

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19
San Carlos de Bariloche, 01 de agosto de 2019

VISTO:

El Expediente CRUB. N° 0188/19; y,

CONSIDERANDO

- Que mediante Nota Registro CRUB N° 1258/1/19, la Comisión Integral de Perspectiva de Género del Centro Regional Universitario Bariloche, eleva y solicita el aval del documento titulado “Programa integral de perspectiva de género: igualdad y equidad en clave Institucional”;
- Que acompaña la propuesta nota de la Dra. Dora Barrancos, Socióloga, Investigadora Principal del CONICET, mediante la cual expresa “...*que la formación universitaria debe erradicar la información basada en los estereotipos, en la trama jerarquizada patriarcal, y solo con la sostenibilidad de un Programa integral podrán acercarse hacia ese gran objetivo*”, deseando la concreción de este paso decisivo;
- Que la autoría del documento corresponde a la Comisión Integral de Perspectiva de Género del Centro Regional Universitario Bariloche aprobada por Res. CD CRUB GAB N° 268/19 con la participación de integrantes de la comunidad universitaria;
- Que el programa contiene un conjunto de propuestas organizadas por ejes que comparten una convicción: la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades para todas las personas adquiriendo un lugar de relevancia al momento de pensar y diseñar el quehacer universitario y organizar itinerarios posibles para lograr el fin de aportar a una sociedad más justa;
- Que el programa incluye propuestas referidas a: prácticas académicas, uso del lenguaje inclusivo, implementación de una encuesta sobre perspectiva de género y un protocolo de intervención Institucional frente a violencias por cuestiones de género en el ámbito de la Universidad del Comahue;
- Que la comisión de Interpretación y Reglamento propone que dada la importancia de la temática y para el enriquecimiento del debate, el tema sea tratado en el plenario, encomendando a los Consejeros reforzar su lectura;
- Que en el amplio debate llevado a cabo en la sesión del Consejo Directivo el Lic. Viegas referente del Área de Comunicación en el CRUB informa que se trabajó en el Protocolo de Intervención Institucional frente a violencias por cuestiones de género en el ámbito de la Universidad del Comahue y que el mismo, una vez finalizado, será elevado al Área de Intervenciones Institucionales de la UNCo;
- Que el Consejo Directivo en su 6° sesión ordinaria de fecha 01 de agosto de 2018, aprobó por mayoría otorgar aval al programa presentado;

POR ELLO:

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO BARILOCHE
RESUELVE

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

ARTICULO 1°: **AVALAR** el documento que se anexa a la presente Resolución, presentado por la Comisión Integral de Perspectiva de Género del Centro Regional Universitario Bariloche, titulado: **PROGRAMA INTEGRAL DE PERSPECTIVA DE GENERO: IGUALDAD Y EQUIDAD EN CLAVE INSTITUCIONAL**, con el compromiso de trabajar en su implementación, en la gestión de recursos necesarios para dicha implementación y en la socialización del documento con las Unidades Académicas y Sede Central de la UNCo.

ARTICULO 2°: **REGISTRAR, COMUNICAR, ARCHIVAR.**
MFA/mdp



MARÍA DEL PRETE
Secretaria
CONSEJO DIRECTIVO
Centro Regional Universitario Bariloche
Universidad Nacional de Comahue



MARCELO ALONSO
DECANO
Centro Regional Universitario Bariloche
Universidad Nacional de Comahue

ANEXO

Presentación

El presente documento titulado “Programa integral de perspectiva de género: igualdad y equidad en clave institucional” ha sido elaborado entre los meses de abril y junio por integrantes de la comunidad educativa de la Universidad Nacional del Comahue sede San Carlos de Bariloche.

La autoría de este documento corresponde a la Comisión Integral de Acción en Perspectiva de Género del Centro Regional Universitario Bariloche, aprobada por la RESOLUCIÓN CD- GAB N° 0268/19. Contiene un conjunto de propuestas organizadas por ejes que propician la inclusión de la perspectiva de género como política institucional. Incluye propuestas generales, propuestas para la actividad académica, propuestas para el lenguaje inclusivo, propuesta de una encuesta sobre perspectiva de género y una propuesta de *Protocolo de Intervención Institucional frente a Violencias por cuestiones de Género en el ámbito de la Universidad Nacional del Comahue*. Todas las iniciativas comparten una convicción: la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades para todas las personas adquieren un lugar de relevancia al momento de pensar y diseñar el quehacer universitario y organizar itinerarios posibles para lograr el fin de aportar a una sociedad más justa.

Elaboraron este documento (en orden alfabético):

Claudia Susana Pérez
Cristina Paineñil
Fabián Viegas
Gabriela Matozza
José Luis Curinao
Laura M. Méndez
Malena Garavaglia
María Victoria Azcurra Natalia
Soledad Aguirre Barría
Patricia Mendoza
Patricia Talani
Verónica Levaggi

Participaron de la Comisión y/o colaboraron con ella:

Agustín Catalán
Alfonso Aguilar
Betsaida Rodríguez
Cora Langbehn
Cristina Marín
Daniela Avendaño
Daniela Zacharías
Exequiel Bustos
Gabriela Miori
María Marta Quintana
María Victoria Goicoechea
Mónica de Torres Curth
Viviana M. Fernández



EJE 1: PROPUESTAS GENERALES

Fundamentación

Consideramos que un conjunto de acuerdos, posicionamientos y acciones institucionales son el cimiento para aportar a una Universidad que, con perspectiva de género, promuevan la igualdad y la equidad con la totalidad de quienes integran la comunidad educativa, garantizándolas tanto al interior del Centro Universitario como en las actividades de articulación con el medio del que forma parte.

En ese sentido las universidades nacionales, y entre ellas la Universidad Nacional del Comahue (Res. 24/5/19) adhieren a la llamada Ley Micaela¹ (N° 27499/18), que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación en la República Argentina. El plan de capacitación estará a cargo del INAM -Instituto Nacional de la Mujer- y los contenidos deben apuntar a la prevención de la violencia de género en todas sus formas, como establece la Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Todas las personas que se desempeñen como agentes del Estado deben cursar y aprobar todos los años la capacitación y su incumplimiento será considerado una falta grave que incluirá sanciones y obstaculizará el ascenso a un cargo superior en caso de que corresponda.

La Ley Micaela no afectaba a las universidades, sino a los tres poderes del Estado nacional. Entonces, docentes e investigadoras nucleadas en la RUGE (Red Universitaria de Género) armaron una propuesta que enviaron al CIN (Consejo Interuniversitario Nacional) y que fue aprobada por unanimidad. Esto significa que, si bien las universidades tienen autonomía, el CIN les sugiere que realicen capacitaciones para las autoridades y los distintos claustros y que incorporen contenidos de género a los programas de estudio de las distintas disciplinas. Los objetivos propuestos por la Ley Micaela están en un todo de acuerdo con los enunciados por esta Comisión en el campo de la formación: capacitar y sensibilizar a quienes integran los diferentes estamentos del Estado, entendido no como una mera elección de preferencia personal, sino a los fines de dar cumplimiento a un deber que asumió nuestro país al firmar la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (“Belém do Pará”). Esta Convención establece en su artículo 8c que los Estados parte fomentarán “la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer”. Las recomendaciones a los Estados han continuado en esta línea.

¹ El presente proyecto de ley lleva el nombre de Micaela García, víctima de un brutal femicidio; en reconocimiento por su lucha militante por los derechos de las mujeres y de los más vulnerables.

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

Por su parte el MESECVI (Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará) en el Informe final de Argentina (2012) recomienda al Estado el desarrollo de planes de formación continuos sobre violencia contra las mujeres y derechos de las mujeres, destinados a legisladores/as, operadores/as de justicia (jueces/zas, fiscales/as, funcionarios/as legales, comisarios/as de familia) y otros/as funcionarios/as públicos/as, operadores/as de salud, educadores/as, fuerzas militares y policiales, organizaciones sociales y comunitarias de mujeres, centros de atención especializados en violencia y otros públicos similares.

