**UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO**
**PROGRAMA DE ORIENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO SOBRE CONVIVENCIA UNIVERSITARIA**

**ANEXO II PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO EN SITUACIONES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO**
**Protocolo de actuación para la información, orientación y asesoramiento en situaciones de violencia y discriminación por motivos de género**

**1. Conceptualizaciones en torno a la problemática de las violencias de género para toda persona que integre el ámbito institucional.** Según la legislación vigente en nuestro país, la violencia y la discriminación por razones sexistas no es un asunto del ámbito privado, ni individual, ni psicológico; es una violación y/o vulneración de los Derechos Humanos y por lo tanto su abordaje constituye una responsabilidad ineludible del Estado y las instituciones públicas.
En marzo de 2009, en nuestro país se sanciona la Ley N° 26.485 de PROTECCIÓN INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS EN QUE DESARROLLEN SUS RELACIONES INTERPERSONALES. Esta Ley, entre otras cuestiones, reconoce derechos a las mujeres, define tipos y modalidades de violencia.
Uno de los principios rectores de esta Ley refiere a la corresponsabilidad, establece obligaciones para el Estado: *¨El Estado, la sociedad y los entornos de confianza son responsables de respetar y garantizar los derechos de las personas destinatarias de dicha legislación y de contribuir a la erradicación de la violencia de género en su contra. De igual manera, la sociedad y la familia serán participes de las acciones y programas emprendidos desde las funciones del Estado, así como de aquellas generadas por su propia iniciativa, para lo cual deberán intervenir activamente en la formulación, gestión, cumplimiento, evaluación y control de las políticas públicas que se creen para tal efecto¨*.
En mayo de 2012, se sanciona la Ley N° 26.743 de IDENTIDAD DE GÉNERO. La misma estable que ninguna persona debe ser discriminada por su género autopercibido. Entre otros aspectos, estipula abordajes en procedimientos institucionales.

<u>Aproximación al concepto de género:</u> El género es una construcción cultural, y la cultura se transforma con la intervención humana. El género se considera una construcción social y cultural a partir de la cual se asigna a las personas determinados roles, valores, funciones, conductas de modo diferencial y de desigual valor según el sexo asignado al nacer.
El género es el conjunto de creencias, prescripciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando la diferencia sexual como base. Esta distinción es incorporada a nuestra vida cotidiana a través de procesos de socialización que denominamos sistema sexo genérico, por medio del cual se promueven estereotipos, definiciones y mandatos hegemónicos según el género asignado al nacer.
Las representaciones sociales sobre los géneros son imágenes simplificadas, incompletas y generalizadas que se realizan teniendo como base al sexo biológico y caracterizan a un grupo de personas. Se trata de roles y estereotipos que las personas van asumiendo en función del grupo al que pertenecen, a partir de lo cual se van

condicionando las relaciones humanas, con el entorno y las tecnologías, normalizando formas de vivir, sentir, pensar, actuar.
En nuestra sociedad el género está jerarquizado. Se trata de relaciones de poder, de relaciones que reproducen modos de subordinación, sometimiento y control. Es un concepto relacional, en tanto la forma en que se relacionan las personas y/o grupos.
Estas desigualdades están enraizadas en comportamientos prescritos en normas y actitudes basadas en el género binario. Se reproduce en discursos y prácticas que son asimiladas respecto lo que significa la masculinidad y la feminidad. Reproduce un modelo cis-heteronormativo. Invisibiliza las diversidades de género y de orientaciones sexuales dificultando o anulando su posibilidad de acceder a derechos.

Aportes de la perspectiva de género: La perspectiva de género se propone desentrañar la red de interrelaciones e interacciones sociales donde se naturalizan diferentes dominaciones a las cuales denominamos sistema patriarcal. Este sistema naturaliza la violencia machista.
En los últimos años, las distintas teorías que trabajan con la perspectiva de género se vieron enriquecidas con la presencia de movimientos sexo-disidentes y estudios de las diferentes masculinidades. Entre los aportes, se problematiza, la clasificación de las personas en categorías hegemónicas universales, sosteniendo que éstas esconden un número enorme de variaciones identitarias.
Las investigaciones con perspectiva de género, muestran que existe una desigualdad estructural de género en la sociedad que impacta en los ámbitos y la vida de las personas. La misma se puede detectar y modificar. En el ámbito universitario también se reconocen violencias, por este motivo, se incorporan dispositivos de abordaje tomando las características particulares y la impronta institucional de cada universidad[1].
El concepto de interseccionalidad se transforma en una herramienta analítica que permite reconocer las desigualdades sistémicas que se configuran a partir de la articulación entre diferentes factores sociales como el género, la etnia y la clase social.
El análisis de las brechas por motivos de género mide la variación de una variable en relación al género. Puede verse en la participación, acceso, permanencia, remuneración, etc. respecto del acceso a bienes económicos, sociales, culturales u otros. Esta perspectiva permite dar visibilidad a la violencia estructural analizando las desigualdades2.

