

Protocolo de prevención y actuación ante casos de discriminación o violencias en el ámbito de la Universidad de San Isidro “Dr. Plácido Marín”

Fundamentación

La violencia es un concepto que engloba sucesos tan disímiles como difíciles de aprehender. En este sentido, Carina Kaplan (2006)¹ puntualiza acerca de la necesidad de aludir a “violencias”, en tanto sus manifestaciones y significados son múltiples y variados de acuerdo al contexto donde las mismas se manifiestan.

Las violencias como expresión social tienden a naturalizarse. La violencia no contiene una propiedad esencial, intrínseca o absoluta; muy por el contrario, sus rasgos distintivos se definen por la asimetría de poder y la perspectiva relacional. Por lo tanto, sólo es posible caracterizar el concepto si se incluye en el análisis el sistema de relaciones (social, cultural e históricamente determinado) que le otorga sentido.

En particular, los diferentes tipos de violencias basadas en cuestiones de género son perpetradas contra varones y mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Estas conductas representan acciones contra los derechos humanos fundamentales y fueron, a su vez, visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados y sancionadas a través de diferentes instrumentos normativos. En la actualidad se cuenta con leyes nacionales y tratados de derechos humanos que sancionan la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación. Entre las primeras normas de derechos humanos, contamos con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de Derechos Humanos, las cuales señalan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete 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. Por otra parte, la no discriminación es un principio básico de derechos humanos consagrado en diversos instrumentos de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos. Las cláusulas de no discriminación exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas los derechos reconocidos en el Pacto de San José de Costa Rica, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Asimismo, el derecho a no ser objeto de discriminación está presente en el art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el art. 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño. Particularmente en Argentina contamos con la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios, N° 23.592. Allí se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados, entre otros motivos, por el sexo.

En lo que refiere a las mujeres en particular, existen diversos instrumentos internacionales y nacionales

¹ Kaplan, Carina, directora; Castorina, José Antonio... [y otros]. Violencias en plural: sociología de las violencias en la escuela. Madrid: Miño y Dávila, 2006.

que refieren a la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género. Entre ellos, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (conocida como Convención de Belem do Para) y la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Ley Nacional de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, N° 26.485, y su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010. En particular, la Convención de Belem Do Pará se refiere a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado, afirmando, además que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (art. 6). En cuanto al concepto de discriminación, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer la describe como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (art. 1). Con relación a la caracterización de la violencia la Ley N° 26.485 define la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal” (art. 4). En cuanto a los tipos de violencia, el art. 5 describe a la violencia sexual como “Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo (...) acoso, abuso sexual (...)”. Asimismo, el art. 6 define las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia, quedando comprendida “b) la violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil”. Con relación a la condición sexual e identidad o expresión de género de las personas, contamos con recientes normativas que garantizan el derecho a la diversidad. En el ámbito local se ha sancionado la Ley N° 26.618 de Matrimonio entre personas del mismo sexo, la Ley N° 26.743 de Identidad de género.

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

Las situaciones de acoso sexual se presentan en distintos ámbitos laborales y educativos, con

independencia del tipo de relación - sean jerárquicas o no - de las cuales la inmensa mayoría son padecidas por las mujeres. Resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas de violencia y discriminación ya que el desconocimiento de los efectos de las mismas interfiere, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo del trabajo o del desarrollo educativo según fuere el caso, convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles y provocando sentimientos de humillación e intimidación. La perpetración y / o reiteración de conductas de carácter sexual violentas, discriminatorias o que resulten intimidatorias y que degradan las condiciones de inserción en el ámbito universitario, trae como consecuencia la inestabilidad en la permanencia en los procesos educativos, así como en el mantenimiento de la relación de trabajo.

