

***Aplicación de la Ley Nacional
N° 27.499 – “Ley Micaela” - en las
Universidades Públicas.
Proyecto de trabajo.***



El presente documento constituye una propuesta de trabajo elaborada por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) para la aplicación de la Ley de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los Tres Poderes del Estado “Ley Micaela” N° 27.499 en las Universidades públicas de nuestro país, en el marco del trabajo por la erradicación de las violencias que las Universidades vienen desarrollando en los últimos años.

ÍNDICE.

1. Fundamentación.	Pág.1
2. Objetivos del proyecto.	Pág. 5
3. Propuesta de implementación de la Ley Micaela en las Universidades Públicas.	Pág. 5
4. Bibliografía.	Pág. 6
Anexo. Modelo de Protocolo.	Pág. 8

1. FUNDAMENTACIÓN.

1.1 Breve introducción a las temáticas de género en las instituciones.

En la última década, en nuestro país han tenido lugar una serie de transformaciones sociales y políticas orientadas a un proceso de mayor democratización, en el cual se produjeron importantes avances en materia legislativa y de políticas públicas en lo que respecta a derechos de las mujeres y las sexualidades disidentes. En ese marco, emergieron debates y se visibilizaron problemáticas hasta entonces silenciadas, como la violencia de género dentro de las organizaciones e instituciones abocadas a la producción de conocimiento. Esa demanda ha llevado a la elaboración de procedimientos específicos para su atención e intervención. Así, en el 2014 la Universidad Nacional del Comahue crea el primer protocolo de actuación seguida por una marea creciente que hoy encuentra más del 50% del Sistema Universitario Nacional con protocolos aprobados o en proceso de elaboración y al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) que sanciona el suyo en el 2017.

Los ámbitos consagrados al saber han sido, tradicionalmente, masculinos. La incorporación de las mujeres ha sido tardía y prácticamente reciente si se observa en su historicidad el proceso de acceso masivo a instituciones de formación científica y académica. Estos ámbitos han sido mentados y han fundado sus conocimientos sobre bases androcéntricas que perviven, invisibilizadas bajo una pretendida neutralidad. Así, *“en tanto no son espacios neutrales allí se ejercen prácticas que delimitan quiénes son los sujetos legítimos de habitarlos y de qué modo”* (Palumbo, 2018: 24). Esta dimensión sexo genérica en los espacios se evidencia en los usos y apropiaciones que los sujetos hacen de ellos (Blanco, 2014) y en el tipo de desigualdades que reproducen.

Por ello, Joan Acker habla de instituciones y organizaciones “generizadas”: *“Afirmar que una organización, o cualquier otra unidad analítica, está generizada significa que las ventajas y las desventajas, la explotación y el control, la acción y la emoción, los significados y las identidades, cobran forma a través, y en términos de, una distinción entre varones y mujeres, y entre masculino y femenino. El género no es un proceso que se añade a otros ya en curso concebidos como neutrales. Por el contrario, es una parte integral de estos procesos que no pueden ser adecuadamente comprendidos sin un análisis de género”* (Acker, 1990: 146). De allí la necesidad de elaborar políticas con perspectiva de género en pos de distribuir los recursos materiales y simbólicos, ampliando las oportunidades de elección de las mujeres, para lo cual la transformación de las relaciones jerárquicas de género constituye el núcleo fundamental de intervención. Se trata, por ejemplo, de políticas que implementan acciones concernientes a los derechos de las mujeres, la democratización de las familias y las responsabilidades domésticas compartidas (Di Marco, 2005). Al intentar modificar las raíces estructurales de la desigualdad, y en particular las instituciones sociales de la familia y el mercado de trabajo, estas políticas emplean el término relaciones de género: lo que se cuestiona en última instancia es la división entre lo público (masculino) y lo privado (femenino). Desde esta perspectiva, se concibe el género como un sistema institucionalizado de prácticas sociales que, a partir de la organización de categorías sexuales diferenciadas, edifica relaciones de poder (Ferree, Lorber y Hess, 2000). En su calidad de sistema de diferencias y desigualdades, las relaciones de género se despliegan en múltiples niveles, es decir. creencias culturales socialmente hegemónicas, pautas sesgadas de distribución de recursos sociales, e identidades individuales con disímiles grados de aceptación y reconocimiento (Ridgeway y Correll, 2004), (Rodríguez Gustá, 2008).

