



Universidad Nacional del Nordeste  
Facultad de Humanidades  
Dirección Gestión Académica



## Resolución N° 109/18-CD

### VISTO:

El Expediente N° 28-2018-00345 por el que la *Licenciada Analía Silvia GARCÍA* eleva la Propuesta del **Protocolo de Actuación en casos de Violencia de Género en el ámbito de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional del Nordeste**, confeccionado por el *Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIDEG)*; y

### CONSIDERANDO:

Que este Protocolo es un instrumento con alcance sobre toda la Comunidad Universitaria de la Facultad de Humanidades, no reemplaza la aplicación de las normativas específicas;

Que las disposiciones del presente Protocolo no implican de modo alguno una restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías de los derechos nominados en el presente documento;

Que el **Protocolo de Actuación en casos de Violencia de Género** tiene como propósitos el de garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia sexual y laboral, promoviendo condiciones de igualdad y equidad, propiciar la transversalidad de la Perspectiva de Género en las Políticas y Prácticas Institucionales de la Facultad de Humanidades, generar espacios de confianza para la exposición de las situaciones por parte de quienes son objetos de violencias, discriminaciones y abusos de poder, a partir de su condición de género, sexualidad, corporalidad y étnico-racial, establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente Protocolo de actuación;

Que además este Protocolo plantea también conformar un espacio institucional propio con recursos humanos capacitados, generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos de investigaciones vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes, poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes, procurar cambios de conducta relativos a la discriminación y/o violencia laboral;

Que existen instrumentos internacionales que instan a los Estados a adoptar Políticas Públicas orientadas a erradicar la Violencia de Género y a proteger a las personas afectadas mediante procedimientos que resguarden su intimidad y que estas medidas involucren también a las Instituciones Universitarias;

Que la cotidianeidad nos reclama un instrumento que contenga especificaciones acerca de las situaciones que requieren la intervención Institucional;

Que esta propuesta de **Protocolo de Actuación en casos de Violencia de Género en el ámbito de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional del Nordeste** elaborada por el *Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIDEG)* tiene como objetivo cumplir esa función e insta a toda la Comunidad Universitaria a realizar sus aportes;

Que la Facultad de Humanidades ha expresado claramente su posición institucional respecto de la necesidad de asumir políticas activas en contra de la Violencia de Género y en pos del ejercicio pleno de derechos por parte de las mujeres;

El dictamen de la Comisión de Interpretación y Reglamento obrante a foja 07 del presente Expediente;

Lo aprobado por el Cuerpo en su sesión del 28 de marzo de 2018;

*“Donar órganos es donar esperanza”*



*Universidad Nacional del Nordeste*  
*Facultad de Humanidades*  
*Dirección Gestión Académica*



**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
R E S U E L V E:**

**Art. 1°-** Aprobar el *Protocolo de Actuación en casos de Violencia de Género en el ámbito de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional del Nordeste*, propuesto por el Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIDEG) de acuerdo a la Propuesta que se detalla a continuación, como ANEXO de la presente Resolución, tal lo tramitado por el Expediente de referencia.

**Art. 2°-** Registrar, comunicar y, cumplido, archivar.

Confeccionó
Gam
Supervisó
Fiscalizó
Registró

**Prof. Mariana Cecilia OJEDA**  
Secretaria de Asuntos Académicos

**Prof. Aldo Fabián LINERAS**  
DECANO

Soporte Magnético 0528

**Resolución N° 109/18-CD**



(3)

**Resolución N° 109/18-CD**

## **ANEXO I**

### **Protocolo de Actuación en casos de Violencia de Género en el ámbito de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional del Nordeste**

#### **Propuesta**

Este instrumento, con alcance sobre toda la comunidad universitaria de la Facultad de Humanidades, no reemplaza la aplicación de las normativas específicas.

Las disposiciones del presente Protocolo no implican de modo alguno una restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías de los derechos nominados en el presente documento.