Finalmente, el Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI insta a los Estados parte a implementar capacitación permanente con contenidos educativos en violencia contra las mujeres dentro de los planes de formación de servidores públicos. Es preciso evitar que la capacitación se reduzca a talleres o actividades esporádicas sin un programa permanente que las respalde, y que se conviertan en meros proyectos de vigencia temporal y parcial.²

La ley asigna al INAM la responsabilidad de diseñar los contenidos curriculares para los cursos a impartir, lo que obliga a un diálogo colaborativo entre el Instituto, Universidades Nacionales y centros de Ciencia y Tecnología, para aportar juntos en la instalación de la perspectiva de género en esos ámbitos.

En ese marco, creemos prioritario definir posicionamientos, generar propuestas con perspectiva de género y garantizar la posibilidad de que éstas se concreten como políticas públicas en la cotidianeidad institucional.

Como puntos iniciáticos, consideramos seis como prioritarios:

- a) **Pronunciamento del Consejo Directivo de la UNCo Bariloche** en adhesión a las leyes vigentes vinculadas a la perspectiva de género, exigiendo su cumplimiento efectivo y comprometiéndose, en la medida de sus posibilidades, a gestionar/brindar todos los medios necesarios para que instalarla como política pública del Centro Universitario: Ley 27499 Micaela, Ley 26150 de Educación Sexual Integral (2006), Ley de Salud Sexual y Reproductiva (2002), Ley 26618 de Matrimonio igualitario (2010), Ley 26743 Identidad de Género (2012), Ley 23592 Actos discriminatorios (1988), Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollan sus Relaciones Interpersonales (2009).
- b) **Acompañamiento con actividades y acciones** de difusión de las efemérides vinculadas a la igualdad y la equidad de géneros. Entre las más significativas figuran: el 30 de enero conmemoración del femicidio de la estudiante de la Licenciatura en Enfermería

² Pérez, Sara Isabel (2018), La "Ley Micaela", nueva ley hacia la igualdad de género en la Argentina. Artículo de Nodal, Agencia para América Latina y el Caribe. <https://www.nodal.am/2018/12/la-ley-micaela-nueva-ley-hacia-la-igualdad-de-genero-en-la-argentina-por-sara-isabel>

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

Valeria Coppa, el 8 de marzo día internacional de la Mujer, el 28 de junio y el 25 de noviembre. (Ver en anexo uno listado de conmemoraciones).

- c) **Gestión y propuesta** a las autoridades UNCo central de la inclusión de **una nueva beca** para estudiantes con identidad trans con el propósito de facilitar el acceso y permanencia en la Universidad de personas que integran el colectivo “trans” (transexuales, transgéneros y travestis) y garantizar el respeto a la identidad y expresión de género autodesignada en su trayectoria educativa.
- d) **Conformación de una Comisión Integral de Género** que funcione en forma permanente en el Centro Regional, constituida de forma interdisciplinaria y con perspectiva de género. Se sugiere que la misma sea integrada por una abogada, una psicóloga y un/a representante³ del Centro Regional. Las funciones de esta comisión serán de:
1. Intervención, asesoramiento y prevención en situaciones de violencia por cuestiones de género en colaboración con otros grupos e integrantes de la comunidad educativa y/o de la comunidad en su conjunto.⁴
 2. Capacitación y asesoramiento a docentes, estudiantes y personal de la UNCo Bariloche en relación con cuestiones vinculadas al género y la Educación Sexual Integral (ESI)
 3. Consejería integral en Salud Sexual y Reproductiva
 4. Formación, extensión, investigación y producción científica en perspectiva de género⁵.

De manera provisoria y hasta que gestionen los recursos necesarios para cubrir estos cargos, se sugiere destinar carga horaria de los docentes en ejercicio que posean interés y formación en la temática, para acompañar y/o realizar acciones vinculadas a la perspectiva de género como política pública transversal a todos los actos educativos institucionales (asesoramientos a áreas y cátedras, presentación de materias optativas y/o seminarios, etc.).

- e) **Capacitación inicial y permanente en perspectiva de género y ESI.** Se propone una capacitación a desarrollarse en el segundo cuatrimestre del presente ciclo lectivo a cargo de quienes participaron de la elaboración del Programa Integral. Se sugiere⁶:

³ Al momento de conformar la Comisión Permanente, se sugiere al equipo de gestión consulte esta comisión sobre la metodología de selección de sus miembros, sugerimos sea por llamado abierto a cubrir los cargos.

⁴ Se prevé la posibilidad de acciones conjuntas y articuladas con el Servicio de Orientación Estudiantil (SOE) del Centro Regional Universitario Bariloche.

⁵ Se sugiere que una vez conformada la Comisión y de acuerdo a los principios rectores enunciados, ésta elabore su reglamento y pautas de funcionamiento.

⁶ Esta capacitación tiene la intención de constituirse como la primera acción de la institución en la formación en perspectiva de género, pero no la agota. Se reitera la necesidad de coordinar con otros

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

Destinatarios: comunidad docente y no-docente de la institución.

Carácter: obligatorio con suspensión de actividades y otorgamiento de certificado para justificar inasistencias, en el caso de que, quien asista, trabaje en otras instituciones.

Duración: 4 horas.

Propósitos:

- Interpelar las prácticas educativas cotidianas desde la perspectiva de género.
- Facilitar el conocimiento de las leyes vigentes que amplían derechos.
- Propiciar la reflexión sobre la posición de cada una/o frente a la temática, la reflexión sobre su propia formación y sus supuestos y dificultades para abordarla.
- Propiciar el conocimiento de los aspectos biológicos, psicológicos y sociales que conforman la sexualidad, desde una concepción integral.
- Favorecer la reflexión sobre la sexualidad como aspecto constitutivo de las personas.
- Favorecer la enseñanza de la ESI desde los enfoques transversal y específico.

Contenidos:

- Sexualidad como construcción histórico-social. Subjetividad y sexualidad. Las dimensiones de la sexualidad. El niño, la niña, el/la adolescente y el adulto como sujetos de derecho. Leyes vigentes: Ley N° 26.150 ESI, Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de niños, niñas y adolescentes, Ley N° 26.206, Ley de Salud Sexual y Procreación Responsable, Ley N° 26.485, Ley de Identidad de género, Ley de Matrimonio Igualitario. Ley de Parto Respetado. Ley de ILE. Enfoque de derecho desde la práctica en la escuela.
- Programa Nacional de ESI. Enfoques transversal y específico. Lineamientos curriculares para su implementación en las instituciones educativas. Ejes conceptuales presentes en la ESI: valorar la afectividad, cuidar el cuerpo y la salud, respetar la diversidad, ejercer nuestros derechos, reconocer la perspectiva de género. Materiales y recursos propuestos por el Programa Nacional de Educación Sexual Integral para todos los niveles y modalidades del sistema educativo.
- Perspectiva de género. Estereotipos de género.
- Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Al finalizar esta la actividad quienes la coordinen realizarán una devolución a la Comisión con el fin de ponderar resultados y coordinar las propuestas futuras de capacitación en un proyecto integral, dinámico y permanente que incorpore también a estudiantes⁷.

organismos capacitadores a nivel Unco central y con grupos/instituciones con experticia en estas temáticas.

⁷ Se sugiere realizar la capacitación en el mes de septiembre durante la semana de exámenes y prever que durante las cuatro horas que dura, no haya mesas examinadoras. Quienes integran la Comisión autora de este plan integral se ofrecen para coordinar la actividad de capacitación. Debido a lo escueto del tiempo, de los temas propuestos se abordarán aquellos que aparezcan como prioritarios y de mayor interés en la encuesta sobre perspectiva de género a realizar en la Unco Bariloche.