Por otro lado, existen brechas entre sexos o géneros que connotan valores culturales diferentes, pudiendo desembocar en muchos casos en asignaciones de tareas diferentes que subvaloran el rol femenino dentro del lugar de trabajo. Esta diferencia implica una discriminación que, la mayoría de las veces, es tan sutil y se encuentra tan naturalizada que parece no existir, y cuesta percibirla entre los tipos de violencia conocidos. Los estudios avanzados sobre estos temas vienen desarrollando una tipología para poder nombrar y medir estos tipos de violencias que muchas veces no son registrados por quienes la padecen.

La desnaturalización de las diferentes manifestaciones de la violencia y la segregación basadas en el género en los ámbitos de producción de conocimiento puso el foco en la responsabilidad de las instituciones sobre esa desigualdad y, especialmente, en las conflictividades que se desprenden de los vínculos académicos o profesionales e impactan en la convivencia de la comunidad universitaria. La atención de este tipo de conflictividades evidenció la insuficiencia de los instrumentos administrativos disponibles para dar respuestas satisfactorias, debido a que generalmente estas problemáticas no fueron contempladas al momento de sancionar la normativa. Por ello, resulta vital incorporar la perspectiva de género en las dinámicas organizacionales para poder brindar a toda su comunidad condiciones justas e igualitarias de desarrollo.

En el ámbito académico, una de las formas en que se expresan los estereotipos basados en el sexo o género es la valoración diferencial que se hace del trabajo realizado por mujeres en ámbitos preponderantemente masculinos. Esta forma de discriminación propicia condiciones para la violencia laboral y genera obstáculos mayores a las mujeres, sobre quienes pesa una desconfianza en su capacidad, que debe ser permanentemente probada y por tanto, exige un esfuerzo mayor para alcanzar promociones o ascensos. Por ejemplo, en la carrera de investigadores/as de CONICET encontramos los siguientes datos que develan una organización patriarcal con brechas de género: *“En el sistema científico, las mujeres son más de la mitad (53%) pero a medida que se asciende de categoría en el CONICET, la proporción disminuye: las investigadoras asistentes son el 60%; adjuntas, 55%; independientes, 49%; principales, 41%; y superiores, 25%. Al problema del “techo de cristal” hay que sumarle la segregación horizontal en las disciplinas “duras”* (Luna, 2018).

Las Universidades Nacionales también vienen llevando adelante un proceso de discusión sobre normativa para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género que se aplica a los diferentes claustros. Actualmente, más de la mitad del Sistema Universitario Nacional cuenta con protocolos de actuación para la gestión de situaciones de violencia o discriminación basadas en el género o la orientación sexual. Junto con el desarrollo de procedimientos normativos específicos, se han creado áreas (programas, direcciones, secretarías, etc) que año a año crecen y se jerarquizan dentro de la estructura institucional, desarrollando políticas orientadas a transversalizar la perspectiva de género para erradicar las violencias específicas que afectan a las mujeres y géneros disidentes, reproduciendo la desigualdad y segregación.

La perspectiva de género introduce una mirada singular sobre los procesos sociales, las instituciones, las políticas, la educación, la comunicación, el trabajo y las relaciones interpersonales. No hay nada que esté por fuera del género. La configuración genérica es, precisamente, uno de los ejes estructurantes de la sociedad en su conjunto y de un tipo específico de desigualdad hoy evidente. De hecho, los crecientes niveles de violencia hacia las mujeres y hacia otros géneros no hegemónicos son tan solo la punta del iceberg de una serie de estereotipos y jerarquías sexuales binarias que se configuran como tales desde la primera infancia y se sostienen a lo largo del ciclo vital. Entendemos que las universidades nacionales no pueden quedarse al margen del abordaje de esta cuestión y que son agentes

estratégicos para la problematización y deconstrucción de las jerarquías sexuales y su impacto en las violencias cuya expresión más atroz son las violaciones y los femicidios. De las universidades egresan las y los profesionales, docentes e investigadores que ocupan espacios de planificación, gestión e intervención directa sobre toda la población.