**2. La noción de violencia** La violencia por razones de género se utiliza para mantener las relaciones de poder desigual.
La violencia es una forma de relacionarse que se aprende y que se transmite de generación en generación, a través de las instituciones de la sociedad: familia, escuela, trabajo, etc. La violencia constituye una manera de actuar, una conducta que no es innata sino incorporada y que se ejerce como una modalidad de relación humana. Implica una forma internalizada, y por lo tanto apropiada, de resolución entre las personas. En tanto constituye un modo de relación, se ejerce también en el ámbito institucional y de las organizaciones en que las personas producen y reproducen la vida social de una época.
La Ley Nacional N° 26.485 en su art. 4 establece que: "*Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto*

[1] Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/65/RUGE%20Informe-digital%20(1).pdf
[2] Dosier estadístico. Marzo de 2023. 8M día internacional de la mujer. Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC).

*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, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón*."

Estipula como violencia contra las mujeres los siguientes tipos: Física–Psicológica–Sexual- Económica y patrimonial–Simbólica-Política. Y por modalidades y ámbitos: Doméstica-Institucional- Laboral–Obstétrica–Mediática- Contra la libertad reproductiva-Publico-Política.

Para que los distintos tipos de violencia existan, es necesario que una sociedad haya, previamente, inferiorizado, discriminado, fragilizado al grupo social que es objeto de violencia. Se victimiza a aquel colectivo que es percibido como inferior; de este modo se legitiman todos los actos de discriminación. A este fenómeno se lo denomina: dispositivos de desigualación.

La violencia y la discriminación ocasionan padecimientos subjetivos y sociales, pudiendo repercutir en la salud y el desarrollo de las trayectorias personales, educativas y laborales.

<u>Otros marcos normativos de referencia:</u>

- Ley N° 27.412 de PARIDAD DE GÉNERO EN ÁMBITOS DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA. Introduce modificaciones en el Código Electoral Nacional, aprobado por la Ley N° 19.945.
- Ley N° 27.636 de ACCESO AL EMPLEO FORMAL PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNEROS "Diana Sacayán-Lohana Berkins". Establece un cupo mínimo de 1% de los cargos y puestos del Estado Nacional para esta población.
- Ley N° 27.736 de VIOLENCIA DE GÉNERO EN ENTORNOS DIGITALES (2023). Introduce modificaciones a la Ley N° 26.485, aborda los delitos que violen la intimidad sexual de las personas a través de medios digitales y la difusión sin consentimiento de cualquier contenido íntimo. Promueve la creación de programas de alfabetización digital, buenas prácticas en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y de identificación de las violencias digitales en el ámbito educativo y en la formación docente.
- Para el ámbito laboral, la violencia y acoso en el mundo del trabajo está ratificado por Argentina a través de la Ley 27.580 sancionada por el Congreso Nacional en el 2020, del CONVENIO 190 de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Estipula como tipos de violencia laboral: Agresión física - Maltrato psicológico/ acoso moral o psicológico – Acoso sexual/ agresión sexual – Ciber acoso – Amenazas económicas/ psicológicas.
- En relación al principio de no discriminación, en nuestro país contamos con la Ley N° 23.529 CONTRA ACTOS DISCRIMINATORIOS. La misma establece que discrimina "quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados" (Art. 1). Se consideran particularmente los actos u omisiones discriminatorios basados, entre otros motivos, por el género.

