consulta o denuncia. Si se trata de la víctima debe preservarse su identidad, por lo que se consignará una inicial, limitándose los datos a sexo, edad y claustro al que pertenece;
- b) descripción de los casos de discriminación y/o violencias de género;
- c) evaluación de los mismos;
- d) estrategias de intervención planteadas;
- e) observaciones, sugerencias;
- e) tramitación dada a los casos presentados.

Tal base de datos, además, de las funciones de registro, permitirá realizar diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones y su evolución en el tiempo a fin de ajustar las líneas de acción o elaborar nuevas estrategias de abordaje.

## 3. Acciones de intervención institucional ante situaciones o casos de violencias sexistas.

### a) De las consultas:

Las consultas serán realizadas por la persona interesada o por alguien con conocimiento directo de los hechos, en forma personal, telefónica, o por correo electrónico.

En todos los casos se asesorará sobre los pasos a seguir teniendo en cuenta la situación que se plantea.

En caso de menores de dieciocho años la institución pondrá en conocimiento a sus representantes legales de la situación.



Universidad Nacional  
de Entre Ríos

ORDENANZA 436

//

Las consultas podrán ser recepcionadas por el equipo de la Universidad o por el representante de la unidad académica. En tal caso, deberá dar inmediata intervención al Equipo de la Universidad.

En esta instancia se evaluará: a) la posibilidad de una denuncia, si es pertinente en el ámbito de la universidad o la derivación correspondiente a otras instituciones; b) el asesoramiento; c) el acompañamiento específico en la articulación con otras instituciones; d) la propuesta de medidas de protección provisionales; e) la desestimación de la situación.

b) De las denuncias:

Las denuncias implican una primera presentación y deberán efectuarse en un formulario tipo por la persona que denuncia, estableciendo detalles de la situación, lugar, tipo de relación, fechas y personas responsables, testigos si lo hubiere, personas de referencia y todo otro dato que aporte a aclarar la situación planteada.

El formulario será elaborado con el consenso de todos los representantes designados por cada unidad académica y el Equipo de la Universidad, a fin de sostener criterios en conjunto y evitar inequidades.

c) Procedimiento ante el Órgano de aplicación.

1- Ratificación: La denuncia deberá ser ratificada ante el Equipo de la Universidad. Si quien denuncia es la persona afectada, se procurará respetar su intimidad, evitando interrogarla sobre circunstancias más allá de lo requerido para precisar los hechos, a fin de adoptar medidas de efecto inmediato.

Si la denuncia es efectuada por un tercero, también deberá ratificarla ante el Equipo y se citará y escuchará a la persona afectada siguiendo los principios rectores de este protocolo. En los casos del Inciso A, del Artículo 5º, sólo se iniciará el procedimiento si la ratifica, sin perjuicio de cumplir con el Artículo 24, Inciso e). de la Ley 26.485, si la persona afectada fuera mujer. Si no la ratifica y niega el hecho, se archivará sin más trámite.

2- Confidencialidad: El tratamiento de la denuncia deberá ser estrictamente confidencial, lo que se hará saber al denunciante en la primera intervención del representante y/o del Equipo,

24.-//



Universidad Nacional  
de Entre Ríos

ORDENANZA 436

//

al tiempo que prestará consentimiento informado y se comprometerá a no divulgar información.

3- Recibida la denuncia, ratificada y oída a la persona afectada, el órgano de aplicación evaluará la gravedad del hecho denunciado. De tratarse de hechos que pueden constituir delito el equipo deberá realizar la denuncia penal correspondiente en cumplimiento de lo establecido en el Inciso e), del Artículo 24 de la Ley 26.485, en los casos comprendidos en dicha ley, o si se trata de hechos que constituyan delitos de acción pública.

4- Deberá notificar en forma fehaciente a la persona que se le atribuye la comisión de alguno de los hechos enumerados en el Art. 5º quien en un plazo de CINCO (5) días hábiles podrá presentar su descargo y ofrecer las medidas de prueba que hagan a su defensa. Quedan expresamente prohibidas las entrevistas conjuntas o la mediación entre las partes.

5- La persona afectada tendrá garantizado ser escuchada tantas veces como lo solicite, sin que esté presente la persona denunciada. Podrá también proponer las medidas de prueba que considere, antes de la elaboración del informe.

6- El equipo responsable realizará un informe de evaluación de riesgo acorde a las entrevistas realizadas y a la denuncia presentada. A su vez, podrá realizar la consulta con el asesor legal designado y el o los asesores si la situación lo amerita o los especialistas en el tema lo consideran. Podrá además proponer medidas urgentes en caso de necesidad. El informe será firmado por la mayoría del equipo actuante y deberá ser notificado al afectado y al denunciado.

7- El Equipo deberá presentar el informe realizado a la autoridad competente de donde dependa el presunto infractor del presente protocolo en un plazo no mayor a TRES (3) días hábiles. Se entiende autoridad competente, el Rector/a en el ámbito de Rectorado de la Universidad, el Decano/a o el Consejo Directivo en cada una de las facultades, según sea el claustro al que pertenezca el denunciado y a los Directores/as en el caso de los Colegios.

Si el denunciado es la máxima autoridad deberá ser presentado directamente al Consejo Superior o al Consejo Directivo de la unidad académica, según se trate del Rector/a o de Decano/o, respectivamente.



**Universidad Nacional  
de Entre Ríos**

ORDENANZA

//

8- Recibido el informe de Riesgo por la autoridad competente, y si aquél incluye la solicitud de medidas urgentes, podrá resolver mediante acto fundado la medida que corresponda. Asimismo, decidirá o no el inicio del proceso disciplinario conforme las normativas disciplinarias vigentes.

9- El equipo será notificado de la resolución, que inicia o desestima la denuncia y podrá efectuar el correspondiente seguimiento del caso. De ser desestimada la denuncia en oposición a lo expresado en el informe, o si pasaron CINCO (5) días hábiles de haber sido presentado el informe de riesgo a la autoridad sin recibir tratamiento alguno, el Equipo y la persona afectada podrán recurrir ante la autoridad superior.

10- Si por la gravedad de los hechos denunciados corresponde la promoción de acciones vinculadas al procedimiento disciplinario, se procurará que el instructor interviniente y el Secretario se encuentren capacitados en la temática de género.

11- La intervención de la víctima en las actuaciones disciplinarias se limitará a la ratificación de las declaraciones efectuadas ante el Equipo, pudiendo si lo solicita agregar nuevas pruebas.

#### ARTÍCULO 8°.- ESPECIALIDAD DEL PROCEDIMIENTO

La aplicación del presente Protocolo es independiente de la existencia de otros procesos o procedimientos que consideren y evalúen conductas de los integrantes de la comunidad universitaria.

Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de dependencia con la universidad como, por ejemplo, personas visitantes, terceros que presten servicios en las instalaciones, dependencias o anexos de la Universidad, además de las acciones civiles o penales que pudieran corresponder, se evaluará la posibilidad de interrumpir la relación con el ente prestador del servicio, externo a la institución.

\*\*\*\*\*