1.2 La Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE).

La creación de una *Red Interuniversitaria* constituye una respuesta colectiva y organizada manifiesta el compromiso de dar la discusión sobre las políticas universitarias en pos de minimizar las desigualdades e inequidades históricas dentro de las instituciones de Educación Superior. Esto incluye, desde las formaciones específicas en temáticas de género y sexualidades –que son incipientes, marginalizadas en las currículas y, generalmente, optativas o en el nivel de posgrados- hasta la falta de implementación de procedimientos adecuados frente a situaciones de discriminación y acoso sexista y sexual dentro del ámbito universitario.

Consideramos que esta Red – creada en el año 2015 e incorporada como organización dependiente del CIN en el 2018) es un paso importante en el camino que tenemos las Universidades para poder ampliar la participación de las mujeres y otras sexualidades no hegemónicas, garantizarles un ámbito donde puedan transitar libremente, sin violencia, discriminación, ni desigualdades que obstaculicen su desarrollo. Hoy en día, esas históricas inequidades de género, con su correlato en las instituciones educativas, no solamente son estudiadas y reconocidas sino, fundamentalmente, intervenidas con la intención de erradicarlas. La complejidad de la tarea exige que ese trabajo sea un esfuerzo colectivo entre las Universidades y mancomunado con el Estado Nacional.

La conformación de RUGE constituye un paso fundamental e inédito: la acción colectiva universitaria frente a la violencia de género. Los procesos que se gestan dentro de cada universidad tienen su propia lógica, actores y tiempos. Muchos se gestan de manera periférica, impulsadas por grupalidades de diversa conformación, que luego se van consolidando cobrando un mayor grado de institucionalidad. Sea cual fuere la jerarquización de estos espacios dentro de las estructuras orgánico funcionales de cada Universidad, lo cierto es las acciones desarrolladas están cambiando la cultura universitaria. Se trabaja en la aplicación de los protocolos, resolución de los casos de violencia de género, en docencia de pregrado, grado y posgrado, centros de investigación, proyectos de extensión, transversalización de la perspectiva de género en las currículas y prácticas administrativas propias del ámbito, entre otras. El trabajo que venimos realizando a la vez que interpela a las universidades va generando lazos consistentes entre quienes estamos comprometidas y comprometidos con esta cuestión. El proceso de no es parejo entre las universidades, cada

institución va resolviendo estratégicamente, y en función de sus posibilidades políticas, los pasos necesarios a seguir. Ahora bien, sí es claro que el trabajo que cada quien o quienes generan hacia el interior de sus casas de estudio se encuentra atravesado por el sistema de oportunidades local, la existencia de la Red, como movimiento y acción colectiva, fue central para romper el aislamiento, nutrir cada experiencia puntual, retroalimentando de este modo la Red misma.

2. OBJETIVOS DEL PROYECTO.

Objetivo general.

- Presentar una propuesta integral de políticas tendientes a erradicar la violencia de género en las Universidades públicas.

Objetivos específicos.

- Promover la elaboración y aprobación de los Protocolos de actuación.
- Fortalecer los dispositivos de atención existentes.
- Desarrollar una propuesta pedagógica de capacitación.

3. PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY MICAELA EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS.

3.1 Diseño de la propuesta pedagógica.

El diseño de contenidos, selección de bibliografía y materiales didácticos para la capacitación en el marco de la Ley Micaela serán realizados por el Comité Ejecutivo de RUGE en articulación con la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Nación, y el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Salud y Desarrollo Social, que por la especificidad del ámbito tendrá como ejes vertebrales:

- Introducción a la problemática de la violencia de género.
- Legislación nacional e internacional. Marcos normativos.
- Estudios sobre violencia de género en Universidades.
- Procedimientos de actuación institucional ante situaciones de violencia de género.

3.2 Objetivos de la capacitación.

- Brindar herramientas teóricas de aproximación a los núcleos conceptuales para abordar la problemática de la violencia de género.
- Introducir en los debates actuales entorno a la problemática, con especificidad en los espacios de producción de conocimiento
- Brindar herramientas prácticas que abonen a la elaboración de estrategias eficaces de prevención e intervención ante situaciones de violencia basadas en el género o la orientación sexual, teniendo en cuenta los alcances y limitaciones de las competencias de la Universidad.

3.3 Capacitadoras/es.

Las capacitaciones estarán organizadas y coordinadas por la conducción de la Red RUGE en conjunto con los organismos participantes.