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

e. Articulación inter e intra-institucional. Se propone acordar, y colaborar con la sede central de la Universidad Nacional del Comahue todas las acciones de sensibilización, capacitación, prevención e intervención en el marco de lo dispuesto por la Ley Micaela. Asimismo, se sugiere generar lazos cooperativos y de articulación con otras instituciones y/o grupos que, en la localidad, la región y el país, trabajen en la perspectiva de género, con el fin de promover acciones conjuntas de capacitación, sensibilización, investigación y reflexión. Esto con la convicción de que sumar voluntades y generar acciones colectivas redundará en una sociedad más justa, igualitaria y equitativa. Sugerimos también, articular con grupos ya conformados dentro del Centro Regional (como el grupo Enplural, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género, el Frente por la Esi, el Servicio de Orientación Estudiantil del Departamento de Psicología, etc.) y con redes, institutos, colectivos y grupos como RUGE, INAM, Escuelas Populares de Género, IFDC Bariloche, Universidad Nacional de Río Negro, Sede Andina, Colectivo Al Margen, etc.).

La perspectiva de género es urgente.

EJE 2: ADOPCIÓN DE UN LENGUAJE INCLUSIVO

“Las lenguas son como seres vivos que nacen, crecen y envejecen con el tiempo y, por lo tanto, no pueden ser modificadas por decreto. Hay una manera de cambiar el lenguaje: transformando la sociedad. Tenemos la posibilidad de contribuir a ello a través de nuestro propio uso del lenguaje y, en tanto docentes, ejercemos un rol privilegiado en la formación las nuevas generaciones”. (Puppo, 2009:64)

Fundamentación

Los actos de habla son en sí actos institucionales en tanto que las instituciones requieren de ellos para consolidar su poder. El lenguaje es un dispositivo que vehiculiza ideas y las naturaliza; no constituye un mero reflejo de una estructura social previa, sino que necesitamos del lenguaje para dotarnos de existencia, y no solo existencia lingüística, sino también existencia corporal y social.

Nominar, como señaló Pierre Bourdieu, es un acto político. Podemos aventurar entonces que para existir necesitamos nombrarnos y ser nombrados. Es que las palabras no son solo y simplemente eso, palabras; son también significado y son significado cargado de belicosidad que toma senderos variados en el laberinto patriarcal por el que transitamos.

La propia estructura del lenguaje, así como el uso de la lengua, proceden de modo androcéntrico e instauran lo masculino como parámetro de lo humano, solapándolo con la pretensión de universalidad. De esta manera, se genera un efecto violento de borradura/ocultación de otros puntos de vista y, por lo tanto, de otras perspectivas sobre la sociedad: la de las experiencias de las mujeres y de otras identidades de género.

Al ser productor y producto de una sociedad dinámica, el lenguaje cambia, se tuerce, se transforma. Si el lenguaje se modifica, la comunidad académica deberá adaptarse a esto y no viceversa, porque el lenguaje no pertenece a quienes se arrogan el derecho a reglarlo, sino a quienes lo utilizan y lo moldean.

Las opciones existen, pero la obligación no. No hay recetas ni conclusiones cerradas, pero, si se introduce una innovación, es porque existe una necesidad que así lo requiere. Es una disputa política de lo que significa la palabra.

En ese contexto referencial, sostenemos la necesidad de promover en la comunidad educativa universitaria la adopción de un lenguaje inclusivo al que concebimos como un lenguaje no discriminatorio, libre de visiones prejuiciosas, estereotipadas o discriminatorias hacia personas o grupos. También es un lenguaje que no invisibiliza o excluye deliberada o inadvertidamente a algunas personas. Desde una perspectiva de género, este lenguaje rechaza los actos verbales racistas, homófobos y sexistas, a los que se los concibe como ejercicios de violencia simbólica.

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

Propuestas

Compartimos a continuación algunas maneras de desmontar y evitar la producción de androcentrismo lingüístico.

Plano institucional: incluye todo acto de comunicación generado por la institución (UNCo Bariloche: comunicaciones institucionales, cartelería, actos de habla, etc.), tanto al interior de la institución (solicitudes al decanato o a las secretarías, documentación elevada al Consejo Directivo, etc.), como desde esta Unidad Académica hacia el exterior de la institución.

Se sugiere, en orden de prioridades:

1. El uso de alternativas lingüísticas que comprenden aquellas palabras genéricas que permiten referir a un conjunto de seres o a la colectividad, evitando recurrir a nominaciones cerradas (“o”, “a”). Por ejemplo, “la ciudadanía” para evitar ciudadanos, “comunidad estudiantil” para evitar el uso del determinante masculino en “los estudiantes”.
2. El uso de las/los o les de acuerdo a los contextos de enunciación. Remarcamos aquí la importancia de utilizar “los, las” o “les”, ya que la “e” supone la inclusión de todas las identidades de género. Las refiere a seres femeninos, los a seres masculinos y les refiere a todas las identidades de género: femenino, masculino y otras identidades de género. Por ello sería un error utilizar simultáneamente, en el mismo texto, “los, las y les”, ya que de esa manera se entendería “les” como un nuevo identificador de género distinto del masculino o femenino, y perdería el valor de morfema inclusivo de todos los géneros, que se le pretende otorgar.
3. Se aceptarán como válidos los documentos redactados con el identificador de género “e”, mientras que las comunicaciones que lleguen al área de difusión con “asteriscos”, “X” o “@” serán adaptadas a la norma prescripta en el punto anterior, por lo que los símbolos mencionados serán reemplazados por “e”-“les”. La decisión adoptada se fundamenta en el principio de economía del lenguaje, ya que el empleo de “e” -“les” evita el uso exclusivo del parámetro masculino; evita el efecto de reiteración que produce el doblote “la/lo” (el binario masculino-femenino) y, sobre todo, permite nombrar identidades de géneros disidentes.

Plano académico y pedagógico:

Se sugiere:

1. Confeccionar los programas de cátedra y las propuestas de enseñanza de acuerdo a lo adoptado en el plano institucional.
2. No “corregir” a les estudiantes en el caso que adopten otras modalidades de escritura.
3. Aceptar el uso de lenguaje inclusivo en trabajos académicos, instancias de evaluación, tesis de grado y postgrado.
4. Hacer explícito el criterio adoptado sobre el uso del lenguaje inclusivo en un plano general al comenzar los trayectos formativos y al producir cualquier tipo de comunicación oral y/o escrita.





RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

5. Adoptar/generar guías para el uso del lenguaje igualitario. Entre ellas sugerimos la lectura de la “Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario elaborada por el Programa de Modernización Parlamentaria de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación 2012-2015”.

La perspectiva de género es urgente.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'A' followed by a horizontal stroke.

EJE 3: ORIENTACIONES PARA EL DISEÑO DE DOCUMENTOS CURRICULARES Y DE PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Fundamentación

Las relaciones sociales basadas en la dominación histórica del patriarcado establecieron la desigualdad y jerarquías entre hombres y mujeres, e invisibilizaron otras identidades de género. El orden patriarcal operó y lo sigue haciendo como sistema social y cultural que otorgó claro predominio a los varones. La categoría de género, desde el campo social, nos permite desnaturalizar la desigualdad en la construcción de las relaciones originadas por el patriarcado.

El género es entendido como una forma de hacer, una actividad incesante y dinámica, pero no realizada en un escenario con múltiples opciones sino, por el contrario, en un escenario constrictivo. Estas restricciones no provienen de la persona misma sino que los discursos y las normas que configuran el propio género son sociales y nos antecede. Los aportes de Judith Butler en torno a la noción de performatividad resultan centrales para dar cuenta de cómo devenimos sujetos generizados en tanto efecto de una producción discursiva y normativa. Reconocer la posibilidad de transformar las relaciones humanas teniendo en cuenta la perspectiva de género y de derechos humanos, nos invita a tener en cuenta las intersecciones de generación, etnia, credo, clase, situación socio-económica-cultural y diversidad socio sexual.

