

Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencias sexistas en el ámbito de la Universidad Nacional del Comahue

1

(Borrador para el debate- Marzo 7de 2013)

Fundamentación

Socorro Violeta es un servicio de asesoramiento y acompañamiento legal, en temas vinculados a las violencias de género en sus distintas manifestaciones y a los derechos sexuales y derechos reproductivos. Coordinado e impulsado por la Colectiva Feminista La Revuelta, en articulación con la Asociación Docente de la Universidad Nacional del Comahue (ADUNC), funciona desde el año 2009 de manera ininterrumpida.

El servicio generó a lo largo de estos años un espacio de atención semanal y gratuita con abogadas y especialistas, recibiendo consultas de mujeres heterosexuales lesbianas, bisexuales, personas travestis, trans, familiares que acompañan la denuncia de niñas y niños sobre abusos sexuales, etc.; realizamos acompañamientos con acciones callejeras de variado tenor; presentaciones de exigencias y propuestas a organismos del estado como ser salud pública y educación; presentaciones al poder judicial; acciones de formación y capacitación; presentación en ámbitos legislativos de proyectos de ley y ordenanzas junto con impulsar la creación de espacios similares en otras provincias y localidades, contribuyendo así –a nuestro entender- a politizar el tratamiento de las temáticas vinculadas a las violencias sexistas y heterosexistas, implicadas en las amplias relaciones de poder existentes y posibilitando en simultáneo el apoderamiento de quienes han sido y son sobrevivientes de esas violencias.

En lo que hace a acciones que involucran directamente a la Universidad Nacional del Comahue diremos que hemos estado presentes en cátedras y jornadas de capacitación, en especial en las carreras de trabajo social, comunicación, derecho y educación. Acompañamos a trabajadores y trabajadoras de distintas facultades en los tránsitos por juicios vinculados a abuso sexual infantil que enfrentan con sus hijas/os, nietas/os u otros familiares.

Solicitamos e impulsamos junto con organizaciones del movimiento LGTTBI ante este Consejo Superior y ante los Consejos Directivos de las Facultades de Ingeniería y de Derecho y Ciencias Sociales resoluciones para que la UNCo reconozca en todas sus dependencias académicas y administrativas el derecho a la identidad de género autopercebida. Se obtuvieron resoluciones favorables en

todas las instancias, citamos en particular la Ordenanza N° 541 del Consejo Superior de la UNCo del 25/10/11.

2

Y hemos asesorado y asistido legalmente desde el comienzo de la denuncia presentada por la Comisión de Mujeres de la FaDECs y acompañada por docentes de esa facultad. Fuimos parte de las acciones necesarias para que se sustancie el sumario y la investigación sobre la denuncia que pesa contra el docente Patricio Orlando. Son los aprendizajes a partir del accionar aquí desarrollado, los que nos mueven a hacer esta presentación. (Los informes de cada año de actuación pueden consultarse en: www.larevuelta.com.ar).

En un acotado paréntesis diremos que una serie de leyes y convenciones adoptadas por nuestro país, obligan a todas sus instituciones públicas y estatales (aunque no exclusivamente) a generar políticas integrales para su cumplimiento y sustentan también esta propuesta de protocolo. A saber: la Ley Nacional N° 26.485 –De prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos donde desarrolle sus relaciones interpersonales; su correlato en la provincia de Neuquén, la Ley N° 2.786, y en la de Río Negro Ley 4650; la Ley Nacional de Matrimonio Civil N° 26.618, conocida como ley de Matrimonio igualitario; la Ley Nacional N° 26.743 de Identidad de Género; la Ley Nacional N° 26.150 que crea el Programa de Educación Sexual Integral; las convenciones de rango constitucional como la Convención para la eliminación de la violencia contra las mujeres CEDAW y la Convención Interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belén Do Pará”.

Como decimos en los párrafos anteriores, son justamente las experiencias y situaciones vividas a lo largo de los dos largos años de sumario, las que nos llevan a presentar esta propuesta para que sea debatida, ampliada, mejorada y aprobada por el Consejo Superior de la Universidad Nacional del Comahue. En el entendido que resoluciones de este tipo colaborarán en el trabajo pedagógico que tenemos que seguir haciendo en la cotidianeidad, para que la UNCo pueda enorgullecerse de *hacer docencia* y asumir un compromiso activo para erradicar las violencias, las discriminaciones y los abusos de poder. Pueden significar también puntos de apoyo para ser imitadas por otras universidades y unidades académicas. Pueden resultar una apuesta por garantizar de manera renovada los derechos humanos para todas y todos.

Alcances y propósitos:

El presente protocolo tiene alcance e involucra a toda la comunidad universitaria: estudiantes, docentes y no docentes.

Pretende:

- Generar ámbitos de confianza para la exposición de las situaciones por parte de quienes son objeto de violencias, discriminaciones y abusos de poder, a partir de su condición de género, sexualidad, corporal, étnico-racial.
- Contemplar las especificidades de las relaciones interpersonales en el ámbito de la universidad.
- Potenciar la función de cuidado impulsando escuchas atentas y desprejuiciadas.
- Garantizar actos de reparación y justicia.
- Evitar re-victimizaciones y dilaciones en los procesos de sumario e investigación.

3

Propuesta:

Este instrumento no reemplaza la aplicación de las normativas específicas a las que se encuentra sujeta la comunidad universitaria.

La responsabilidad por la aplicación del presente protocolo será del Decano/Decana y el Consejo Directivo, de la respectiva unidad académica o de aquellas que se encuentren involucradas en la situación respectiva. En el caso de situaciones producidas en el ámbito de la Administración Central la responsabilidad recaerá sobre el/la Rector/a y el Consejo Superior.

