

Resolución

Número: Resolución CS N° 89/2019

JOSÉ MARÍA EZEIZA, BUENOS AIRES

5 de noviembre de 2019

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

VISTO el expediente N°2169-239/2019 “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación por género u orientación sexual”.

CONSIDERANDO:

Que a fs. 2 la Secretaria Académica de la UPE eleva proyecto de creación del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación por género u orientación sexual”.

Que se pone de manifiesto que la violencia y la discriminación basada en el sexo y el género son conductas lesivas de los Derechos Humanos, y que han sido advertidas, identificadas y visibilizadas por la comunidad internacional. La violencia de género es aquella que se ejerce contra otra persona por razones relacionadas con su sexo (hombre o mujer) o género (identidad, orientación o expresión de género) y que atenta contra la integridad de las personas e impide el normal desenvolvimiento de cualquier plan de vida que pretenda desarrollarse.

Que es objetivo del protocolo, son: garantizar en el ámbito de la Universidad Provincial de Ezeiza espacios alejados de cualquier tipo de discriminación, así como

hostigamientos y/o violencia por razones de identidad sexual, de género, de clase social, de diversas etnias, de religión o nacionalidad, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

Que la Universidad en su Estatuto expresa como objetivo marco asumir un compromiso activo con los principios democráticos y la plena vigencia de los derechos humanos, la diversidad cultural y la participación comunitaria.

Que por ello la UPE expresa su compromiso en orden a no tolerar acciones de violencia o discriminación, y reconoce su intención y necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas, cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad y los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad universitaria.

Que a fs. 9 obra dictamen favorable de las Comisiones en Pleno.


Que este Cuerpo trató y aprobó lo actuado en su Sesión Ordinaria del día 5 de de noviembre de 2019.

Por ello,

EL CONSEJO SUPERIOR DE
LA UNIVERSIDAD PROVINCIAL DE EZEIZA
RESUELVE

ARTÍCULO 1º. Aprobar la creación del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación por género u orientación sexual” que consta como ANEXO de la presente Resolución.-

ARTÍCULO 2°. Regístrese, notifíquese, publíquese. Cumplido, archívese.-



Mg. Daniel Galli
Rector Universidad Provincial de Ezeiza

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

I.- FUNDAMENTOS

El principio de igualdad y no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos, es un principio de orden transversal y se encuentra consagrado en los diversos instrumentos internacionales desde la Carta de las Naciones Unidas hasta los principales tratados de DDHH. Nuestra Carta Magna ha incorporado en su art.75 los distintos tratados con jerarquía constitucional.

En este sentido, la Declaración Universal de Derechos Humanos consagra en su artículo primero que « todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos ». El principio de igualdad exige que los derechos enunciados en los distintos instrumentos se reconozcan a todas personas sin discriminación alguna y que los Estados velen por que sus leyes, políticas y programas no sean discriminatorios.

Estos derechos son inherentes a todos los seres humanos sin ningún tipo de distinción; son universales e inalienables, están interrelacionados, son independientes e indivisibles. Esto implica que la privación de alguno de ellos, impacta negativamente en el goce del resto.

Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como «todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción a la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada». Las obligaciones básicas legales de los Estados respecto a la protección de los derechos humanos de las personas LGBTI incluyen, entre otros puntos, prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. Promulgar leyes extensas que incorporen la orientación sexual e identidad de género como motivos prohibidos de discriminación tanto en la esfera pública como en la privada. Esas leyes deben incluir recursos a favor de las víctimas de discriminación. En particular, garantizar la no discriminación en el acceso a los servicios básicos, principalmente en términos de empleo y acceso a la salud. Además, proporcionar educación y capacitación para prevenir la discriminación y la estigmatización de las personas LGBTI. Los Estados también deben realizar campañas para crear conciencia y de prevención de la discriminación social.

LGBTI es un acrónimo que se usa como término colectivo para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (el término trans se refiere a travestis, transexuales y transgéneros) e Intersexuales. La diferencia entre los conceptos sexo y género radica en que el primero se concibe como un hecho biológico y el segundo como una construcción social. El Comité de Naciones Unidas que monitorea el cumplimiento de la Convención sobre La Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha establecido que el término « sexo » se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, mientras que el término « género » se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.