Función de un protocolo: Un protocolo es un instrumento de gestión administrativa que tiene por objetivo establecer pautas, dinámicas y procedimientos institucionales para evitar e intervenir en situaciones de discriminación y violencia por causa de género. Sugiere medidas y recursos de intervención y/o regulación de relaciones, cuando se toma conocimiento de situaciones de estas características.
La estructura de los protocolos se fundamenta en la construcción de distintos tipos de acuerdos dentro de la comunidad de convivencia. Estos acuerdos, son necesarios para la elaboración y permanente revisión de las prácticas institucionales. Las prácticas institucionales son el resultado manifiesto del sistema de valores, paradigmas explícitos e implícitos que se ejercen y de las leyes escritas en el orden social. Representan la responsabilidad ética de la institución para hacer circular y legitimar un modo de legalidad relacional en los ámbitos donde se desarrollan las personas y los grupos.
Las indicaciones sugeridas desde la aplicación de un Protocolo se entienden desde los marcos normativos vigentes, leyes nacionales y tratados internacionales de derechos humanos.
A su vez, articula con los principios de la LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO (N° 27499). La misma incorpora, al marco de acciones de responsabilidad compartida en la erradicación de las violencias, la perspectiva de género. Esta medida tiene como objetivo promover ambientes más saludables y comunidades que puedan realizar detección temprana y atención a tiempo de las violencias.

Labor del Equipo del Programa: Uno de los aspectos que incide en el sentimiento de seguridad y protección de las personas que atraviesan violencia es que conozcan los derechos que las amparan y los recursos de apoyo que tienen a su disposición.
La labor del Equipo del Programa que lleva adelante la implementación del Protocolo es la orientación, información y asesoramiento, de toda persona y/o grupo en situación de violencia. Esta función se debe realizar de forma permanente y continuada desde la UNIVERSIDAD y, con carácter más especializado, desde las instituciones y organismos públicos para la atención integral.
El abordaje de las violencias requiere de una mirada integral, interseccional, interdisciplinar e intersectorial[3]. De una escucha singularizada a cargo de un Equipo especializado que promueva el trabajo en red y colectivo con la finalidad de aportar estrategias preventivas comunitarias. También que las propuestas de intervención y acompañamiento tiendan a acciones pedagógicas contribuyendo a revisar, reflexionar y resignificar procesos naturalizados de las violencias en la experiencia, creencias, valores, normativas y prácticas de la comunidad educativa.

**3. Protocolo de actuación.** Sugerencia de procedimientos desde los cuales se intervendrá cuando se tome conocimiento de que una persona o grupo de la comunidad universitaria esté atravesando o haya atravesado una situación de violencia por motivos de género.

a) Ámbito de aplicación: El procedimiento rige para toda relación laboral, educativa e institucional que se desarrolle en el ámbito de la UNIVERSIDAD, sea con modalidad presencial, telefónica o virtual.

[3] Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022.

Para toda situación que afecte y/o impacte en la trayectoria educativa y/o laboral de una persona o grupo de la comunidad universitaria.
También para toda situación en que se padezca violencia en otros ámbitos sociales, que afecte y/o impacte en las distintas trayectorias institucionales de la UNIVERSIDAD.

b) Personas consultantes: Las personas integrantes de la comunidad universitaria que estén o hayan atravesado violencias por motivos de género y/o terceras personas con conocimiento directo o indirecto de hechos de este tipo de violencia, podrán formular consultas y/o solicitudes de activación del presente Protocolo.
El Protocolo comprende la posibilidad de consultar por toda acción, omisión de acción o comportamiento realizado que constituya una violencia por motivos de género sea: estudiante, docente, nodocente, autoridad, personal prestador de servicios, visitante temporario.
La consulta puede efectuarla la propia persona, grupo afectado o cualquier representante institucional que tome conocimiento por sí misma o por terceras personas integrantes de la comunidad universitaria, sin distinguir su condición laboral o académica.

c) Principios rectores:
- Escucha activa.
- Fortalecimiento de un vínculo de confianza.
- Confidencialidad y respeto.
- No revictimización.
- Contención y orientación.
- Acceso a la información.
- Articulación con otros organismos para asistir.

d) Acerca de la atención: La confidencialidad como garantía de derecho. La persona o grupo que efectúe una consulta, será atendida en un clima de confianza y de escucha de 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 quien consulta en cuanto a las acciones que decida realizar, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste 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 reportados. Será central establecer un clima de privacidad e intimidad.
Es importante evitar las acciones que lleven a la revictimización, cuidando la reiteración innecesaria de los hechos, manteniendo la privacidad de datos personales y la exposición pública, garantizando la no repetición de los hechos.
Registro escrito. Todas las actuaciones realizadas deberán quedar por escrito y asegurarse la debida confidencialidad de las actuaciones. En el presente Programa se especifica el formulario de registro.

e) Recepción de la consulta, solicitud de intervención y/o presentación de reporte: En circunstancias excepcionales el Programa podrá iniciar acciones a partir de comunicaciones telefónicas o por redes sociales, buscando canalizar el procedimiento hacia vías que garanticen la confidencialidad.