Argentina tiene responsabilidades internacionales que cumplir respecto a la prevención, sanción y eliminación de la violencia sexual y de la discriminación por razones de género y elección sexual, teniendo en consideración las múltiples recomendaciones que los organismos de Naciones Unidas le han hecho a nuestro país. En particular, respecto del acoso sexual, el Comité de Derechos Humanos, en ocasión del tercer informe presentado por Argentina, adoptó las siguientes Observaciones finales (CCPR/CO/70/ARG), el 3 de noviembre de 2000, en torno al acoso sexual: “15. (...) También preocupan el acoso sexual y otras manifestaciones de discriminación en los sectores público y privado. El Comité observa asimismo que no se lleva sistemáticamente información sobre estos asuntos, que las mujeres tienen un escaso conocimiento de sus derechos y de los recursos de que disponen y de que no se tramitan debidamente las denuncias”. Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en julio de 2010 ha adoptado las siguientes Observaciones finales (CEDAW/C/ARG/6), en ocasión del examen del Sexto informe periódico de la Argentina: “36. El Comité insta al Estado parte a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar una mejor aplicación de su legislación laboral (...), promulgar legislación relativa al acoso sexual en los lugares de trabajo públicos y privados, incluidas sanciones eficaces (...)”. Por otra parte, el Comité ruega encarecidamente al Estado Parte a aprobar y aplicar medidas legislativas que prohíban específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como para que sea punible en virtud de las leyes penales y laborales. El Comité recomienda al Estado Parte comprometerse a sensibilizar al público contra el acoso sexual y proporcionar una protección integral a las víctimas”. Asimismo, se encuentra a cargo del Estado la responsabilidad de hacer efectivos los derechos reconocidos en estos Instrumentos de Derechos Humanos que aseguran a las personas que sufren violencia y discriminación, en razón de su género o por su orientación sexual, la posibilidad de contar con recursos sencillos, rápidos y efectivos ante los órganos competentes para reclamar por violaciones a sus derechos fundamentales (la Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 8; Pacto de San José de Costa Rica, art. 25, inc. 1; Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación, art. 10. La obligación del Estado de dar cumplimiento a lo regulado en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos no se agota en el dictado de leyes formales en el ámbito interno, sino que exige, además, que se adopten medidas de acción positivas que se traduzcan en políticas activas para asegurar la igualdad de oportunidades en el goce de estos derechos, priorizando a aquellos grupos que históricamente han estado en especiales situaciones de vulnerabilidad. Estas políticas deben ser transversales e involucrar a todas las esferas del Estado, incluyendo sin lugar a dudas, al ámbito universitario. Sin embargo, en aquellos casos en que no

ha sido posible la prevención y se verifica la existencia de un daño, la persona damnificada debe contar con la posibilidad de exigir una reparación y el cese inmediato de las situaciones de violencia y discriminación, mediante procedimientos oportunos, accesibles, eficaces establecidos con dicha finalidad y que resguarden la dignidad y, lo más posible la privacidad e intimidad de la persona afectada.

A partir de lo expuesto hasta aquí, se establece el siguiente protocolo para la atención e intervención en casos de discriminación y/o las diferentes formas de violencia, incluidas las de género, acoso sexual y discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el ámbito de la Universidad de San Isidro “Dr. Plácido Marín”.

Artículo 1.- Definiciones.

Este protocolo se aplica ante cualquier situación que incluya situaciones de violencia, discriminación u hostigamiento, violencia sexual y discriminaciones basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género en cualquiera de sus modalidades y por cualquier motivo, realizadas y/o recibidas por parte de funcionarios/as, personal académico y no docentes, cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, becarios, pasantes, terceros/as que se encuentren participando de actividades académicas o que presten servicios no académicos permanentes o temporales en el ámbito de la Universidad. Situaciones de violencia que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender, intimidar o anular el reconocimiento, goce, ejercicio de los derechos, o afecte la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su 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 y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

En particular y en lo que refiere a situaciones de violencia de género comprendidas en este protocolo, se señalan las siguientes:

- a- Hechos de violencia sexual incorporados en la categoría “Delitos contra la Integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal argentino, denominados “abuso sexual simple”, “abuso sexual calificado”, “abuso sexual con acceso carnal” o los que en el futuro pudieren tipificarse.
- b- Hechos de violencia sexual que configuren un hecho de “acoso sexual”. Se entiende por acoso sexual, todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos independientemente del medio que se utilice para llevar adelante dicha conducta.
- c- Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o construya estereotipos 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 persona.

Artículo 2.- Objetivos del protocolo.