La identidad de género es la vivencia interna e individual del mismo tal como cada persona la experimenta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del

nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia a la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales, teniendo el derecho al cambio de su identidad.

En el mismo sentido, en la "Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia" del año 2013, se expresó que la "Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción a 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...".

A través de La Resolución 2807/2013 sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género, La Asamblea General de La Organización de Estados Americanos (OEA) resolvió: 1) Condenar todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad a 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 a personas a causa de orientación sexual e identidad a 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 línea con estos enunciados, en el ámbito local se ha sancionado la Ley 26.743 de identidad de género.

La UPE ha manifestado, en distintos documentos, que uno de los objetivos es el de asumir un compromiso activo con los principios democráticos y la plena vigencia de los derechos humanos, la diversidad cultural y la participación comunitaria.

Los valores que sostenemos en esta misión son el ejercicio de una autonomía responsable como acción que evidencie: el compromiso con la igualdad de oportunidades, la disminución de las asimetrías, la aceptación de la diversidad como fuente de renovación para las políticas públicas al servicio del desarrollo, la cohesión y la paz; la solidaridad, la tolerancia, la creatividad e innovación, y la flexibilidad tal que permitan comprender con claridad y atender junto con la comunidad a la que pertenece, las necesidades reales en un proceso de soluciones compartidas con todos los actores.

Es necesario para llevar adelante estos principios que la Universidad sea un espacio libre de todo tipo de discriminación, que garantice a los estudiantes, personal docente y no docente, y a toda la comunidad, un pleno goce de todos sus derechos, y que asuma como política universitaria la eliminación de todo tipo de violencia, no solo en materia de género y orientación sexual, sino también por cualquier otro tipo existente, como ser la religión, raza o clase social.

La Universidad como agente activo de la comunidad debe estar al servicio para la formación de futuros profesionales que sean capaces de generar un pensamiento crítico y creativo, libre de prejuicios y solidarios.

Asimismo la Universidad proyecta su atención, en formas permanentes, sobre las aspiraciones, los problemas, y las necesidades de la sociedad, colaborando en su planteamiento, análisis y solución. Los objetivos del protocolo son: garantizar a la comunidad universitaria un espacio libre de discriminación, acoso, hostigamiento, y violencia por razones de género o diversidad sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad; desarrollar sus actividades en el marco de políticas inclusivas que propendan a acciones positivas de igualdad de género; activar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Universidad.

Asimismo, tiene como meta prevenir, sensibilizar, visibilizar, concientizar y, poder intervenir de la manera más eficiente en la erradicación de todas las formas de violencia. Por ello, la UPE expresa su compromiso en orden a no tolerar acciones de violencia o discriminación, y reconoce su intención y necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas, cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad y los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad universitaria.

II.- PROTOCOLO

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Este procedimiento se establece como principio rector, abarcando las relaciones laborales y/o educativas, a desarrollarse en el marco de toda la Universidad de Ezeiza.

Artículo 2.- Personas

La aplicación impacta en las acciones y comportamientos llevados a cabo por funcionarios/as, docentes y personal administrativo, sea cual fuere su condición laboral. Del mismo modo abarca estudiantes, sea cual fuere su situación académica. Personal temporario o visitante. Terceros/as que presten servicios no académicos, sean temporales o permanentes, dentro de las instalaciones edilicias de la Universidad de Ezeiza.

Artículo 3.- Situaciones

La aplicación incluye actos de discriminación de cualquier índole, así como también de violencia sexual, basadas tanto en el sexo, como en el género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, que den como resultado excluir, restringir, humillar, hostigar, limitar, burlar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Dichos actos mencionados en el párrafo anterior, llevados a cabo por cualquier medio, por acción u omisión, dirigidas a personas en particular o grupos en general, serán pasibles de la siguiente aplicación:

- Hechos de violencia sexual no descriptas en los términos del Art.119 y sus agravantes, del Código Penal Argentino, y que configuren formas de Acoso Sexual, entendiendo como tal, 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.