Toda la comunidad universitaria deberá ser debidamente informada de la existencia y forma de contacto con el Equipo de Orientación, procedimientos y canales habilitados para entrar en contacto con el mismo.

f) Procedimiento del inicio de consulta para evitar revictimización y confidencialidad: En todos los casos queda establecido que la consulta deberá ser dirigida para su recepción al área de la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE CONVIVENCIA Y EQUIDAD DE GÉNEROS y/o al Equipo del Programa de Orientación.
Toda vez que la UNIVERSIDAD reciba notificaciones e información respecto restricciones perimetrales establecidas por la Justicia en protección a mujeres y personas que estén atravesando diversas situaciones familiares o relacionales conflictivas, deben tenerse en cuenta. Las mismas deberán quedar en acopio y bajo confidencialidad del área competente en la materia, para su debido acopio y evaluación de un abordaje adecuado.

g) Procedimientos ante las consultas y/o pedidos de intervención: Frente a todas las posibilidades de consulta, el área competente procederá a evaluar la misma y obrar según lo estipulado en la presente guía y Protocolo de actuación. La solicitud de intervención constituye un espacio de legitimación de la situación. Se hará saber a quién consulte que el tratamiento, abordaje o medida tomada institucionalmente será estrictamente confidencial. El asesoramiento es un derecho, será gratuito.
El tratamiento de la consulta, pedido de intervención y/o presentación de reportes, así como las actuaciones administrativas que de ella surjan, serán reservados y estrictamente confidenciales, lo que se le hará saber a quién consulta en la primera entrevista.
Evaluada la consulta y/o solicitud de intervención, se elaborará un informe de situación con las recomendaciones singulares de procedimiento. Antes de su implementación, los mismos se acordarán con autoridades, áreas de gestión, representantes institucionales, etc. Luego, según lo acordado, se dará inicio al procedimiento. En el caso de ser requerido, se notificará a las partes con responsabilidad o injerencia sobre la gestión de acciones que se acuerden como procedimiento para el acompañamiento o medida determinada.
Asimismo, en el caso de evaluar pertinencia, se le informará a la persona o grupo solicitante, el procedimiento a seguir y los plazos institucionales en relación a las medidas de intervención especificadas como las adecuadas y acordes a la situación.
Es parte del trabajo de asesoramiento y acompañamiento tener en cuenta distintos tiempos y factores en la elaboración de los procesos de asimilación. Cuando una persona o grupo decide pedir ayuda, consultar, manifestar o se evidencia alguna situación en un grupo de referencia o pertenencia, este primer paso, no significa que la persona esté preparada para el proceso psicológico, emocional y social que representa salir del circuito de la violencia y sostener la autodefensa o autoconservación de la propia vida o de otras personas cercanas.
El Equipo del Programa de Orientación ante un pedido de consulta y/o intervención procederá a:

- Tomar contacto con la persona o grupo en situación de violencia de género.
- En el caso de no tomar contacto directo, asesorar a la persona o grupo que consulta.
- Luego del contacto, se realizará una primera entrevista. En la misma será central evaluar el riesgo, la condición socio ambiental y contar con la mayor información posible.

- Luego de la primera consulta, y si no mediara riesgo extremo, se respetará la decisión de quién consulta respecto a procedimientos posibles y su evaluación conjunta.
- Frente a lo cual puede suceder que se decida no realizar acción de derivación o articulación inmediata, mantener entrevistas con la persona para trabajar la articulación o derivación; salvo aquellos casos donde se constituya la comisión de un delito de acción pública.
- Articulación con las áreas de gestión, autoridades o instituciones correspondientes.
- Seguimiento de la situación.

Desde el Programa de Orientación se realiza orientación, asesoramiento y articulación con los sistemas de atención y abordaje vigentes en los distritos de referencia teniendo en cuenta la evaluación de la situación. Para ello se cuenta con el Anexo IV: Guía de Recursos de Articulación para un abordaje integral. El mismo dispone de información actualizada respecto recursos disponibles en los organismos de gestión estatal o comunitaria que abordan estas problemáticas.