1. Prevenir la aparición de conductas de hostigamiento. A tal fin el hostigamiento supone el padecimiento, por parte de una, uno o más integrantes de la comunidad educativa, de formas de agresión generalmente no físicas. Se trata de situaciones en las que un miembro de la comunidad universitaria o un grupo, de manera sistemática, marginan, discriminan y/o maltratan a otro/a integrante de la comunidad. Algunos rasgos del hostigamiento suelen ser: • Las agresiones se producen sobre la misma persona de forma reiterada y durante un tiempo prolongado. • La agresión supone un dolor en forma sostenida ya que crea la expectativa, en el sujeto que se encuentra en situación de ser hostigado, de poder ser blanco de futuras agresiones. • Hay desigualdad en la relación de poder. • El sujeto que está siendo hostigado queda expuesto física y emocionalmente. • La posición que ocupa el sujeto en situación de ser hostigado, puede trasladarse a otra u otro estudiante y reproducirse similares condiciones de padecimiento. • Las personas que están en situación de hostigamiento, generalmente sienten vergüenza y no lo cuentan. • Estas situaciones, frecuentemente, no suceden frente a otras personas/autoridades de la institución. • El grupo de pares, tiene una participación decisiva en estos escenarios, convalidan y confirman activa o pasivamente las actitudes de hostigamiento o acoso; también pueden colaborar para modificarlas o revertirlas.
2. Establecer pautas de actuación frente a situaciones de violencia física, psicológica y/o a través de calumnias o injurias que involucren a cualquier miembro de la comunidad universitaria: estudiantes de cualquier condición, docentes, no docentes, funcionarios y personal de gestión universitaria, pasantes, y personal contratado. Asimismo, se incluye la violencia por parte de familiares y/o personas del entorno de las y los estudiantes que irruman en el espacio de la universidad con intención de agredir a una persona de la comunidad.
3. Prevenir la aparición de conductas de acoso sexual, de acoso por razón de género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y de violencia por cuestiones de género entre quienes conforman la comunidad universitaria.
4. Establecer pautas de actuación ante una denuncia relacionada con las conductas mencionadas en el inciso 3), y si procede, adoptar las medidas preventivas y/o correctoras adecuadas, sin perjuicio de que la persona afectada opte por otras vías administrativas o judiciales diferentes de este protocolo.
5. Desarrollar la promoción de acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen las diversas formas de violencia descriptas en este protocolo, incluidas las de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación de género en el ámbito de la Universidad de San Isidro.

Artículo 3.- Principios rectores

Confidencialidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada garantizando la absoluta confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

Celeridad: Se dará respuesta a la consulta o denuncia realizada en un plazo no mayor a 48 hs hábiles y

luego, será llevado adelante un proceso de manera que suponga el otorgamiento de respuestas al conflicto en el menor tiempo posible y siempre priorizando el bienestar de la persona denunciante.

Trato respetuoso: La persona denunciante será acompañada y contenida por quienes resulten referentes responsables de la Universidad de San Isidro durante todo el proceso, y en instancias posteriores si así lo requiere.

No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y/o todo otro tipo de situación intimidatoria, tanto respecto de la/s persona/s denunciante/s como de las personas que presten testimonio.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación.

Este protocolo será aplicado a los miembros de la comunidad de la USI en el caso que sucedan situaciones descriptas en el punto tres cuando:

- a) Los hechos ocurran dentro del campus de la universidad y sus anexos o sean utilizadas las plataformas tecnológicas o aquellas administradas por dicha institución.
- b) Los hechos ocurran por fuera del campus, por cualquier medio, en el ejercicio de una actividad laboral o académica vinculada con la universidad.
- c) Los hechos ocurran por fuera del campus o a través de medios informáticos, medios masivos de comunicación o redes sociales y se afecten de manera grave la convivencia universitaria, los derechos fundamentales y las relaciones laborales o académicas de un miembro de la comunidad universitaria.

Artículo 5.- Comisión de Intervención y Referentes Responsables. Funciones.

Para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el presente protocolo se conformará una Comisión de Intervención compuesta por hasta siete (7) integrantes que se aprobarán por el Consejo Superior de la universidad y que estará integrada por:

- a- Personas responsables de cada Vicerrectorado que formen parte de la universidad.
- b- Personas responsables de los Decanatos de cada Facultad que conforman la universidad.
- c- Dirección de carrera involucrada en el hecho denunciado/consultado.
- d- Tutor/tutora de la carrera involucrada.
- e- Un docente representante de la Licenciatura en Trabajo Social con formación en género y derechos humanos.
- f- Un docente de la carrera de Abogacía con formación en género y derechos humanos que brinde asesoramiento legal.
- g- Un docente de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales con título de la Licenciatura en Psicología que cuente con formación en género, diversidad y derechos humanos.

Funciones principales:

- 1- Determinar el mecanismo para la designación de los Referentes Responsables para la recepción de las consultas/denuncias.
- 2- Aprobar o enviar a revisión hasta su última aprobación, en caso de considerar necesario, los informes de casos elaborados por los Referentes Responsables.
- 3- Elaborar informes, en caso de que sea requerido por la Comisión de Ética y Disciplina, que

adviertan o no elementos que den cuenta de problemáticas de género que requieran un abordaje especializado para tratar la situación planteada.