Para el dictado de las mismas, se elaborará una propuesta unificada que será replicada por integrantes de la red de las diferentes Universidades o las coordinaciones de CPRES, aprovechando la gran cantidad de profesionales especializadas que conforman la Red a lo largo y a lo ancho del territorio argentino.

4. BIBLIOGRAFÍA

- Acker, J. (1990), "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations", en *Gender and Society*. Vol.4, (2): 139–158.
- Blanco, R. (2014), *Universidad íntima y sexualidades públicas. La gestión de la identidad en la experiencia estudiantil*, Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Bourdieu, P. (1999), *La miseria del mundo*, Madrid: Ediciones Akal.
- Chirro, D. y Alemán, M. (2012), *Entrevista y evaluación de riesgo en violencia de género*, Disponible en <https://docplayer.es/37007041-Entrevista-y-evaluacion-de-riesgo-en-violencia-de-genero-lic-daniela-chirro-lic-maria-aleman-1-octubre-de-2012.html>
- Di Marco, G. (2005), *El pueblo feminista. Movimientos sociales y lucha de las mujeres en torno a la ciudadanía*, Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Ellberg, M. y Heise, L. (2007), *Investigando la violencia contra las mujeres. Guía práctica para la investigación y la acción*, Managua: OMS y PATH.
- Ferree, M *et.al.* (2000), "Introduction", en *Revisioning Gender*, California: AltaMira Press.
- Glaser, B. y Strauss, A. (1967), *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*, New York: Aldine Publishing Company.
- Luna, Nadia (20 de septiembre de 2018), "Ingenieras y físicas del Balseiro atraviesan las paredes de cristal", Instituto Balseiro, Disponible en: <http://www.ib.edu.ar/comunicacion-y-prensa/noticias/item/1121-ingenieras-y-fisicas-del-balseiro-atraviesan-las-paredes-de-cristal.html>

Palumbo, Mariana (2018). *Pensar(nos) desde adentro. Representaciones sociales y experiencias de violencia de género*. Buenos Aires, UNSAM edita.

Ridgeway, C y Correll, S, (2004), "Unpacking the Gender System. A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations", en *Gender and Society*, Vol. 18, (4): 510–531.

Rodríguez Gustá, A.L. (2008), "Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención", en *Temas y debates. Revista Universitaria de Ciencias Sociales*; Rosario; Vol. 12: 119 - 129,

ANEXO.

A continuación, y en vistas a que muchas instituciones no cuentan con procedimientos específicos para la garantizar un adecuado abordaje de situaciones de discriminación o violencia basadas en el género o la orientación sexual, se anexa a modo orientativo un modelo de Protocolo. El mismo se basa en el *Protocolo para la Actuación en Situaciones de Discriminación por razones de Género y/o Violencia de la Universidad Nacional de San Martín* aprobado por RCS N° 230/2015, el cual se encuentra entre los primeros sancionados en nuestro país y ha sido un documento de referencia para instituciones que han elaborado los suyos posteriormente.

Cabe señalar que cada Protocolo debe articular con todas las normativas vigentes en cada Universidad, así como adaptar los procedimientos internos a la dinámica propia de cada cultura institucional.

Protocolo para la Actuación en Situaciones de Discriminación por razones de Género y/o Violencia de Género de la Universidad

AMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETO DE LA NORMA

ARTÍCULO 1º.- El presente Protocolo tiene por fin establecer pautas, dinámicas y procedimientos institucionales para evitar e intervenir en situaciones de discriminación y violencia por causa del género en todo el ámbito de la Universidad, de tal manera que los principios, misiones y objetivos de la universidad, fijadas en sus estatutos se cumplan sobre la base del pleno respeto a la dignidad humana y completamente libres hechos, actos u omisiones que impliquen discriminación o violencia hacia la mujer en cualquiera de sus formas.

ARTÍCULO 2º.- El presente protocolo obliga a toda persona que por cualquier hecho, motivo, vinculación, razón o circunstancia desarrolle alguna actividad que tienda de manera directa o indirecta al cumplimiento de los fines de la universidad, sea esta bajo el formato de una relación de empleo público, contrato, colaboración o servicio, sea rentado o no, sin que esta enumeración pueda ser considerada taxativa. Esto comprende áreas académicas, administrativas, de investigación, gobierno o extensión, en actividades que se cumplan en unidades centrales de gobierno institucional o académico, carreras, trayectos formativos de cualquier naturaleza, centros de investigación, desarrollo e incluso proyectos, debiendo, en caso de duda estarse siempre por la aplicación de esta norma.