Finalizada la posibilidad de entrevistas, el Equipo del Programa de Orientación deberá evaluar cada situación conjuntamente con el área con competencia en esta materia en la Universidad para emitir sugerencia de procedimientos. Para tal fin, se deben establecer reuniones de seguimiento, incluyendo la posibilidad de hacer extensivo este procedimiento al COMITÉ DE SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO.

h) Alcance y competencias: Es importante subrayar que no se realizará en el ámbito de la UNM asistencia médica, ni psicológica ni jurídica, a excepción de la atención que se brinde en el marco del servicio de enfermería de la UNIVERSIDAD o en articulación con algún organismo gubernamental. Esta decisión se fundamenta en que el tratamiento adecuado de esta problemática requiere de la intervención de un equipo interdisciplinario especialista en la temática.

   Esto será de suma importancia para evaluar y ajustar las respuestas y los recursos que la universidad pública debe poner a disposición de aquellas personas o grupos que atraviesan situaciones de violencia teniendo en cuenta la complejidad e interseccionalidad en cuestión.

   Es incumbencia del Programa, diseñar acciones de prevención tendientes a la visibilización y sensibilización de la comunidad universitaria para avanzar en la prevención, detección y erradicación de las violencias sexistas, conjuntamente con el ESPACIO INTERSECTORIAL DE DIÁLOGO EN TORNO A POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNEROS, CONTRA LAS VIOLENCIAS SEXISTAS Y LAS DISCRIMINACIONES

i) Motivos de consulta: Este procedimiento incluye situaciones, por acción u omisión, de todos los tipos de violencia mencionados en la Ley N° 26.485 y discriminación basada en el sexo y/o género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que puedan limitar, degradar, ofender y/o anular el ejercicio de los derechos. Incluye motivos enunciados por el Convenio 190 de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) sobre VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

   Hechos de violencia sexual que configuren formas de acoso sexual teniendo en cuenta que el acoso sexual también constituye un delito según la Ley N° 25.087 de DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD SEXUAL incorporado al CÓDIGO PENAL.

Hechos de connotación sexista que discriminen, excluyan, subordinen o estereotipen a las personas por razones o identidad de género, como indican las recomendaciones de organismos internacionales.
Pueden ser situaciones dirigidas a una persona, a un grupo o sector poblacional que generen ambientes de intimidación, humillación y hostilidad. De manera directa o indirecta, virtual o presencial, en tiempo presente o pasado.

j) Distintas formas de consultas: Se describen tres formas de iniciar la consulta:

Consulta efectuada por la persona atravesada por una situación de violencia de género. Si quien consulta es la propia persona, como primera cuestión es central tener presente la importancia que reviste que pueda pedir ayuda. Las personas que sufren violencia de género suelen negar y naturalizar lo que les está pasando, sienten miedo, vergüenza y culpa, lo que hace que no sepan cómo o no puedan pedir ayuda. Es decir, poder hablar de lo que les pasa con otras personas constituye una primera acción que permitirá en principio poder escucharla para asesorarla y orientarla y que sea posible que pueda comenzar el proceso para salir de situación de violencia.

Consulta efectuada por una tercera persona. Si quien consulta es una tercera persona o grupo que ha tomado conocimiento de que una persona está atravesando una situación de violencia y/o lo sospecha, se evaluará la información con la que cuenta para determinar los procedimientos a seguir.
Puede tomar conocimiento por la propia persona que está atravesando una situación de violencia. Puede tomar conocimiento a través de otra persona, estudiante, amistad, familiar, docente, etc.
Puede consultar, siendo que la persona que atraviesa una situación de violencia desconoce que se está consultando al espacio correspondiente. En todas las posibilidades, será central respetar la privacidad de datos personales y evitar la exposición pública de la situación.

