



## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.

### ANEXO I

#### JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTOS.

"El Derecho progresa en la medida que se humaniza"

EDUARDO COUTURE

El término "Género" se utiliza desde 1960, pero cobra mayor relevancia, en la negociaciones y documentos de Naciones Unidas, durante la última etapa de la preparación de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, de 1995; y ciertamente, fue motivo de intensas y difíciles negociaciones para lograr que se aceptara su inclusión en la Declaración y en la Plataforma de Acción de la Asamblea General y abierta a la firma de los Estados.

Para entender el concepto de "género", hay que partir de la base de que el término sexo identifica las diferencias biológicas y constitutivas de las mujeres y los hombres (o del macho y de la hembra, cuando se trata de animales), mientras que por género se entiende el conjunto de características específicas culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres y las *relaciones* entre ellos. Por tanto, el género no se refiere simplemente a mujeres u hombres, sino a la relación entre ellos y la manera en que se construyen socialmente.

La distinción entre sexo y género constituye un hito histórico fundamental en la lucha de las mujeres por la igualdad y la no discriminación; ya que permitió entender que la única diferencia "natural" o biológica entre mujeres y hombres se encuentra en las características físicas de sus órganos sexuales. De esta manera, el sexo de las personas se refiere a su anatomía. Mientras que el concepto de género hace referencia a todas aquellas prácticas, valores, costumbres y tareas que la sociedad -y no la naturaleza- le ha asignado de forma distinta a cada uno de los sexos, de manera que tenemos de un género



femenino y un género masculino. El valor político de esta distinción es enorme, en la medida en que las tareas y responsabilidades asignadas a cada uno de los géneros son obra de la sociedad.

De lo antes dicho se desprende que el género es una construcción cultural, que ha sido definido con la claridad al decirse que es *"el conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres [...] La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano"* (Medina, Graciela).

La identidad se construye desde los primeros años de la existencia de la persona y los niños, niñas y adolescentes, dentro de este proceso constitutivo, tienen la posibilidad de expresar su verdadero género, el cual es una construcción cultural de muchas veces no coincide con el sexo biológico.

El derecho a la identidad no se limita a considerar el aspecto físico o biológico de la persona, sino que comprende también el aspecto espiritual, intelectual, político, profesional, a través del cual, el individuo se proyecta socialmente exteriorizando su personalidad. La identidad del ser humano presupone un conjunto de elementos, una multiplicidad de aspectos que se vinculan entre sí. Estos atributos y sus distintas características son lo que permiten individualizar a la persona en sociedad. Esto es lo que constituye la identidad personal.

Género y sexo no son cuestiones semejantes y es necesario tener en cuenta que se trata de conceptos diferentes y que en una persona pueden coincidir ambos aspectos como puede ser que no. En este último caso donde cobra importancia el alcance de los conceptos género, identidad y diversidad.

La noción de igualdad se desprende de la naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad de la persona. Por lo que resulta incompatible, por considerar inferior a determinado grupo de personas, otorgar un trato hostil y discriminatorio, que restrinja el goce de derechos reconocidos.

En este sentido los Estados deben respetar y garantizar el libre ejercicio de los derechos y las libertades reconocidas sin discriminación alguna; en efecto, la



orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías protegidas.

En Argentina a partir de 1994, con la reforma Constitucional, el artículo 75 inc. 22 incorpora una serie de tratados internacionales con jerarquía constitucional, que no derogan artículo alguno de la primera parte de la Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ellos reconocidos. Justamente, conforman, junto a ella, el denominado "bloque de constitucionalidad". Los demás tratados celebrados por el Estado, gozan de jerarquía supralegal, es decir, que se ubican por encima de las leyes nacionales. Entre ellos, tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos cuanto la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre enuncian el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete la 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 el corolario del principio de igualdad consagrado en diversos instrumentos de Derechos Humanos y exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas 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.

Específicamente, en materia de género, ese principio de igualdad y de no discriminación está recogido en sus normas y leyes, entre las que podemos citar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), de rango constitucional, la Ley Nacional de Protección Integral a las Mujeres (Ley N° 26.484) y su Decreto Reglamentario, la Ley Nacional 25.485: prevenir, erradicar y sancionar la violencia de género, etc.

Todas esas herramientas legales hacen alusión a la obligación del Estado de generar mecanismos para educar a los ciudadanos y adoptar medidas progresivas para cambiar la realidad, las estructuras, los estereotipos y los valores sociales.



La Ley 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, quedando comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes".

Por otro lado, las relaciones desiguales de poder han dado origen al concepto de violencia laboral, entendida como una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro, por acción u omisión, que puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o acoso o violencia psicológica, tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares, afectando a la salud y el bienestar de las personas que trabajan, que configuran una violación a los derechos humanos y laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la violencia laboral como: "Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. La violencia interna en el lugar de trabajo es la que tiene lugar los trabajadores, incluidos directores y supervisores. La violencia externa es la que tiene lugar entre trabajadores (y directores y supervisores) y toda otra persona presente en el lugar de trabajo".