De las denuncias

- 1) Las denuncias se realizarán en Secretaría de Bienestar Universitario, dado que su objetivo es definido como "(...) *llevar adelante las políticas de Bienestar para toda la comunidad Universitaria. Los asuntos prioritarios de incumbencia se encuentran relacionados con el mejoramiento de la calidad de vida, enfatizando en beneficios estudiantiles, promoción y prevención de la salud, cultura, recreación y deportes, entre otros.*". Previéndose que las mismas serán tomadas por personas capacitadas para ello, tal el caso de psicóloga/o, trabajador/a social, otras/os de campos afines. Las personas que recepcionen la denuncia serán como máximo dos.
- 2) Para el caso de los Asentamientos o Unidades Académicas distantes las denuncias podrán realizarse en las secretarías de bienestar, asuntos estudiantiles o bienestar estudiantil.
- 3) En esta instancia, la exposición de la situación, puede ser realizada por la/s persona/s directamente afectadas o por terceras que conozcan estrechamente los episodios.

- 4) La entrevista podrá ser grabada o tomada en forma escrita en todo de acuerdo con la/s persona/s que realiza/n la denuncia.
- 5) En las instancias donde se narren los hechos se garantizará que la/s personas, que realiza/n la denuncia esté/n acompañada/s por otras de su confianza que contengan y alienten la realización de una descripción, lo más pormenorizada posible, de la situación.
- 6) La primera exposición de los hechos, podrá ser ampliada cuando la/s persona/s consideren que en su denuncia omitieron datos importantes.
- 7) Si por alguna causa relacionada con el pudor o el miedo, la persona denunciante prefiere, en cualquier instancia del tratamiento del tema, que otras no estén presentes, esto será respetado.
- 8) En todas las instancias se omitirán preguntas que ahonden en detalles que la persona denunciante puede no querer expresar. Se respetarán los silencios.
- 9) La persona o las personas que tomen la denuncia, o estén involucradas institucionalmente en su tratamiento, deberán omitir todo tipo de comentarios, que insinúen responsabilidades de la/s denunciante/s en los hechos ocurridos, evitándose toda re-victimización.
- 10) Las acciones objeto del presente protocolo serán consideradas faltas graves a los efectos de los regímenes sancionatorios correspondientes.

De las Unidades Académicas

- 11) La Secretaría de Bienestar Universitario remitirá perentoriamente (como máximo dentro de las 48 horas de producida la denuncia) la denuncia al Decano o Decana de la Unidad Académica respectiva quien, una vez realizado el informe correspondiente, convocará a una sesión extraordinaria del Consejo Directivo de forma inmediata en los plazos previstos para realizar dicha convocatoria.
- 12) Si la/s persona/s denunciante/s lo solicitaran las sesiones extraordinarias del Consejo Directivo donde se trate el tema serán de carácter cerrado.

13) Se evitarán comentarios que desalienten la continuidad de la denuncia o que de alguna forma, busquen desacreditar a quién/quienes la realiza/n.

5

14) Se evitarán comentarios institucionales y públicos que insinúen que las denuncias se relacionan con situaciones de oposición política, propias de la vida universitaria.

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

16) La institución podrá aconsejar y brindar los medios necesarios, para un acompañamiento y apoyo psicológico a la/s persona/s denunciante/s.

De la separación preventiva de funciones del denunciado

17) Cuando el/la denunciado/a tenga relación directa de autoridad sobre quien realiza la denuncia, el Consejo Directivo y/o el Decano/a establecerá la suspensión preventiva de ese vínculo hasta que se resuelva en forma definitiva el caso/trámite (transcurran las instancias de indagación correspondientes); esto implica la adjudicación de tareas y espacio físico para el/la denunciado/a, en otro ámbito de la unidad académica, que garantice que el/la denunciante pueda continuar sin obstáculos, su vida cotidiana en la institución. La re-asignación de tareas a la persona denunciada deberá ser dentro de los 10 días hábiles de realizado el primer descargo. De resultar necesario el rectorado asignará las partidas presupuestarias para solventar la cobertura del cargo que la reasignación de tareas ocasione.

18) Las actividades asignadas al/la denunciado/a serán supervisadas por la instancia superior correspondiente. En el caso del personal docente por la Dirección de Departamento.

De la sustanciación de sumario

19) Si correspondiere, el/la Decano/a y el Consejo Directivo habilitarán la inmediata sustanciación de un sumario.

20) El sumario relacionado con estas temáticas, no es un sumario común, en este sentido se garantizará que las declaraciones que realice/n la/s persona/s denunciante/s no se lleven a cabo frente al denunciado, aunque sí en presencia de su abogado.

6

21) De ser necesario se designará a una persona con capacitación en el tratamiento de estas clases de denuncias para que asesore al sumariante. A pedido de la unidad académica el rectorado contratará perentoriamente a la persona propuesta.

22) La sustanciación del sumario será prioritaria para el/la sumariante por sobre toda otra actividad laboral dentro de la universidad. El rectorado destinará a la unidad académica la partida presupuestaria necesaria para cubrir las actividades que el/la sumariante deba dejar para cumplir con su obligación.

23) Las licencias médicas que eventualmente se otorguen a las personas denunciadas no implicarán la suspensión del trámite del sumario. Si por la índole de la licencia el/la sumariante considerara que la misma pudiera afectar el derecho de defensa solicitará la evaluación de profesionales forenses que dictaminarán al respecto.