- Hechos con connotación sexista, a saber: toda conducta, comentario o acción cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o clasifique a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que como consecuencia provoque daño, sufrimiento, miedos, afectando la Vida, Libertad, Dignidad, Integridad psicológica o Seguridad Personal.

Artículo 4.- Contexto de realización

Las situaciones descriptas en el Art.3 podrán ser llevadas a cabo en alguno de estos lugares:

- Dentro del emplazamiento edilicio central de la Universidad de Ezeiza, sus extensiones áulicas y/o sus anexos o dependencias.
- Fuera del espacio físico de nuestra Institución, a través de algún medio virtual, telefónico o similar, que se encuentre contextualizado en el marco de las relaciones educativas a laborales.

Artículo 5.- Principios rectores

- Asesoramiento gratuito. Nuestra Universidad cuenta con un espacio de asesoramiento, reflexión y contención. El mismo arbitrará los medios para ofrecer un marco acorde para la escucha activa, guardando la absoluta privacidad que el caso amerite entendiendo la necesidad de brindar privacidad y respeto hacia quien haya atravesado un episodio de esta índole. Asimismo, se ofrecerá una orientación a los fines de asesorar a la persona vulnerada, cómo deberá manejarse desde el enfoque Judicial, brindando direcciones y accesos para la radicación de la denuncia penal, si así lo estimara necesario.
- Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia deberá ser tratada con respeto y en un ámbito de privacidad y reserva, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad, y sin que se pretenda involucrar aspectos que no resulten relevantes para el conocimiento y determinación de los hechos, manteniendo el secreto profesional del receptor de la consulta.
- Supresión de la revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos. Asimismo, se mantendrá el debido cuidado de la exposición pública hacia la víctima, o bien se evitará brindar datos que expongan su identificación.
- Prevención de situaciones de violencia. A través de charlas y acciones permanentes de orientación y prevención hacia el reconocimiento e identificación de situaciones de vulnerabilidad, que suceden bajo el espectro de la Violencia de Género, en sus distintos matices.

Artículo 6.- Objetivos

- Garantizar en el ámbito de la Universidad Provincial de Ezeiza espacios alejados de cualquier tipo de discriminación, así como hostigamientos y/o violencia por razones de identidad sexual, de género, de clase social, de diversas etnias, de religión o nacionalidad, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- Arbitrar medidas de prevención, a través de talleres espacios grupales de información, con el objetivo de combatir este tipo de acciones.
- Promocionar el espacio de contención y confianza, para continuar brindando un lugar en el que las personas afectadas puedan denunciar su situación, buscando un inmediato cese, si el hecho hubiera ocurrido en el ámbito de la Universidad. Espacio que se hace extensivo para los casos en los que el o los episodios fueran externos a la Institución.

- Brindar el asesoramiento y la asistencia que las personas afectadas pudieran necesitar.
- Promover acciones de sensibilización y visibilización de la problemática, así como generar dispositivos que tiendan a eliminar la violencia de género, acoso sexual y discriminación por identidad de género, en todos los espacios de la Universidad.
- Efectuar un relevamiento de casos, a los fines de incrementar -de ser necesario- las medidas de prevención, reforzando las ya existentes.

Artículo 7.- Faltas

Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento, o violencia por razones de identidad de género y/o de orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad o religión, serán consideradas a los efectos de los regímenes disciplinarios vigentes, correspondientes a esta Universidad.

Artículo 8.- Autoridad de aplicación.

La intervención se dará lugar en el ámbito específico de la Comisión de Género y Diversidad, de la Universidad Provincial de Ezeiza, a partir de la recepción de consultas y/a denuncias, y se desarrollarán las estrategias pertinentes para el abordaje y seguimiento.

Las/los referentes responsables deberán ser personas graduadas en carreras de grado o pregrado, que acrediten experiencia y formación relativas a los DDHH, con perspectiva de género y diversidad sexual, que puedan conformar un Equipo Interdisciplinario central quienes, sumados a las/los representantes del Centro de Estudiantes, coordinarán acciones con la/el referente, que deberá designar cada dependencia.