Es en este marco en el que se inscribe la Universidad, como institución de conocimiento, en la pretensión de que, además de pública, gratuita, laica y de calidad, sea no sexista, no heterosexista, no androcéntrica y antirracista.

La crítica feminista ha puntualizado el carácter situado del conocimiento, la parcialidad de todas las afirmaciones, la íntima relación entre saber y poder, en definitiva, ha colocado a las grandes narrativas en el incómodo contexto de la política. En este sentido, el feminismo ha sostenido, en clave de género, un conjunto de interrogantes al saber instituido: ¿Quién habla en esa teoría/saber?; ¿bajo qué condiciones sociales, económicas, culturales y políticas formula ese discurso?; ¿para quién y cómo ese conocimiento circula y es usado en el marco de relaciones asimétricas de poder?

El sexismo en el currículo no se puede eliminar fácilmente porque no es una capa superficial del mismo, sino el resultado de lo comúnmente denominado como “ignorancia”, “omisión” y/o “descuido”. Pero, la ignorancia no es neutra, ni es un estado original, es un efecto del conocimiento mismo. Allí donde hay ignorancia, hay un modo particular de conocer. Así la ignorancia sobre la vida, las acciones, los descubrimientos, las luchas de las mujeres y los colectivos de disidencia sexual, pueden ser leídos como el modo particular de aprender los llamados “conocimientos socialmente válidos”, producidos por el androcentrismo imperante.

Desde esta perspectiva, son muchos los interrogantes a plantearse en la formulación de los actos educativos que pretendan generar justicia educativa. Entre ellos, algunos que pueden orientar nuestras recomendaciones son:

¿A qué concepción de conocimiento adscriben las propuestas curriculares, de investigación, extensión y enseñanza que se realizan en la institución?

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

¿Qué lugar se le otorga a la perspectiva de género en los diseños curriculares para la formación docente, vigentes en los profesorados de la UNCo Bariloche y en las otras carreras que la unidad académica ofrece?

¿Qué lugar posee la perspectiva de género en los programas de los distintos espacios curriculares, en las prácticas de enseñanza y de aprendizaje, y en el reconocimiento de autores y producción científica?

¿Qué formación académica, posicionamiento político y pedagógico tienen los docentes en relación con la perspectiva de género?

El propósito que persiguen estos interrogantes es aportar a la coeducación a la que concebimos como una concepción superadora a la educación mixta, que consiste, en términos de María Elena Simón Rodríguez, en partir de:

...una base imprescindible en todo proceso de cambio: el reconocimiento, análisis y crítica de la realidad en los aspectos que se desean cambiar. En este caso el reconocimiento y análisis del sexismo escolar y cultural (...). El modelo de la escuela coeducadora es el de las oportunidades equitativas, según elecciones, cualidades, diferencias personales y no de género. Es un modelo mosaico, en el que cada pieza tiene su necesidad de reconocimiento, su espacio, su tratamiento. El objetivo es la equivalencia, la neutralización definitiva de la división sexual del trabajo: en el plano real, en el sentimental, en el simbólico. (...) El método, el de la cooperación, negociación, intercambio (2001: 67).

En ese marco, cobra especial relevancia la implementación de la Ley N° 26.150 de Educación Sexual Integral (ESI) sancionada en octubre de 2006, que establece el derecho de infancias y jóvenes de recibir información científicamente validada acerca de sexualidad, la responsabilidad de los docentes de enseñar y la obligación del Estado de garantizar que se implemente esta Ley a nivel nacional. Los lineamientos curriculares del año 2008 explicitan el alcance, los propósitos y formas de implementación de la ESI desde el nivel inicial, primario, secundario y superior. Entre los ejes conceptuales de la ESI, se encuentran: el cuidado del cuerpo y la salud, la valoración de la afectividad, el reconocimiento y el ejercicio de los derechos humanos y la perspectiva de género.

En tal sentido, es preciso transversalizar la ESI para lograr su implementación plena y, especialmente, incorporarla a los diseños curriculares, como espacio curricular en la formación inicial y permanente especialmente en la formación de docentes, privilegiando la perspectiva de género y de derechos humanos para favorecer prácticas de enseñanza y de aprendizaje superadoras de los enfoques biologicistas, biomédicos o moralistas tradicionales que han cristalizado o reproducido prácticas discursivas patriarcales, homofóbicas, transfóbicas y heteronormativas.

La adopción de la perspectiva de género como marco teórico-metodológico, a la vez que político y ético, tanto en la educación sexual integral como en todo acto de enseñanza y de aprendizaje, favorece la transformación de las relaciones sociales igualitarias, donde las personas puedan convivir en un mundo que sea vivible, que respete a los demás más allá de su identidad de género, su orientación sexual, su diversidad socio-sexual, clase, generación. No se

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

trata de reemplazar el androcentrismo por un ginocentrismo, sino de tomar en la cuenta las experiencias de las mujeres y de otros grupos de disidencia socio-sexual, para una educación efectivamente igualitaria. Es necesario pensar la perspectiva de género articulada con los sistemas de opresión racista, patriarcal y capitalista, no como sumatoria, sino como sistemas que se intersectan y producen violencias específicas en los géneros. En ese sentido, se propone poner en acción pedagogías reparadoras, es decir, disponer de nuevo de la propia existencia, para colaborar en que la vida de las personas sean vivibles en las instituciones.

Propuestas

Se sugiere que equipos de cátedra, direcciones o delegaciones departamentales y equipo de gestión realicen tareas de formación, colaboración y acompañamiento pedagógico - didáctico - epistemológico que permitan:

En relación con la perspectiva personal y las prácticas docentes:

- Generar de espacios de discusión, formación y reflexión al interior de las asignaturas, áreas, departamentos y carreras sobre el posicionamiento personal y grupal frente a la perspectiva de género. Concebimos a la revisión de nuestras propias creencias como el punto partida para que nuestras ideas y nociones del mundo puedan ser fértiles y transformadoras.
- Realizar una lectura crítica de las prácticas docentes, particularmente las propias. Se sugiere la objetivación de la práctica cotidiana para someterla a la crítica, buscar en la propia subjetividad las experiencias de discriminación sufrida/ejercida para resignificar las prácticas docentes descubriendo en el quehacer colectivo su sentido social y, por ende, su capacidad transformadora.
- Analizar, con sentido crítico y con una perspectiva de género, los paradigmas tradicionales de las ciencias y los campos disciplinares, así como de las matrices de los modelos didácticos y de las prácticas didácticas habituales.
- Requerir la escritura de todos los documentos educativos (planes de estudio, programas de cátedra, propuestas de enseñanza, etc.) en un lenguaje inclusivo. (Se sugiere ver documento de lenguaje inclusivo elaborado por la Comisión).
- Incluir, en la medida de las posibilidades⁸, autoras mujeres y autores trans en la bibliografía obligatoria y sugerida por las cátedras/áreas. En ese sentido, se sugiere citar el nombre completo de los autores y no sus iniciales, para poder otorgar identidad a la autoría intelectual.
- Incluir, en la medida de las posibilidades, una breve reseña biográfica de todas las personas productoras de conocimiento subalterizadas a fin de reconocer trayectorias vitales y visibilizar su presencia; promoviendo actos de memoria, no sólo de las opresiones, sino también de las resistencias.

⁸ Creemos que estas recomendaciones son más posibles de realizarse en el campo de las ciencias sociales y humanas.