En el ámbito público, en febrero de 2006 el Estado nacional dio un paso trascendental en el ámbito de la Administración Pública al celebrar con los sectores gremiales el Convenio Colectivo de Trabajo General aprobado por el decreto 214/2006, en el cual se reconoció el problema de la violencia laboral con su real alcance y se postuló expresamente el propósito de erradicarla. Hasta ese entonces, el reconocimiento del problema había quedado circunscripto al acoso sexual hacia las mujeres, lo cual, si bien implicó un importante avance cuando en 1999 se aprobó el anterior convenio colectivo, significaba una limitación del concepto, ya que dejaba afuera a las otras formas de violencia, entre las que se encuentran los tratamientos discriminatorios,



vejatorios y humillantes como así también el acoso psicológico, llamado también mobbing.

Este avance se ve plasmado en el nuevo convenio colectivo de trabajo, por cuanto incorpora una definición abarcativa que contempla también las formas de violencia más sutiles y más peligrosas, por su carácter encubierto, que involucran los comportamientos psicológicos. Entre sus finalidades, el convenio busca “la inclusión de relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato”.

En consonancia con el marco normativo, la Universidad asume la responsabilidad social de promover las acciones necesarias para una vida libre de discriminación y violencia, plasmándose además en el Estatuto de la UNCA el objetivo de *“Preservar y educar al hombre en su dimensión espiritual y en la moral individual y colectiva, en el respeto y defensa de los derechos humanos, de las libertades democráticas, de la soberanía e independencia de la Nación, contribuyendo a la confraternidad humana y a la paz entre los pueblos, especialmente los latinoamericanos”*.

El Marco Estratégico Base del Rectorado 2016-2020 define la Misión de la UNCA, como el ejercicio positivo de la función rectora de la educación, la cultura y la ciencia, asumiendo con compromiso y vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo humano sustentable en la Provincia, la Región y el País. Promoviendo el ejercicio de una ciudadanía preparada, crítica, con conciencia social y responsabilidad ética, de acuerdo a los valores de la tolerancia, el pluralismo y la equidad, la independencia intelectual, la libertad de pensamiento, y el respeto, promoción y preservación de la diversidad en todos los ámbitos de su quehacer.

Asimismo, la Ley Nacional 27.499 denominada “Ley Micaela”, en su Artículo 1 dispone: “Establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la



Universidad Nacional de Catamarca  
Consejo Superior

*“70 Aniversario de la Gratuidad de la Enseñanza universitaria”*

función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivos, Legislativo y Judicial de la Nación”, reconociendo el poder transformador que tiene la educación.

Por ello la UNCA sostiene su compromiso de no tolerar violencia ni discriminación, bajo ninguna de sus modalidades, reconociendo y declarando la necesidad de prevenir estas situaciones como así también erradicarlas, cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad, los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad universitaria, y lo materializa en el presente instrumento.



## ANEXO II

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.

#### ARTÍCULO 1º: OBJETIVOS

El presente protocolo tiene como objetivo establecer pautas dinámicas, procedimientos institucionales y los principios rectores, para prevenir e intervenir en situaciones de discriminación y violencia por causa de género, de tal manera que los fines, misiones y objetivos de la Universidad, fijados en su Estatuto y demás normativa vigente se cumplan sobre la base del pleno respeto a la dignidad humana:

- a) Propiciar en la comunidad universitaria un ambiente libre de discriminación, hostigamiento, violencia por razones de género o diversidad sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- b) Proporcionar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Universidad.
- c) Adoptar medidas de prevención como principal método para combatir este tipo de situaciones.
- d) 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 investigación vigentes las responsabilidades y sanciones que pudieren corresponder.
- e) Asesorar, contener y orientar a las personas afectadas.
- f) Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación y las violencias basadas en género y diversidad u orientación sexual.
- g) Elaborar estadísticas y realizar un análisis sistemático de situaciones relativas a la discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género o diversidad sexual, a fin de adoptar nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- h) Difundir el presente Protocolo y los servicios de atención existentes en todo el ámbito de la Universidad Nacional de Catamarca.
- i) Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual en todo el ámbito de la Universidad Nacional de Catamarca.



## ARTÍCULO 2º: AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo rige para las situaciones de violencia-discriminación en las relaciones laborales, educativas e interpersonales que se desarrollen en ámbito de la Universidad Nacional de Catamarca.

## ARTÍCULO 3º: ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL.

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

## ARTÍCULO 4º: ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

Este protocolo será de aplicación en:

- a. En cualquier espacio físico donde se desarrollen funciones o actividades de la Universidad.
- b. Fuera del espacio físico de la UNCA o sus dependencias o anexos o cuando se realice a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo.

## ARTÍCULO 5º: SITUACIONES.

Este protocolo comprende situaciones de violencia física, psicológica, sexual, económica y simbólica; de discriminación basada en el sexo 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

Quedan incluidas todas las acciones, conductas y comentarios con connotación sexista, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo y que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

Las situaciones señaladas en este artículo 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 que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

## ARTÍCULO 6º: PRINCIPIOS RECTORES

Se considerarán como pautas generales de aplicación del presente protocolo los siguientes principios:





a. Respeto y privacidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con el mayor respeto y confidencialidad posible, 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 la/s persona/s señalada/s como responsable/s de los hechos denunciados.

b. Contención y asesoramiento gratuito: La persona afectada será acompañada, en la medida que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada. Asimismo, será orientada de manera gratuita respecto del procedimiento que seguirá a la denuncia efectuada y de las acciones legales que tiene derecho a realizar.

d. 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.

e. Diligencia y celeridad. La investigación y resolución de la denuncia presentada deben ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demora injustificada, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.