Las personas que ocupen dichos cargos se encontrarán sujetas a evaluación y posterior votación, a cargo de la Comisión de Género y Diversidad de esta Universidad.

Artículo 9.- Consultas y/o Denuncias.

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados por las situaciones que el presente protocolo contempla. Asimismo, se extiende a terceros/las que tengan conocimiento de los hechos.

En casos de denuncias formuladas por terceros/las, estas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas.

El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá ser estrictamente confidencial, lo que se le formulará a quien consulte al respecto ni bien actúe el Organismo de Aplicación.

La Universidad proporcionará un espacio físico para la atención de consultas y denuncias, que garantice las condiciones de privacidad que las mismas ameritan.

Artículo 10.- Procedimiento

➤ Modalidad

Las personas podrán realizar consultas o denuncias, tanto en forma personal como a través del correo electrónico generoydiversidad@upe.edu.ar. Luego, si opta por la instancia del mail, solicitará una entrevista presencial, para la cual se fijará día y hora. Dicho encuentro se llevará a cabo dentro de las instalaciones destinadas para tal fin, con el debido respeto de los principios rectores de reserva e intimidad.

➤ Trámite

Se llevará registro escrito, tanto de las consultas por correo como las personales, con el fin de tomar decisiones de:

1. Archivar el trámite por desistimiento.
2. Llevar a cabo el seguimiento correspondiente.
3. Acompañar la denuncia que decida realizar la persona, de acuerdo con los términos correspondientes.

➤ Denuncia

Si la persona, con posteridad al asesoramiento, decidiera hacer una denuncia en el ámbito administrativo de la Universidad, las/los profesionales responsables redactarán un Informe de Evaluación de Riesgo, detallando las normativas que protegen sus derechos, en caso de haber sido vulnerados. Dicho informe será elevado a las autoridades de las Unidades Académicas que tomen a su cargo la redacción de la mencionada denuncia. Por su parte, estas/os profesionales quedarán a disposición de la persona denunciante para asesorarla/lo durante el tiempo que esta necesitare.

Si la situación expuesta habilitara la vía Judicial, la Persona denunciante podría hacer uso (o no) de esta instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo universitario podrán depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

Artículo 11.- Medidas urgentes

Una vez adoptadas las medidas urgentes que el caso requiera, a partir de las recomendaciones formuladas en el Informe de Riesgo redactado por las/los profesionales responsables, se aplicarán las normas disciplinarias vigentes de la Universidad.

Artículo 12.- Registro

Las/los profesionales referentes elaborarán un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

- Datos personales relevantes.
- Descripción del hecho en cuestión, que dio lugar a la denuncia.
- Evaluación de la situación.
- Observaciones, sugerencias y desarrollo de las estrategias de intervención.

Tal registro, además de recopilar actuaciones, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las distintas situaciones, a fin de elaborar estrategias de visibilización de las problemáticas de Género.

Artículo 13.- Continuidad del contacto entre las personas involucradas.

En el caso que la persona denunciante o consultante estuviera en contacto directo, por razones académicas o de trabajo, con quienes fueren denunciados/as, o bien si ese contacto expusiere a la persona en una situación de vulnerabilidad, las autoridades de la Unidad Académica resolverán conjuntamente con la persona denunciante y con el asesoramiento de profesionales responsables y la comisión de seguimiento,

la mejor vía para proteger a quien denunció, de forma que no resultase obstruido su normal desarrollo laboral o académico.

Artículo 14.- Implementación

Con el objetivo de facilitar la implementación y articulación con las distintas dependencias de la Universidad, se proponen dos instancias de resolución:

- Conformación del equipo interdisciplinario de profesionales especializadas/os, siendo estas/os encargadas/os de realizar los abordajes, informes y seguimientos que requieran las personas afectadas, en caso de producirse episodios de maltrato, discriminación u otro evento en el que fuere necesario intervenir.
- Articulación y puesta en marcha de campañas de formación y difusión para docentes, no docentes, estudiantes y todo personal que preste servicios dentro de la Universidad, a los fines de ponderar la difusión como principal eje de prevención a la temática.