Frente a estos casos las indicaciones pueden ser:

- Trabajar con quien informa modos de acercamiento a la persona afectada por la situación de violencia para que se le pueda sugerir la consulta con el Espacio de Información, Orientación y Asesoramiento.
- Si se corroboró la aceptación de la persona o grupo en situación de violencia de querer mantener alguna entrevista, citar desde el Equipo de Orientación a la persona afectada por la situación de violencia para informarle que se tomó conocimiento, que se la va a ayudar. Es decir, intervenir en el marco de lo estipulado en la presente guía.
- Que la UNIVERSIDAD sea informada de la denuncia y las actuaciones judiciales correspondientes. Otra de las formas en la cuales la UNIVERSIDAD puede tomar conocimiento de una situación de violencia es cuando la persona informa de la denuncia y las actuaciones judiciales correspondientes. En estos casos, se comunican a la institución las medidas restrictivas como la prohibición de acercamiento de la persona agresora. Con independencia de las medidas de seguridad que desde la UNIVERSIDAD se deban tomar, se informará a quien consulta de la posibilidad de requerir orientación y asesoramiento en el área de la DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE CONVIVENCIA Y EQUIDAD DE GÉNEROS. La decisión que tome respecto a aceptar o no la intervención desde el área correspondiente quedará por escrito. De aceptar, se continuará con los

procedimientos aquí estipulados.

En todos los casos, será central cuidar la privacidad y respetar la voluntad de la persona por quien se consulta evitando la intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

k) Evaluación del riesgo y seguridad de las personas: Una de las cuestiones centrales en la primera entrevista es evaluar el riesgo que corre la persona en situación de violencia, tanto si quien consulta es la propia persona o una tercera persona quien esté planteando la situación. Será preciso tener presente:
   - Muchas personas en situación de violencia minimizan el peligro al que están expuestas porque la violencia es común en su vida cotidiana y a menudo, cuando abandonan su domicilio, son asesinadas.
   - Dentro de la evaluación de riesgo es importante averiguar si la violencia es intrafamiliar, si hay personas menores de edad a cargo, ya que las mismas pueden también estar en riesgo.
   - Puede suceder que quien consulta no se sienta en peligro de agresiones graves o de muerte, pero que quienes evalúan estimen lo contrario.
   - En los casos en que se evalúe riesgo extremo se procederá a instrumentar las articulaciones pertinentes que garanticen la atención de la urgencia en pos de salvaguardar la vida de la persona en situación de violencia.
   - Es importante distinguir entre una consulta y una denuncia.
   - En todos los casos donde la evaluación sea de riesgo extremo se trabajará un esquema de seguridad con la persona, conforme el Plan de Seguridad que determinen las autoridades judiciales.
   - Se tendrán en cuenta en la evaluación de la situación otras dimensiones presentes como razones culturales, de creencias, nacionalidad, opinión, rango etario o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. También la condición de estructura social o institucional respecto las relaciones de poder o jerarquía que exponga a la persona o grupo a una posición de desigualdad y/o vulneración. Si la situación es externa o interna al ámbito universitario.

   Se toma de referencia el SISTEMA INTEGRADO DE CASOS DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO (SICVG). El SICVG consiste en una herramienta para sistematizar la información sobre consultas y/o denuncias por violencia de género de todo el país, con el fin de aportar datos relevantes para el diseño y monitoreo de políticas públicas vinculadas a la materia.

| NIVEL DE RIESGO | DEFINICIÓN |
|---|---|
| Riesgo altísimo | Implica riesgo de vida inminente por ser víctima potencial de violencias extremas, requiere intervención urgente, teniendo en cuenta la situación de vulnerabilidad socioeconómica. |
| Riesgo alto | Requiere intervención inmediata debido al riesgo de vida, teniendo en cuenta la situación de vulnerabilidad socioeconómica. |
| Riesgo medio | Implica cierto estadio de las violencias moderadas que requiere intervención, acompañamiento y seguimiento. Pueden encontrarse o no en situación de vulnerabilidad socioeconómica. |
| Riesgo bajo | Requiere seguimiento y/o una intervención leve como sugerencia de acompañamiento. Pueden encontrarse o no en situación de vulnerabilidad socioeconómica. |

l) Medidas y recursos: Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, de hostigamiento o violencia por razones de género, identidad u orientación sexual serán consideradas con indicación de intervención. Acorde a la evaluación de características de la situación de la persona o grupo, y teniendo en cuenta la gravedad y/o riesgo de las situaciones de discriminación o violencia, se establecerán alternativas en las medidas, recursos de acompañamiento o intervención.
En las distintas acciones sugeridas por el Equipo del Programa de Orientación se tendrá en cuenta el principio de gradualidad y la gravedad de la situación de violencia.
Teniendo en cuenta que los contextos de violencia impactan en las condiciones psicofísicas y sociales, así como en la continuidad de las trayectorias personales, educativas y/o laborales, se propondrán alternativas de medidas o sistemas de apoyo acordes a la evaluación de la situación y el nivel de riesgo.
Las acciones serán guiadas por un criterio que respete la voluntad y decisión de la persona o personas que atraviesan una situación de violencia.
Los recursos de acompañamiento e intervención comprenden instrumentos, medidas de intervención e investigación de las situaciones.
Las herramientas administrativas/ institucionales que no llegan a sanción en articulación con un dispositivo sumarial, incorporan prácticas de prevención y políticas de reparación garantizando el cese y la no repetición de la violencia.