Esta extensión comprende además a las organizaciones, empresas o todo tipo de estructura ajena a la universidad que contrate o se vincule con e/sta para el cumplimiento de sus fines, de tal manera que legítimamente la Universidad podrá negarse a mantener una relación de colaboración bajo cualquier forma contractual, rescindir acuerdos, convenios o protocolos o realizar llamados de atención, cuando hubiera indicios ciertos y verosímiles de que ese tipo de organizaciones no respetan pautas mínimas de dignidad humana en lo que hace a la discriminación contra la mujer bajo cualquiera de sus formas o comporten situaciones de discriminación y/o violencia, cualquiera sea el tipo y modalidad, conforme las normas

vigentes, basadas en la identidad de género y/o en la orientación sexual, y que tengan por resultado excluir, restringir, limitar, o anular el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos.

PRINCIPIOS RECTORES.

ARTÍCULO 3°.- Se considerarán como principios rectores o pautas generales de aplicación del presente protocolo los siguientes:

a) Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con el mayor respeto posible, 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, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como posibles responsables de los hechos denunciados.

b) Asesoramiento y contención. La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada. Asimismo, será informada del procedimiento que seguirá a la denuncia efectuada.

c) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también la exposición pública de la persona que denuncia y/o los datos que permitan identificarla.

d) Aplicación funcional de la norma. La aplicación de este protocolo no estará limitado sólo a los espacios físicos de administración de la universidad, sino a cualquier tipo de actividades que esta realice, sea en sus sedes o en lugares ajenos a su jurisdicción, en tanto la Universidad como institución sea responsable de las actividades.

OBJETIVOS

ARTÍCULO 4°.- Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Garantizar en la Comunidad Universitaria de la Universidad un ambiente libre de discriminación y/o violencia por razones de identidad de género y orientación sexual, promoviendo condiciones de seguridad, igualdad y equidad de trato y oportunidades en la medida en que los fines y objetivos de una universidad pública lo permitan.

2. Generar un ambiente de confianza y seguridad en la universidad o sus actividades procurando la protección integral de la mujer en el ámbito universitario de manera que esta pueda exponer su situación a fin de hacerla cesar de inmediato si tuviera causa u origen en la universidad y propender en su caso a través de los procedimientos disciplinarios vigentes, las sanciones administrativas que establezcan las normas, cuando se tratare de personal universitario de cualquier rango y sector.

3. Poner a disposición de las personas afectadas el acompañamiento y la asistencia que puedan requerir para el restablecimiento de los derechos afectados y su reclamo ante autoridades judiciales o fuerzas de seguridad.

4. Procurar cambios de conductas proclives a la discriminación y las violencias basadas en la identidad de género y orientación sexual, mediante acciones de generales o particulares de prevención, capacitación, formación, concientización e incluso persuasión.

5. Llevar estadísticas y un análisis sistemático de toda la temática relativa a discriminación, y hostigamiento y violencia por razones de identidad de género y orientación sexual, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

ACTUACION INSTITUCIONAL:

Tramite diferenciado:

ARTICULO 5º.- Tanto el presente Protocolo como la ley N° 26.485, serán normas de aplicación obligatoria cuando la Universidad tome conocimiento por si o reciba una denuncia de violencia o discriminación basado en el género y/o la orientación sexual que comprometa actores de cualquier condición en el desarrollo de sus actividades. Este hecho disparará 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 universidad y la sanción a la persona presuntamente implicada. 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 será 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.