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

- Incluir, en la medida de las posibilidades, conocimientos provenientes de las tradiciones y expresiones orales y/o estéticas, de grupos étnicos, sociales, etarios y genéricos diversos, ubicados espacialmente tanto en el Norte como en el Sur.
- Incluir contenidos y saberes que pongan en tensión y revisión la heteronormatividad y el binarismo, la masculinidad y la femineidad hegemónica.
- Propiciar en las propuestas de aula, un uso del lenguaje, una distribución del espacio, un ejercicio de la palabra, de la acción y de la reflexión que evidencien y promuevan la igualdad y equidad de géneros.
- Analizar aquellos materiales que reproduzcan modelos tradicionales sexistas y no aporten propuestas para superar estas discriminaciones y sugerencia de modificaciones.
- Rechazar aquellos materiales que persistan en la reproducción de estos modelos.
- Incluir la ESI desde la perspectiva de género y de derechos humanos, como un espacio que sea a la vez transversal (en todas las prácticas educativas), específico (en materias y/o seminarios) y multidisciplinar. Garantizar que atienda a la valoración de la afectividad, el reconocimiento de la perspectiva de género, el cuidado del cuerpo y la salud, el respeto a la diversidad y el ejercicio de los derechos. Las puertas de entrada de la ESI en el ámbito universitario son, fundamentalmente, tres: el desarrollo curricular, la organización de la vida institucional y los episodios que irrumpen en el aula y que permiten la reflexión sobre las personas involucradas, la comunidad y la realidad social.

En relación con el ámbito institucional:

- Acompañar la incorporación de la perspectiva de género en la actividad académica de la institución, revisándola y colaborando con la construcción de las propuestas docentes, de investigación y extensión.
- Difundir, en el ámbito de todas las carreras y las asignaturas, los protocolos vigentes y las leyes que amparan la equidad de géneros y la no-violencia.
- Solicitar asesoramiento e intervención en los casos que se considere ameriten la intervención de agentes en pos de garantizar los derechos humanos de las personas, más allá de su identidad u orientación sexual.
- Propiciar, en la medida de las posibilidades, la diversidad de género en todos los jurados de grado, posgrado y de concursos docentes y no docentes (Antecedente: resolución de la Facultad de Derecho de la UBA, 7 de diciembre de 2018)⁹.

La perspectiva de género es urgente.

⁹ La resolución del CD de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires dispuso: "Ninguna instancia colegiada de evaluación cuya integración dependa de la Facultad será conformada por personas de un solo género. Estas instancias incluyen, a mero título informativo: jurados de ingreso a carrera docente y sus promociones, jurados de concursos docentes en todas las categorías y dedicaciones, jurados de concursos no docentes en todas las categorías, jurados de accesos a cargos institucionales, mesas colegiadas de exámenes finales de grado y posgrado, incluyendo jurados de tesinas, trabajos finales y tesis de especialización, de maestrías y de doctorados."

EJE 4: PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL FRENTE A VIOLENCIAS POR CUESTIONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE

El siguiente protocolo ha sido elaborado con el propósito de ponerlo a discusión como parte del proceso de construcción de un Protocolo general para toda la Universidad Nacional del Comahue. Se solicita el aval del Centro Regional Universitario Bariloche para elevar la propuesta a UNCo Central.

“Protocolo de Intervención Institucional frente a Violencias por cuestiones de Género en el ámbito de la Universidad Nacional del Comahue”

Artículo 1º: Referencia Normativa Interna: El presente protocolo se enmarca dentro de las acciones realizadas por la Comisión Integral de Acción en Perspectiva de Género del CRUB-UNCo, aprobada por Resolución Nro. GAB N°202 /19, compuesta por estudiantes, docentes y personal administrativo de carreras dictadas en el CRUB;

Artículo 2º: Principios rectores: El presente protocolo se aplicará por sus disposiciones y teniendo en cuenta los Principios Rectores, los que deberán ser respetados por todos los intervinientes, a saber:

- a) Respeto, privacidad e intimidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con el mayor respeto posible, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener en reserva algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario a fin de garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como posibles responsables de los hechos denunciados.
- b) Asesoramiento y contención: La persona denunciante será acompañada por quien desee, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada. Asimismo, será informada del procedimiento que seguirá a la denuncia efectuada.
- c) No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.
- d) Aplicación funcional de la Norma: la aplicación de este protocolo no estará limitada a los espacios físicos de administración de la universidad, sino que incluye a todos los espacios físicos en los que desarrollen actividades personas que pertenecen a la institución.

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

- e) Prohibición de mediación o conciliación: la persona que presente la denuncia, no será expuesta a posibles nuevas situaciones de vulneración respecto de la/s persona/s indicadas como responsables.
- f) Celeridad: las acciones se llevarán a cabo de forma expedita y rápida para que se eviten retardos indebidos en la ejecución de este protocolo.

Artículo 3°: Objetivos: Son objetivos específicos del presente Protocolo:

- a) Adoptar políticas inclusivas para el acompañamiento a personas que denuncien cualquier tipo de violencia.
- b) Garantizar un ambiente libre de cualquier tipo de acción violenta, discriminatoria y/o de acoso por razones de identidad sexual y/o de género.
- c) Conformar un ámbito de contención y confianza adecuado para que las personas afectadas puedan denunciar su situación.
- d) Promover acciones de sensibilización, difusión y formación de las problemáticas objeto de la presente normativa.

Artículo 4°: Ámbitos de aplicación: Este protocolo se regirá en dos ámbitos:

Espacial: Las relaciones académicas y/o laborales que se desarrollen en el ámbito de la Universidad Nacional del Comahue, sus dependencias o anexos. Comprende también aquellas que se desarrollen fuera del ámbito de la Universidad, sus dependencias o anexos, cuando sea a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizadas en el marco de las actividades y/o relaciones académicas y/o laborales de la institución.

Subjetivo: El presente protocolo obliga a toda persona que por cualquier hecho, motivo, vinculación, razón o circunstancia desarrolle alguna actividad que tienda de manera indirecta o directa al cumplimiento de los fines de la Universidad. Abarcara los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/ as de la Universidad, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en instalaciones edilicias de la misma. Esta extensión comprende a las organizaciones, empresas o todo tipo de estructura ajena a la universidad que contrate o se vincule a estas para el cumplimiento de sus fines. En este último supuesto además de las acciones civiles y penales que pudieren corresponder se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externos a la institución y rescindir los acuerdos o convenios.

Artículo 5°: Tipos de Casos: Los casos se agrupan en tres categorías.

- a) Los casos denominados internos son aquellos en los que ambas partes pertenecen a la Universidad Nacional del Comahue. Se aplicará el Procedimiento especificado en la presente norma.

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

- b) Los casos mixtos son aquellos en los cuales una de las partes (denunciado/da o denunciante) tiene alguna relación con la Universidad y requiere asesoramiento y/o derivación. En caso de ser necesario se articularán medidas institucionales para el apoyo a las medidas de protección de la víctima.
- c) Los casos externos son aquellos en los que las partes implicadas en la situación de violencia pertenecen a la comunidad y no guardan vínculo con la Universidad. En estos casos solo se articulará la derivación con los actores competentes en la jurisdicción.

En caso de menores de 18 años la Institución pondrá en conocimiento a sus representantes legales de la situación, tomando en cuenta la Ley de protección Integral de Niños/as y adolescentes.

Artículo 6°: Situaciones Comprendidas: Se incluyen los distintos tipos de violencias en sus diferentes modalidades previstas por la Ley Nacional Nro. 26.485 de “Protección Integral”, entre las que podemos mencionar situaciones de violencia física y/o psicológica y/o sexual y/o discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión.

- a) Hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica “Delitos contra la Integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal Argentino.
- b) Hechos de violencia sexual no descriptos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal, y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por “acoso sexual” todo comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio que tengo por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o consentidos.
- c) Hechos con connotación sexista, entendidos como toda conducta, acción o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, y afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

Quedan especialmente comprendidos los siguientes tipos de violencia contra la mujer y personas lesbianas, gays, travestis, trans e intersex:

1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la persona produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y/o cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima, perjudica y perturba el pleno desarrollo personal y/o busca degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de la persona, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión,

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3-. Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la persona de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4-.Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de las personas, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

5-.Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la persona en la sociedad.