#### **Propósitos**

#### **Generales**

- Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia sexual y laboral, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- Propiciar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Facultad de Humanidades
- Generar espacios de confianza para la exposición de las situaciones por parte de quienes son objetos de violencias, discriminaciones y abusos de poder, a partir de su condición de género, sexualidad, corporalidad y étnico-racial.
- Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente protocolo de actuación.
- Potenciar la función de cuidado impulsando escuchas atentas y desprejuiciadas.
- Garantizar actos de reparación para evitar re- victimizaciones y dilaciones en los procesos administrativos
- Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de los derechos humanos.
- Fortalecer el derecho a una vida sin violencia

#### **Específicos**

- Conformar un espacio institucional propio con recursos humanos capacitados.
- Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos de investigaciones vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.
- Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación y/o violencia laboral.



(4)

## Resolución N° 109/18-CD

### 1. Autoridad de Aplicación

Será una Comisión Ad Hoc designada por y dentro del Consejo Directivo de la Facultad de Humanidades, la que estará integrada al menos por 2 (dos) miembros activos propuestos por el CIDEG, quienes acrediten experiencia y/o formación en perspectiva de género, diversidad sexual y/o violencia institucional. Esta Comisión tendrá una duración mínima de dos años.

### 2. Sujetos de Aplicación

Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as, docentes, no docentes cualquiera sea su condición laboral, graduados, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros que presten o no servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones de la Facultad.

### 3. Ámbito de Aplicación:

Facultad de Humanidades

El procedimiento rige para las relaciones institucionales que se desarrollen en el marco de cualquier dependencia de la Facultad de Humanidades, dentro o fuera del espacio físico institucional, y siempre en el marco de las relaciones laborales o educativas.

El Protocolo se aplicará cuando las acciones violentas generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad que ocurran:

- a. dentro de las instalaciones materiales pertenecientes a todas las dependencias de la Facultad de Humanidades
- b. en cualquier lugar físico donde se desarrollen relaciones laborales y/o académicas de los sujetos de aplicación (pensado para las actividades de extensión, tareas de campo)
- c. fuera de los espacios establecidos en los incisos anteriores quedan comprendidos como ámbitos de aplicación aquellas comunicaciones o contactos establecidos a través de contactos tecnológicos, virtuales, tales como teléfono, internet, redes sociales.

### 4. Conductas alcanzadas

Incluye situaciones de violencias en sus distintas expresiones, discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Las situaciones señaladas en este apartado pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse, de manera general, a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Las situaciones comprenden

- a. **Hechos de violencia sexual** no descriptos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual.



(5)

## Resolución N° 109/18-CD

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.

**Acoso sexual:** Es toda forma de violencia sexual en la que concurre un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

**Persona acosada:** todo ser humano víctima de insinuaciones, proposiciones o presión para realizar actos de naturaleza erótica o sexual que le incomodan o molestan.

**Persona acosadora:** todo ser humano que genere conductas de índole erótica o sexual, que afecte a la dignidad, resulte humillante, discriminatoria u ofensiva para quien la recibe.

**Hostigamiento sexual:** es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Persona hostigada:** toda persona que ha recibido en su área de trabajo o estudio proposiciones de naturaleza sexual no deseada que resulta humillante, ofensiva, discriminatoria o que atenta contra su integridad.

**Persona hostigadora:** toda persona que con autoridad y poder solicita favores sexuales, u otras conductas verbales o físicas de connotación sexual, que explícita o implícitamente afectan al empleo, rendimiento en el trabajo o crean un ambiente hostil, de intimidación u ofensivo.

**b. 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.

**c. Hechos de violencia Institucional:** son los casos en que la persona denunciante y denunciada mantienen un vínculo académico o laboral donde "se promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre la mujeres" (Ley 26.485. Art. 2°)

### 5. Principios rectores

- a) Brindar asesoramiento gratuito
- b) Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar 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 que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En este caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados debiendo la comunidad evitar la publicidad y la utilización política del caso.
- c) Contención y acompañamiento. La/el denunciante será acompañada/o, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada.