## 4. Tipos de medidas y recursos

a) Medidas preventivas y de protección: Medidas inmediatas para garantizar el cese de la violencia y evitar revictimización mientras se avanza con la investigación. Para las mismas se deberá tener en cuenta la voluntad de las personas afectadas por la violencia:
   - Llamado de atención, entrevistas, dialogo reflexivo, etc.
   - Aplicación de instrumentos de medición para la sistematización de indicadores de violencia, sus características y riesgos.
   - Articulación con áreas especializadas para asesoramiento, tratamientos psicológicos y/o dispositivos de abordaje institucionales.
   - Interdicción de cercanías[4]. Suspensión preventiva de la persona indagada. Se deberá tener en cuenta si la persona o grupo consultante, denunciante y/o las personas implicadas estuvieran o debieran estar en contacto por razones de trabajo o académicas, o si este contacto expusiese a la persona o grupo denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad laboral o académica.
   - Licencias o justificación de ausencias.

4 Protocolo marco de para el abordaje de las violencias por motivos de género en el sector público nacional ART 10 "La persona en situación de violencia por motivos de género que realice consulta y/o denuncia, podrá solicitar la modificación del lugar y/u horario de prestación de servicio, a fin de resguardar su integridad física y/o psicológica y/o la de su círculo de confianza. El área de Recursos Humanos del organismo correspondiente deberá actuar de forma ágil y expeditiva, a fin de dar respuesta a la solicitud cursada, teniendo en consideración los principios rectores de este Protocolo, debiendo arbitrar los medios necesarios a fin de que la persona requirente no vea afectada su carrera laboral con motivo de dicho pedido. Cuando la persona requirente comparta lugar de trabajo con la persona denunciada, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre ésta última, salvo pedido expreso de la persona requirente". Esta medida se puede hacer extensiva a estudiantes a través de los Departamentos Académicos.

b) Medidas sancionatorias: Las mismas se inician solicitando procedimiento administrativo para la investigación y esclarecimiento de los hechos. Se implementan posteriormente a la investigación administrativa. En estas medidas se tendrán en cuenta las normas y reglamentación disciplinaria de la UNIVERSIDAD contenida en el REGLAMENTO DE ALUMNOS:
   - Apercibimiento, suspensión, etc.
   - Medidas restrictivas como interrupción de beca, participación en espacios, cumplimiento de rol, tareas, acceso a dependencias o anexos de la institución, etc.
   - Medidas de reparación como restitución de lugares, roles, tipos de contratación, etc.
   - Medidas de capacitación obligatoria y/o modalidades de implementación de un módulo de convivencia.

c) Recursos de prevención y promoción:
   - Participación en capacitaciones, espacios de reflexión o abordajes puntualizados sean individuales o grupales. Se prevé incorporar progresivamente nuevos dispositivos de trabajo en articulación con la Ley Micaela.
   - Campañas de difusión de información y sensibilización.

Todas las medidas indicadas, luego de cumplir con los procedimientos de aprobación institucional, serán notificadas por el área o representante de la UNIVERSIDAD definido como responsable por los acuerdos de trabajo intra institucional. La comunicación se estipula de modo escrito y verbal. En la misma debe quedar consignado el plazo que se evalúe necesario sostener la o las medidas.

Marcos de referencia:
- Ley N° 26.485 de LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO.
- Ley N° 27.499 de LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO.
- Lineamientos del PLAN NACIONAL DE ACCIÓN CONTRA LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO 2020–2022. [5]
- PROTOCOLO MARCO PARA EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL (Decisión Administrativa APN-JGM N° 1012/21). [6]

d) Áreas intervinientes: Se tiene como objetivo consolidar circuitos definiendo distintas tareas y recorridos institucionales:
   - PROGRAMA DE ORIENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO SOBRE CONVIVENCIA UNIVERSITARIA: Recepción de la situación. Elabora informe de situación y recomendaciones para la intervención. Informa a autoridad o áreas correspondientes. Mantiene contacto con la persona o grupo consultante/denunciante. Realiza seguimiento.
   - COMITÉ DE SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO del PROGRAMA y/o autoridades: Puede solicitar y definir sobre una intervención. Indica apertura de

[5] https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_de_accion_2020_2022.pdf
[6] https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/355767/texto

una investigación administrativa con intervención de la Secretaria de Legal y Técnica. Realiza seguimiento de funcionamiento del Programa.