ARTICULO 6º.- Las actuaciones que se inicien con fin de crear dentro de la universidad espacios de interacción protectivos de la víctima de violencia de género no tendrán fecha de caducidad ni plazo de ejecución, podrán tramitar durante todo el tiempo en que se mantenga la situación de peligro y las medidas de profilaxis que ordene podrán ser modificadas aumentadas o disminuidas conforme la evolución del caso. Bajo ninguna circunstancia podrán ordenarse las mismas por más de 30 días en estado de inaudita parte, de tal manera que de prolongarse por más tiempo deberá escucharse al implicado o en su defecto contar con documentación que acredite que fue citado fehacientemente a exponer cuanto hace a su derecho. Toda medida más allá del plazo antes apuntado deberá contar con un dictamen jurídico pertinente. El órgano con competencia para el dictado de las medidas será el Rectorado, quien podrá delegar la decisión en órganos inferiores que garanticen la razonabilidad de las medidas a adoptar y el cumplimiento de la Ley N° 26.485. En todos los casos se procurará que la adopción de las medidas de profilaxis se tomen de manera

consensuada entre los implicados, pudiéndose para ello citar a los involucrados en audiencias diferenciadas y tomando los recaudos necesarios para evitar el contacto entre las partes.

ARTÍCULO 7°.- En el caso de actuaciones administrativas que tengan por fin la investigación de los hechos denunciados y la sanción de los implicados en casos de violencia de género, será de plena aplicación el Reglamento o la norma que en el futuro la sustituya, para todo tipo de persona, sin importar su condición de docente, no docente o estudiante, por ser la pauta procedimental que mejor garantiza el pleno ejercicio de los derechos constitucionales del debido proceso de raigambre constitucional. La Instrucción podrá requerir durante toda la tramitación de dichas actuaciones, informes, opiniones, dictámenes o asesoramiento puntuales al (*Secretaría/Dirección/Programa/Equipo encargado de la atención de los casos*) para la mejor conducción de la pesquisa y la preservación de los principios rectores de este Protocolo enumerados en el artículo cuarto. Asimismo, antes de remitir las actuaciones a los órganos correspondientes para la decisión final del caso, deberá correr vista de lo actuado a dicho programa por el mismo plazo que se establece para la defensa para que se expida de manera que el órgano decisor cuente con el aporte y la visión de esta oficina especializada.

DENUNCIAS.

ARTÍCULO 8°.- Las personas que se consideren afectadas por una situación de discriminación y/o violencia basada en la identidad de género u orientación sexual deberán denunciarla en forma personal y por escrito ante la oficina de (*Secretaría/Dirección/Programa/Equipo encargado de la atención de los casos*). Si la denuncia fuese efectuada ante otra autoridad de la Universidad, ésta deberá ponerla de inmediato en conocimiento de la referida área, remitiendo las actuaciones que hubiere labrado si correspondiere. A los fines señalados, la Universidad difundirá por los medios correspondientes los datos de contacto y funcionamiento de (*Secretaría/Dirección/Programa/Equipo encargado de la atención de los casos*)

ARTÍCULO 9°.- El tratamiento de las denuncias, así como las actuaciones administrativas posteriores a los que se refieren los artículos precedentes serán reservadas y estrictamente confidenciales, lo que deberá hacerse saber al denunciante en la primera intervención de la autoridad de aplicación. Al recibir la denuncia se procurará respetar la intimidad de la persona en cuyo resguardo se la recibe, evitando interrogarla sobre circunstancias más allá de lo requerido para precisar los hechos y para adoptar las medidas de efecto inmediato. Sin perjuicio de ello se tomará nota de cuanto exponga espontáneamente a los efectos de elaborar el correspondiente Informe. Asimismo, se informará a la persona denunciante del procedimiento a seguirse y de los plazos institucionales en relación a la denuncia.

ARTÍCULO 10º.- La denuncia será recibida por el (*nombre del área*) en una entrevista personal, cuya fecha y horario serán pactados con la persona denunciante, y la misma se realizará en las instalaciones de la Universidad, respetando los principios rectores para que pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad, solo por razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio académico perteneciente a la Universidad Una vez recibida la denuncia escrita bajo forma de acta o mediante el llenado de un formulario standard suscripto por la denunciante y oída la persona afectada la (*Secretaría/Dirección/Programa/ Equipo encargado de la atención de los casos*) evaluará la gravedad y el riesgo del hecho denunciado y elaborará un Informe, que deberá ser suscrito al menos por dos integrantes del área. La denuncia efectuada así como el Informe de serán remitidos a la mayor brevedad, a las autoridades superiores de la/s Unidad/es Académica/s implicadas, a fin de que se adopten las medidas urgentes que correspondan al caso. Dichas medidas deberán ser adoptadas siguiendo las pautas del artículo 6 de este Protocolo.