Artículo 7°: Denuncia

- A. Las denuncias se realizarán en Secretaria 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*".

En todas las Unidades Académicas dichas denuncias se realizarán en las secretarías de bienestar, asuntos estudiantiles, bienestar estudiantil o área afín. Se establece que las mismas serán tomadas por personas capacitadas para ello, quienes serán afectadas anualmente por la autoridad competente. Las denuncias serán recepcionadas por dos personas. La exposición de la situación será realizada por la/s persona/s directamente afectada/s y/o testigos de la situación, salvo en situaciones graves en la que la ley estipula que la denuncia la debe realizar la persona damnificada.

En las instancias donde se narren los hechos se garantizará que puedan estar acompañada/s por otras de su confianza que contengan y alienten la realización de una descripción, lo más pormenorizada posible, de la situación.

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

Debe advertirse que, en el supuesto que los hechos que dan motivo a la denuncia recibida pudieran constituir un ilícito, los funcionarios están obligados a denunciarlos a la justicia.

- B. La entrevista será tomada en forma escrita. En caso que no haya objeción por parte de quien hace la denuncia, la misma será grabada y transcrita textualmente. Posteriormente la parte denunciante dará lectura y prestará conformidad mediante su firma.

Para la realización de la entrevista se garantizará un espacio físico acorde.

- C. La primera exposición de los hechos, será ampliada cuando la/s persona/s consideren que en su denuncia omitieron datos importantes.
- D. 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.
- E. Las acciones objeto del presente protocolo serán consideradas faltas graves, a los efectos de los procedimientos de investigación y regímenes sancionatorios, si involucran personal docente y no docente. Para los estudiantes y todo otro integrante de la comunidad universitaria no comprendido en las categorías anteriores, se propondrán - a través del Consejo Directivo- las medidas de sanción. Posteriormente se elevarán al Consejo Superior para su resolución.

De las Unidades Académicas

- F. El área que recepcionó la denuncia la remitirá al Decano o Decana de la Unidad Académica o autoridad correspondiente, en un plazo máximo de dos días hábiles. A partir de allí en un plazo no mayor a tres días hábiles dicha autoridad, acompañada por el equipo psico-social: I) notificará a la persona denunciada, quien presentará un descargo por escrito en el término de dos días hábiles, II) elaborará el informe correspondiente, III) convocará a una sesión extraordinaria del cuerpo colegiado cuando correspondiere, según lo normado en el inciso N° E.

El nombre de quien denuncia permanecerá en anonimato. Las autoridades mantendrán estricta confidencialidad de los datos, usándose, siglas en informes escritos y orales.

El área que recepcionó la denuncia, remitirá a la Secretaría de Bienestar Universitario, datos básicos que permitan llevar un registro de las denuncias presentadas.

- G. Las sesiones extraordinarias del Cuerpo Colegiado donde se trate el tema, serán siempre de carácter reservado.
- H. Cuando la índole de lo denunciado amerite la intervención inmediata del sistema judicial, se acompañará a la/s persona/s en esta instancia; esto no implicará la suspensión de las acciones institucionales contempladas en este protocolo.
- I. Las personas que recepcionen la denuncia brindarán asesoramiento para tramitar apoyo psicológico a la/s persona/s denunciante/s.

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

De la separación preventiva de funciones de la persona denunciada

- J. Cuando el/la denunciado/a tenga relación directa de autoridad, o relación cotidiana en sus desempeños institucionales, con quien realiza la denuncia, la autoridad superior correspondiente establecerá la suspensión preventiva de ese vínculo, hasta que se resuelva en forma definitiva el caso/trámite.
- K. La reasignación de tareas y/o espacio físico a la persona denunciada, deberá ser realizada con la mayor celeridad posible y, bajo ninguna circunstancia, producirse después de los tres días hábiles posteriores al vencimiento del plazo para presentar el descargo. La adjudicación de tareas y/o espacio físico para el/la denunciado/a, será supervisada periódicamente por la autoridad correspondiente y deberá realizarse en un ámbito que garantice que el/la denunciante pueda continuar sin obstáculos su vida cotidiana en la institución.
- L. Para garantizar el derecho a la educación del/de la estudiante denunciado/da se implementará una adecuación metodológica que incluirá el acceso a material bibliográfico de las cátedras, clases de consulta, acceso a los materiales utilizados en clase, instancias para rendir examen, gestión de solicitudes de material bibliográfico de las bibliotecas de la Universidad, y/o documentación a los Departamentos de Alumnos.
- M. En caso de instancias presenciales se asignará una dependencia de la Universidad, donde no se cursen asignaturas, o en un lugar apartado del edificio central para evitar posibles encuentros entre la persona denunciante y la persona denunciada.

De la sustanciación de sumario

- N. El sumario relacionado con estas temáticas, no es un sumario común, y por ello se garantizará que las declaraciones que realice/n la/s persona/s denunciante/s en caso que así lo decida/n, no se lleven a cabo frente al denunciado/a, aunque sí en presencia de su abogado/a o quien lo represente.
- O. De ser necesario la autoridad competente designará a una persona con capacitación en el tratamiento de estos tipos de denuncias para que asesore al sumariante.
- P. La sustanciación del sumario será prioritaria para el/la sumariante, debiendo concluirlo en un plazo de dos (2) meses.
- Q. En el caso de que se otorgue al denunciado/a licencia médica y a los efectos de no suspender el trámite, el/la sumariante podrá solicitar la evaluación de profesionales forenses, con el objeto de evaluar si, la persona denunciada, está en condiciones de ejercer su derecho a defensa.

De la denuncia penal:

- R. Si hubiera previamente a la recepción de la denuncia en la Universidad, una denuncia penal o civil, esta será tomada como denuncia para las acciones del presente Protocolo, evitando la revictimización de la persona denunciante.
- S. Teniendo en cuenta el inciso anterior, existiendo una denuncia penal o civil previamente, la separación preventiva será realizada de manera inmediata al momento que las autoridades correspondientes toman conocimiento del hecho.

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

- T. Luego de dicha separación preventiva se solicitará a la persona denunciada realizar un descargo en no más de 2 días hábiles, vía correo electrónico.

Artículo Transitorio:

- U. Se contemplan la conformación de una comisión, en el ámbito de la Secretaría de Bienestar Universitaria, que durante el primer año, asesore y monitoree la aplicación de este protocolo.

Artículo opcional:

- V. Si se hallara un vínculo cercano entre las personas que reciben la denuncia y el/la denunciado/da, la misma podrá excusarse de sus obligaciones laborales, bajo criterios éticos.
- W. La autoridad correspondiente de la Universidad designará al equipo que recibirá la denuncia.

Artículo 8°: Medidas Formativas. Cuando el resultado del sumario o investigación no amerite sanciones de mayor peso, la autoridad que corresponda de la Universidad, bajo acuerdo con la persona denunciante, solicitará que la persona denunciada realice acciones como: trabajo comunitario, formación en perspectiva de género, asistencia psicológica, etc.

Artículo 9°: Deber de Registro. Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, el "equipo responsable" llevará registro escrito, que tendrá el carácter de reservado, donde constarán los siguientes elementos:

- a) Descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia;
- b) Evaluación de la situación;
- c) Tipo de violencias;
- d) Datos socio referenciales de la persona denunciada y de la persona denunciante (unidad académica, claustro, entre otros);
- e) Observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención;
- f) Tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

El "equipo responsable" elaborará un informe confidencial sugiriendo las estrategias de intervención y lo elevará a la autoridad de la dependencia involucrada.

El registro, además de las funciones de recolección de datos e información de las intervenciones realizadas, tendrá como objetivos:

- a) 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 la Universidad; y
- b) Tener un registro estadístico de la totalidad de los casos.