(6)

## Resolución N° 109/18-CD

- d) No re victimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.
- e) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información. Toda documentación que pueda ser remitida en forma impresa, será remitida en sobre cerrado con una minuta identificada sólo con el número de expediente y las siglas del nombre de la persona afectada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma y/o del victimario.
- f) Articular y coordinar las acciones para que el cumplimiento del presente Protocolo se lleve adelante en el ámbito de la Facultad de Humanidades.
- g) Generar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia.
- h) Diseñar y publicar en forma coordinada entre todas las autoridades de aplicación una guía de información sobre el programa y los servicios de asistencia directa.

### 6. Equipo Técnico de Intervención

- Estará integrado por: una/un abogada/o, licenciada/o en psicología y un/a referente responsable. Entre sus funciones está: tomar la denuncia, asesorar, generar espacios de contención, acompañar.
- El/la referente responsable será un/a profesional designado/a en cargo equivalente a Jefe de Trabajos Prácticos, con carácter interino y jornada simple.
- El cargo será cubierto a través de un llamado a Inscripción de Títulos y Antecedentes y los criterios a tener en cuenta en la evaluación surgirán del perfil indispensable para la función y trabajará en estrecha dependencia del CIDEG.

### 7. Registro

El/la Referente deberá llevar a cabo un registro donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante; b) descripción de la situación por la cual consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, estrategias de intervención. Este registro podrá ser remitido a la Comisión Ad Hoc como insumo para promover diagnósticos, resolver situaciones e implementar de políticas preventivas.

### 8. Denuncias

- Las denuncias podrán ser efectuadas por personas o terceros con conocimiento directo de situaciones o conductas alcanzadas en el presente Protocolo. En caso que la denuncia sea llevada a cabo por un tercero, deberá ser ratificada por la persona afectada.
- Serán recibidas, en un marco de estricta confidencialidad, por la/el Referente Responsable encargada/o de labrar un Acta que, posteriormente y en un plazo no mayor a 48 horas de producida, remitirá al Decano y, por su intermedio, a la Comisión.
- En todas las instancias se omitirán preguntas que ahonden en detalles que la persona denunciante puede no querer expresar. Se respetarán los silencios.
- De acuerdo con el tenor de los hechos denunciados, deberá ser expresamente formulada por la persona afectada y podrá ser ampliada a solicitud de los denunciante o a requerimiento de



*Universidad Nacional del Nordeste*  
*Facultad de Humanidades*  
*Dirección Gestión Académica*



la Comisión, en este último caso, siempre con el consentimiento de la persona afectada.

- Cuando la índole de lo denunciado amerite intervención inmediata de la Justicia se alentará/acompañará a la/s persona/s en esta difícil instancia; esto no implicará la suspensión de las acciones institucionales contempladas en este protocolo.

#### **9. Continuidad de contacto con las personas involucradas**

En el caso que la persona consultante y/o denunciante y la/s persona/s implicadas en dichas acciones y/o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo y/o académicas o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, las autoridades de la Facultad resolverán conjuntamente con la persona denunciante y con la Comisión Ad Hoc, la mejor vía para protegerla de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico.

#### **10. Normativa aplicable**

Las situaciones comprendidas en el apartado 3 del presente Protocolo serán consideradas como faltas a los efectos del Estatuto de la Universidad y los Reglamentos de Disciplina vigentes en la Facultad. Para todas las cuestiones no previstas se aplicará supletoriamente la Ley 26.485 y sus modificatorias

**Prof. Mariana Cecilia OJEDA**  
Secretaria de Asuntos Académicos

**Prof. Aldo Fabián LINERAS**  
DECANO

**Resolución N° 109/18-CD**