ARTÍCULO 11º.- Será obligación de todas las unidades académicas o administrativas, de gestión, dirección, investigación, docencia o extensión, así como programas o proyectos de cualquier naturaleza, que cumplan o colaboren con el cumplimiento de los fines de la Universidad el prestar pronta atención a los pedidos de ayuda, asesoramiento y colaboración de las autoridades de (*Secretaría/Dirección/Programa/ Equipo encargado de la atención de los casos*)

ARTÍCULO 12º.- Cuando las autoridades de (*nombre del área*) tomaren conocimiento de casos de discriminación o violencia de género en organizaciones u empresas vinculadas a la universidad por contratos de locación de obras, servicios o suministros en el marco del derecho público o privado, dará noticia de ello a las autoridades de la universidad para que estas procedan a remitir las comunicaciones pertinentes a esas organizaciones, haciendo saber el caso y peticionando formalmente su cese o investigación. Si bien la Universidad no podrá actuar en esas situaciones por ser estructuras ajenas a su jurisdicción disciplinaria, si podrá de esta manera promover entre sus socios estratégicos valores de defensa de la dignidad de la mujer y otro género e incluso, tomar en consideración esos antecedentes en casos graves y reiterados al momento de decidir resultados de concursos de precios, licitaciones o renovaciones contractuales.

ARTÍCULO 13º.- Tomando en consideración que la problemática de violencia de género compromete no sólo la integridad física, psíquica y emocional de la mujer u otro género, sino también el valor vida, al momento de decidirse sanciones por hechos de esta naturaleza los órganos decisores considerarán los mismos como faltas graves y podrán, según las circunstancias dejar sin efecto el principio de gradualidad de la sanción.

ARTÍCULO 14º.- La difusión o reproducción por cualquier medio electrónico o físico de actuaciones referidas a temas de violencia de género realizadas en forma particular o bajo la forma de organizaciones universitarias colectivas, será considerada falta grave, pasible de sanción no sólo para los que creen esos contenidos sino para quienes los reproduzcan mediante redes sociales, dado que el compromiso de hacer cesar hechos de violencia y salvaguardar los derechos de las víctimas incumbe a toda la comunidad.

ARTÍCULO 15º.- Si la persona denunciante optare también por la vía judicial este procedimiento no impedirá que la universidad adopte en lo inmediato las medidas protectivas que estime pertinentes conforme lo establece el art. 6 de este Protocolo, cumpla de manera urgente las medidas judiciales que se le requieran y ponga a disposición del Tribunal todos los datos, pruebas, actuaciones o demás elementos de convicción referidos a la denuncia.

ARTÍCULO 16º.- En caso de que las circunstancias lo requieran, el (*Secretaría/Dirección/Programa/ Equipo encargado de la atención de los casos*), podrá solicitar al Rectorado que por razones de urgencia o inmediatez primero intervenga, independientemente de que tenga o no competencia para ello, que autorice el ingreso de las autoridades policiales a la universidad fin de evitar situaciones de extrema violencia que pongan en riesgo la vida o integridad física de miembros de la comunidad universitaria. En tal caso, la autoridad preventora deberá estar permanentemente acompañada por personal del programa, siendo preferible, en tal caso, que quien asuma la responsabilidad del caso se trate de un agente de la universidad con cargo de funcionario público, quien deberá informar a dicha autoridad los motivos por los cuales fue citada y que deberá actuar bajo las indicaciones de tal funcionario. En ningún caso las medidas a adoptar para hacer cesar el peligro quedarán libradas al exclusivo arbitrio y decisión de la autoridad policial. El acceso de la fuerza a la universidad solo podrá ser requerida en caso de extrema urgencia y necesidad, con riesgo para la vida de las personas y la función de la misma será hacer cesar el peligro utilizando el mínimo de la fuerza y sin haber dejado antes de ensayar la persuasión. De todo lo actuado deberá remitirse de inmediato un informe al/la Rector/a, quien podrá ordenar una investigación en caso de considerarlo necesario.

ARTÍCULO 17º: El (*Secretaría/Dirección/Programa/ Equipo encargado de la atención de los casos*) quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia con el objeto de acompañarla durante el procedimiento, así como para orientar con relación a los aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de discriminación y/o violencia basada en la identidad de género u orientación sexual.