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

Artículo 10°: Cuestión Disciplinaria. Las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, hostigamiento o violencias de género serán consideradas faltas a los efectos de la aplicación del Estatuto y de las normas disciplinarias y procedimientos vigentes en la Universidad Nacional del Comahue que rigen para el personal de gestión, estudiantes, docentes, graduados, graduadas y no docentes; pudiendo la universidad actuar de oficio ante las mismas, tomando las medidas que considere correspondiente aplicar. La persona que actuará de oficio será la autoridad que corresponda en la Universidad.

Artículo 11°: Procedimiento Disciplinario. Las inconductas establecidas en el artículo precedente se tramitarán por la vía del Juicio Académico o Sumario Administrativo según corresponda para los casos Docentes y No-Docentes.

Además de las sanciones que se determinen, la autoridad que corresponda de la Universidad podrá implementar obligaciones accesorias como cursar y aprobar un taller y/o asignatura/s electiva/s en materia de género, con seguimiento a cargo del **área pertinente al tema**, y cualquier otra formación tendiente a revertir las conductas violentas.

En el caso de que la acción objeto de la denuncia se trate de comunicación y/o expresiones públicas, la autoridad que corresponda de la Universidad podrá exigir a la persona responsable del hecho que retire y repare sus dichos por los mismos medios utilizados.

Artículo 12°: Campañas de Difusión. Encomiéndose al Rectorado diseñar campañas de difusión coordinadas para promover el presente “*Protocolo de Intervención Institucional frente a Violencias por cuestiones de Género en el ámbito de la Universidad Nacional del Comahue*” y acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen las violencias de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación sexual en su ámbito.

Estas acciones se articularán con las distintas Unidades Académicas para lograr mayor difusión y alcance tanto en los ámbitos de la Universidad y sus dependencias como así también con una llegada a todos sus claustros.

Artículo 13°: Cláusula de Revisión Transcurrido un año de la implementación del presente protocolo, y teniendo en cuenta los informes de seguimiento, se podrá analizar la necesidad de introducir las adecuaciones pertinentes.

Bibliografía:

- *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belem do Pará), la Declaración sobre la eliminación de la Violencia contra la mujer (ONU), La Resolución Nro. 52/86 la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre medidas de prevención del delito y de justicia penal para la eliminación de la violencia contra la mujer, el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (que incluye los actos de violación y otras formas de violencia sexual entre los “crímenes de lesa humanidad” cuando se cometan como parte de un ataque*

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

generalizado o sistemático, ya sea en momentos de conflicto armado o no) , el *Protocolo para prevenir y sancionar la trata de personas especialmente de mujeres y niños de la Asamblea General de Naciones Unidas, las Resoluciones Nro. 1325 (2000), 1820 (2008), 1822 (2009) y 1960 (2010)* del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (A-69).

- *Constitución Nacional* en el artículo 75, la *ley 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar*, la *ley 25.673* que crea el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, la *ley 23.592* contra los Actos Discriminatorios, *ley 26.364* de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas, *ley 26.485* que crea el Sistema de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujeres, la *ley 26.743* de Identidad de Género, y la *ley 27.499* de capacitación obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Se agregan a esta nómina las leyes y convenciones que protegen a los niños, niñas y adolescentes, y la *ley 26.150* de Educación Sexual Integral (ESI).
- *Ley Provincial Nro. 4241* reglamentada por el decreto 1371/2007, la misma prevé “Ley de Protección Integral Contra la Violencia en el ámbito de las Relaciones Familiares” (Provincia de Río Negro)
- *Protocolo de Acción Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual.* (Universidad Nacional Tres de Febrero)
- *Protocolo para la Actuación en Situaciones de Discriminación por razones de Género y/o Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín.*
- *Protocolo para la Actuación en situaciones de Violencias directas o indirectas basadas en el Género de la Universidad Nacional de Río Negro.*
- *Protocolo y plan para Prevenir, abordar y sancionar las violencias que tengan como causa el género, la orientación sexual e identidad sexual en los ámbitos de la Universidad Nacional del Litoral.*
- *Protocolo de Intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia sexista en el ámbito de la Universidad Nacional del Comahue.*



LISTADO DE EFEMÉRIDES VINCULADAS A LA EQUIDAD E IGUALDAD DE LOS GÉNEROS

Efemérides de la Mujer

Enero

- 07 – Conmemoración del **nacimiento de Simone de Beauvoir**, precursora de un nuevo feminismo, quien visibilizó la opresión de género (1908).
- 30 – Conmemoración del **femicidio de Valeria Coppa**, estudiante de la licenciatura en Enfermería en la Unco Bariloche (2019).

Febrero

- 05 – **Día mundial contra la mutilación femenina.**
- 11 – **Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia**
- 18 – **Día de la mujer de las Américas**, en conmemoración de la creación de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de Estados Americanos (OEA) en La Habana, Cuba (1928).

Marzo

- 08 – **Día Internacional de la Mujer.** En 1908, obreras textiles en Nueva York, en huelga por mejores salarios y condiciones de trabajo fueron quemadas vivas en un incendio provocado por el empresario. Es un recordatorio a nivel mundial. Día Internacional de la Mujer. A pesar de que antes de 1910 se había celebrado el Women's Day en Estados Unidos en diversas fechas, fue la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas reunidas en Copenhague la que proclamó el 8 de marzo como Día Internacional de Lucha de las Mujeres por su Emancipación, y como homenaje a las luchas de las mujeres trabajadoras muertas en Nueva York en 1908 en una fábrica textil. El primer 8 de marzo se celebró en 1914 en Alemania, Suecia y Francia.
- 11 – **Día de la lucha contra la violencia de género en los medios de comunicación.** La Ley nacional 27.176 fija este día con la finalidad de promover la protección y salvaguarda de la igualdad entre mujeres y hombres y el tratamiento plural, igualitario y no estereotipado, evitando toda discriminación por género u orientación sexual en los medios de comunicación de conformidad a lo establecido en el artículo 5° inciso 5, y 6° inciso f de la ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. (2015)

Abril

- 7 – Conmemoración del **nacimiento de Gabriela Mistral**, premio Nobel en 1945 (Chile, 1889).



RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

Mayo

- 01 – Día Internacional de las Trabajadoras y Trabajadores.**
- 07 –** Conmemoración del **nacimiento de Eva Perón (1919).**
- 12 –** Conmemoración de la **muerte de Alicia Moreau de Justo** a los 100 años. Médica y pionera del feminismo en la Argentina (1986).
- 12 – Día Internacional de la Enfermera** en el aniversario del nacimiento de a la fundadora de la enfermería moderna Florence Nightingale (1820).
- 16 –** Sanción de la Ley 23.179 por la cual el Congreso de la Nación Argentina ratificó la **Convención por la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1985).**
- 24 – Día Internacional de la Mujer por la Paz y el Desarme.** Se celebra desde 1982, cuando las mujeres nos opusimos a la OTAN y sus bases militares en suelo europeo. Las inglesas hicieron durante años un campamento de mujeres en Greenham Common. El mayor éxito se consiguió en 1983, cuando se involucraron aproximadamente un millón de mujeres de muchos países: las acciones tuvieron lugar en muchas partes de Europa, Australia, Nueva Zelanda, Canadá y Estados Unidos. En estos últimos años, muchas mujeres de todo el mundo nos estamos movilizand, especialmente contra la guerra de Kosovo, pero también contra la venta de armas, las pruebas nucleares y un sinfín de conflictos olvidados (Sáhara, Pakistán, Kurdistán, Centroamérica) que sufrimos de manera específica por nuestra condición de mujeres.
- 28 – Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres.** Desde 1987, el Movimiento de Salud Internacional se ha comprometido cada 28 de mayo a la campaña del Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres. La primera Campaña para la Prevención de la Mortalidad y Morbilidad Maternas fue vital para impulsar a los gobiernos y organismos internacionales a prestar mayor atención a las diversas causas de enfermedades y muertes relacionadas con el embarazo y el parto, incluyendo las complicaciones del aborto clandestino. A través de las organizaciones que se integren a esta campaña se demandará el pleno acceso de mujeres y hombres adolescentes a servicios de salud sexual y reproductiva con alta calidad de atención, y a programas de educación sexual integral, elaborados desde un enfoque de género y de derechos humanos.
- 29 –** Conmemoración del **nacimiento de Alfonsina Storni**, poeta, autora teatral, educadora (1892).