#### ARTÍCULO 7º: EQUIPO TÉCNICO INTERDISCIPLINARIO

El Equipo Técnico Interdisciplinario (ETI) estará integrado por cuatro (4) profesionales: un psicólogo/a, un abogado/a, un/una asistente social y un médico/a.

La Facultad de Derecho propone al Abogado/a, el profesional de Trabajo Social será propuesto por la Facultad de Humanidades, mientras que el Médico/a y el Psicólogo/a serán propuestos por la Facultad de Ciencias de la Salud.

Es atribución del Rector designar a las personas propuestas, las que durarán dos (2) años en sus funciones.

#### ARTÍCULO 8º: PROCEDIMIENTO

El procedimiento de intervención del Equipo Técnico Interdisciplinario, se iniciará mediante consulta o denuncia, la que podrá ser realizada por la persona afectada o por un tercero con conocimiento directo de los hechos, que haya presenciado alguna de las situaciones de discriminación o violencia de género contempladas en el presente Protocolo.



Además, las Unidades Académicas, Escuelas y Unidades administrativas deberán comunicar al ETI los hechos de su conocimiento para su debido tratamiento.

#### ARTÍCULO 9º: CONSULTA

Las personas podrán consultar y asesorarse en el ETI mediante entrevista de carácter presencial, a los fines de brindar la contención que requiere la complejidad de las situaciones posibles de ser planteadas.

El ETI deberá otorgar la consulta con la mayor celeridad posible. Se receptorán inquietudes vía electrónica o telefónica y dará trámite según corresponda.

La entrevista se realizará en el lugar de actuación del Equipo Técnico Interdisciplinario que a tal fin proveerá la UNCA, respetando los principios rectores para que pueda realizarse en un clima de privacidad e intimidad.

Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará un registro escrito de carácter confidencial, conforme lo dispone el artículo correspondiente.

A continuación de la consulta, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia y la manifestación de voluntad de la persona consultante, el ETI podrá optar por: archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; hacer un seguimiento y orientar sobre lo que fuera motivo de la consulta, en caso de que no se realice denuncia; derivar y acompañar la denuncia que decida realizar la persona, de acuerdo a los términos del artículo 10º; o lo que considere que corresponde.

#### ARTÍCULO 10º: DENUNCIA

Si la persona decide realizar la denuncia, el ETI realizará un informe detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias de reparación.

Si la denuncia fuese realizada ante cualquier autoridad de la Universidad, ésta deberá ponerla de inmediato en conocimiento del ETI.

El informe del ETI será remitido a la Unidad Académica o Administrativa que corresponda, para que tome a su cargo la tramitación de la denuncia.

#### ARTÍCULO 11º: REGISTRO

El ETI elaborará un registro de todas las actuaciones donde conste: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; d) tramitación que se le



dará a la situación en función de las sugerencias realizadas; e) nombre de los integrantes actuantes y toda otra información que se considere relevante.

Tal registro, además de las funciones de sistematización de datos e información de las intervenciones realizadas, serán utilizadas por el ETI para la elaboración del informe anual sobre la magnitud y características de las situaciones/y a los efectos de generar estrategias de visibilización y concientización de la problemática en la UNCA.

#### ARTÍCULO 12º: RESERVA

El tratamiento de la consulta o de la denuncia, así como las actuaciones administrativas posteriores, serán reservadas y estrictamente confidenciales, lo que deberá hacerse saber al denunciante en la primera intervención del ETI.

#### ARTÍCULO 13º: CONTINUIDAD DE CONTACTO ENTRE PERSONAS INVOLUCRADAS

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

#### ARTÍCULO 14º: ACCIONES DE PREVENCIÓN

A los efectos de difundir los objetivos de este Protocolo, la Universidad Nacional de Catamarca se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación tendientes a la erradicación de la violencia de género, acoso sexual y discriminación por razones de género, identidad de género u orientación sexual.

El ETI realizará la planificación anual, la que deberá ser aprobada por el Rector sin perjuicio de otras actividades organizadas por las Unidades Académicas o Administrativas.

#### ARTÍCULO 15º: NORMATIVA APLICABLE

Las situaciones comprendidas en el artículo 5º del presente Protocolo serán consideradas conductas susceptibles de ser sancionadas mediante la aplicación de los Reglamentos de Disciplina y procedimientos sancionatorios vigentes en la Universidad Nacional de Catamarca para cada claustro.



Universidad Nacional de Catamarca  
Consejo Superior

*"70 Aniversario de la Gratuidad de la Enseñanza universitaria"*

## ARTÍCULO 16º: VIGENCIA

El presente Protocolo entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Consejo Superior de la UNCA.