- SECRETARIA DE LEGAL Y TÉCNICA: Lleva a cabo la investigación sumarial. Realiza dictamen con medidas a tomar. Informa a autoridades o áreas de gestión. En articulación con Comité de Supervisión y Seguimiento del Programa y/o Autoridades, determina suspensión preventiva de la persona denunciada u otras medidas. Resuelve la sanción administrativa de acuerdo a los reglamentos vigentes.

Todo procedimiento quedará bajo resguardo de la confidencialidad y no difusión de la información.

e) Articulación intrainstitucional: Se pone en marcha una vez que es evaluada la situación y su alcance en relación a dependencias institucionales. Se trabajará conjuntamente con referentes de las áreas o representantes institucionales cuando se requiera tener injerencia en la resolución sobre la situación. Deviniendo de este trabajo conjunto y articulado, sistemas de apoyo en el acompañamiento, ajustes razonables, modificaciones, adaptaciones necesarias y adecuaciones a las condiciones de la o las personas con el fin de garantizar el goce o ejercicio de sus derechos, en igualdad de condiciones.
También cuando las situaciones requieran generar soportes institucionales que fortalezcan las trayectorias educativas o laborales de toda persona o grupo que esté en situación de violencia por razones de género y/o sufra algún tipo de discriminación por su condición de género.
Recurriendo, en caso de ser necesario, a convocar en la definición de los procedimientos de intervención al COMITÉ DE SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO del PROGRAMA en la toma de definiciones para elaborar medidas preventivas, de protección o de investigación.
Todo procedimiento quedará registrado por escrito y resguardando la confidencialidad de la o las personas involucradas en una situación de violencia.

f) Articulación interinstitucional: Una vez evaluada la situación, se pone en marcha, si requiere de generar soportes institucionales de articulación con espacios de incumbencia especializados en la temática. Conforme la Guía de Recursos de Articulación para un abordaje integral (Anexo IV)). La misma se compone de servicios de salud mental, social y judicial estatales y/o privados del Partido de MORENO y aledaños. Dicha Guía deberá ser actualizada en forma permanente, teniendo en cuenta que las dinámicas propias de funcionamiento de los servicios varían constantemente.
La UNIVERSIDAD establecerá previamente los contactos y convenios necesarios con instituciones y organismos públicos, de organización comunitaria o privados que atiendan la problemática de violencia de género para efectuar la derivación o articulación correspondiente. La misma será realizada con un informe escrito.
Formalizado el pedido de atención o asesoramiento, el Equipo del Programa de Orientación realizará el seguimiento de cada situación solicitando a las instituciones con las que se articuló los informes correspondientes. Asimismo, en el marco de las legislaciones vigentes se tomarán todos los recaudos y adecuarán los informes escritos respetando la privacidad y la confidencialidad de las personas involucradas en la situación de violencia.
Este procedimiento será informado con claridad a quien consulta.

g) Formulario de Registro: Todas las actuaciones deberán registrarse por escrito. Desde el Equipo del Programa de Orientación se completará el presente formulario de registro:
   - Datos personales relevantes de la persona o grupo consultante o solicitante.
   - Descripción de la situación por la cual se consulta o reporta.
   - Evaluación de la situación. Evaluación del riesgo.
   - Observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención.
   - Tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.
   - Registración del seguimiento y situación de la derivación o articulación si la hubiera.

   El registro tiene como objetivo armar una base de datos e información que permita:
   - Hacer efectiva las articulaciones correspondientes.
   - Realizar el seguimiento de la situación que la consulta planteó.
   - Contar con información para conocer, evaluar y estudiar la magnitud y las características de las situaciones de la violencia de género en el ámbito universitario y en la comunidad.
   - Poder diseñar acciones de visibilización, sensibilización y concientización de la problemática de violencia de género abiertas a la comunidad.