Referentes responsables:

Para la recepción de consultas o denuncias se designará desde el Comité de Intervención, a 3 (tres) Referentes Responsables quienes serán el primer contacto para la recepción de consultas/denuncias. Los Referentes Responsables deberán ser: una persona que integre la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, otra de la Facultad de Ciencias Jurídicas y de la Administración y algún tutor/a proveniente del área de Psicología. Todas estos Referentes Responsables deberán tener acreditada formación en perspectiva de género o Derechos Humanos. Como funciones principales, quienes resulten como Referentes Responsables tendrán que:

- a. Recibir consultas y/o denuncias.
- b. Acompañar y asesorar a las personas denunciantes durante todo el proceso.
- c. Informar de la denuncia a la Comisión de Intervención.
- d. Elaborar un informe y remitir a la Comisión de Intervención en forma conjunta con la denuncia.
- e. Comunicar personalmente la recomendación de la Comisión de Intervención a la/s persona/s denunciantes.
- f. Elaborar acciones y estrategias para la resolución de conflictos.

Artículo 6.- Circuito de denuncia/consulta.

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona que se haya visto afectada por alguna de las situaciones señaladas en el Artículo 1º y en el contexto descrito en el Artículo 4º de este Protocolo. Para enviar consultas y denuncias se creará una dirección de correo electrónico que será oportunamente difundida y se generará un formulario de contacto. Ambas herramientas estarán publicadas de forma visible en el sitio web de la universidad. Asimismo, se pondrán a disposición diferentes canales de contacto que se encuentren disponibles oportunamente como puede ser número de WhatsApp.

Las consultas/denuncias podrán:

1. Comentar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico. En este caso, la persona referente/responsable podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. Asimismo, luego de un primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial. En ambas situaciones procede la modalidad descrita en el punto b).
2. Solicitar directamente una entrevista personal para lo cual la persona referente/responsable deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los 5 (cinco) días corridos posteriores de recepcionada la solicitud, salvo que, por razones relativas a la consultante se fije la entrevista en una fecha posterior. La entrevista 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.

Artículo 7.- Registro de las consultas/denuncias

La persona referente/responsable elaborará 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 se consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de las acciones que realice la universidad.

Artículo 8.- Evaluación y clasificación de las consultas / denuncias

Una vez realizada la consulta o denuncia, quienes resulten referentes responsables, evaluarán las características de la situación y la clasificarán en tres categorías según la gravedad identificada:

Baja: La situación descrita reviste una complejidad baja y puede ser resuelta por los Referentes Responsables a partir de diferentes acciones e iniciativas propuestas por ellos. No requiere participación de la Comisión de Intervención.

Media: La situación detallada si bien es compleja, puede ser resuelta dentro de la universidad con las iniciativas y propuestas elaboradas por los referentes responsables y por la Comisión de Intervención. Aun así, se llevará adelante un seguimiento cercano para identificar si tal situación no reviste una complejidad que puede ser tomada como alta y deba ser tratada como tal.

Alta: La problemática detallada no puede ser resuelta internamente y es necesario brindar un asesoramiento jurídico pertinente para que pueda ser resuelta a través de la vía judicial.

Artículo 9.- Informe de Referentes Responsables

La resolución de los referentes responsables deberá ser volcada en un informe el cual tendrá que ser remitido a la Comisión de Intervención y aprobado por ella. En caso de que la comisión no apruebe la resolución, se solicitará revisión y, entre los miembros de la Comisión y los Referentes Responsables, se acordará una nueva clasificación.

Artículo 10.- Sensibilización, difusión y formación sobre situaciones de discriminación o violencias en el ámbito de la Universidad

A los efectos de difundir los objetivos de este procedimiento se deberán promover, desde los referentes responsables y acompañado por la Comisión de Intervención, acciones de sensibilización, difusión y

formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen las diferentes formas de violencia, incluida la de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación de género en la Universidad de San Isidro. Asimismo, se llevará a cabo un informe anual que dé cuenta de las acciones realizadas y de las intervenciones realizadas por las/os referentes responsables y por la Comisión de Intervención que será elevado al Vicerrectorado Académico. En el informe se prevé la confidencialidad de los datos personales de las personas que hayan sido víctimas de las formas de violencia que dieran lugar a la intervención de las/os referentes y/o de la Comisión de Intervención.

Artículo 11.- Situaciones no contempladas en el Protocolo

Toda situación relativa a la temática descrita que no esté contemplada en éste Protocolo, será analizada para su posterior resolución por la Comisión de Intervención de la Universidad.