Junio

- 03 – Marchá Ni una Menos.** Movimiento iniciado por el colectivo homónimo que, desde 2015 se realiza todos los años contra a la violencia contra la mujer y su consecuencia más grave y visible, el feminicidio.
- 03 – Sanción de la Ley 23.515** de divorcio vincular, impulsado por la Multisectorial de la

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

Mujer con la colaboración de diversas organizaciones de mujeres, obteniendo así la reforma del Código Civil (1987).

- 26 – Conmemoración del **nacimiento de Juana Manso**, educadora, periodista, escritora primera voz a favor de las mujeres del siglo XIX (Buenos Aires, 1819).

Julio

- 06 – Conmemoración del **nacimiento de Frida Kahlo**, pintora (México, 1907).
- 12 – Conmemoración del **nacimiento de Juana Azurduy**, heroína de las guerras de la Independencia en el Alto Perú y jefa de una tropa de Amazonas (1780).
- 15 – Conmemoración del **nacimiento de Juana Manuela Gorriti**, escritora y periodista (Salta, 1816).
- 23 – **Día Internacional del Trabajo Doméstico.**
- 26 – Conmemoración del **fallecimiento de Eva Perón** (1952).

Agosto

- 01 al 07 – **Semana Mundial de la Lactancia Materna.** Semana dirigida a promover, fomentar y divulgar la lactancia materna, o natural, y a mejorar la salud de los bebés de todo el mundo.
- 07 – **Creación del Consejo Nacional de la Mujer** (1992).

Septiembre

- 14 – Sanción de la **Ley 11.357 de Equiparación de Derechos Civiles de la Mujer** (1926).
- 14 – **Día de la Imagen de la Mujer en los medios.**
- 23 – **Día Nacional de los Derechos Políticos de la Mujer.** En septiembre de 1947 el Congreso Argentino aprobó la Ley 13.010, que instituye el voto femenino. El 23 de septiembre, el presidente Perón y su ministro Ángel Borlenghi firmaron el decreto de promulgación. Cuatro años más tarde, las mujeres votaban por primera vez.
- 23 – Sanción de la **Ley 23.592** que tipifica y sanciona todo acto discriminatorio (1988).
- 23 – **Día internacional contra la explotación sexual, y la trata de mujeres, niños y niñas.** Se conmemora a nivel mundial la primera ley aprobada en el mundo contra la trata de personas. Fue la ley argentina número 9.143, promulgada el 23 de septiembre de 1913, conocida como “Ley Palacios”. A más de un siglo de la aprobación de aquella ley, el delito de la trata sigue vigente y, después del tráfico de drogas y armas, es el tráfico ilegal que genera mayores dividendos.
- 24 – Sanción de la **Ley 23.264 de patria potestad compartida.** Triunfo a medias, pues se pedía la patria potestad indistinta (1985).
- 25 – Creación del **primer Consejo de Mujeres de la Argentina**, por Albina Van Praet, junto con Cecilia Grierson primera médica cirujana argentina, egresada de la UBA en 1889.

Octubre

Mes de la Prevención del Cáncer de Mama.

15 – Día Internacional de la Mujer Rural. En este día se denuncia con diferentes acciones en todo el mundo la dureza en la que viven muchas mujeres en el mundo rural, especialmente en los países del segundo y tercer mundo (párrafo extraído de Nuestros Cuerpos, Nuestras Vidas, Pág.42/43). El Día Mundial de la Mujer Rural fue proclamado en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995) a propuesta de la Federación Internacional de Productores Agrícolas (FIPA), la Fundación Cumbre Mundial de la Mujer (FCMM) y la Unión Mundial de Mujeres Rurales (UNMR). La fecha pone de relieve la contribución de las mujeres del campo a la seguridad alimentaria y al desarrollo de las zonas rurales del mundo entero. Debido al papel fundamental que desempeña la mujer rural en la producción, gestión y utilización de los alimentos y recursos naturales, se sugirió que el Día Internacional de la Mujer Rural se celebre en la víspera del Día Mundial de la Alimentación.

22 – Día Nacional del Derecho a la Identidad. En homenaje a la incansable lucha de las Abuelas de Plaza De Mayo, que, a junio de 2019, llevan 130 nietos y nietas recuperadas y continúan reclamando, luchando y marchando para restituirles la identidad a casi 400 más.

Noviembre

01 – Conmemoración del **nacimiento de Mariquita Sánchez de Thompson**, colaboradora de innumerables empresas patrióticas y libertarias del país (1786).

06 – Sanción de la **Ley 24.012**, por la cual las mujeres obtienen la posibilidad de ocupar el 30% de los cargos electivos y figurar en los lugares expectables (1991).

11 – Conmemoración de la **primera elección en que votan las mujeres a nivel nacional**, gracias a la Ley 13.010 (Ley Evita) aprobada en 1947, que otorga plenitud de derechos políticos a las mujeres (1951).

16 – Día Internacional de la Tolerancia.

20 – Aprobación de la Convención sobre los Derechos del Niño por la Asamblea de la ONU (1989).

25 – Día Internacional de Lucha contra la Violencia hacia la Mujer, instaurado a partir del martirio de las hermanas Mirabal, de Santo Domingo, muertas por la dictadura de Trujillo. La Asamblea General de las Naciones Unidas designó el 25 de noviembre como Día Internacional de Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres a partir de una petición de la República Dominicana, que contó con el apoyo de más de sesenta gobiernos. En su origen, la propuesta era un homenaje a las hermanas Minerva, Patria y María Teresa Mirabal, quienes fueron asesinadas el 25 de noviembre de 1960, durante la férrea dictadura militar del general Trujillo en aquel país. Desde entonces hasta la fecha, la lucha por reconocer la violencia hacia las mujeres como un atentado contra los derechos humanos, y por exigir su cese, se ha convertido en un baluarte del

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

movimiento feminista internacional. En esta campaña, diferentes grupos de mujeres de España y del resto del mundo realizan talleres, foros de debate y conferencias de prensa para denunciar la violencia contra las mujeres como una violación a sus derechos. Las actividades se dirigen a sensibilizar sobre este tema a la opinión pública en general, y a los legisladores y al personal de salud en particular (párrafo extraído de Nuestros Cuerpos, Nuestras Vidas, Pág. 44) (1983)

Efemérides del colectivo LGBT

Marzo

07 – Día de la Visibilidad Lésbica, que se celebra en conmemoración del crimen de odio que mató a Natalia “La Pepa” Gaitán. Pepa Gaitán fue víctima del patriarcado. La asesinó una escopeta cargada de lesbofobia y llena de odio. Porque Pepa se encargó de no ser invisible, no se escondió en ningún closet ni entre polleras y vestidos. Fue una lesbiana orgullosa de serlo que vivió como sintió y le hizo frente a las miradas ajenas que no la comprendían. La Pepa vivía en la periferia de la ciudad de Córdoba, en el barrio Parque Liceo, junto con su novia Dayana Sánchez. Tenía 27 años y una familia que nunca la dejó de lado, que la amó y la apoyó siempre. Pero no todos tenían ese amor y esa comprensión. La mano que disparó aquella escopeta la tarde del 7 de marzo del 2010 fue la de Daniel Torres, el padrastro de Dayana. No hubo una pelea, no hubo ni una discusión, hubo un escopetazo directo a matar. Porque Torres no soportaba la relación entre ellas, no toleraba cómo era Pepa, lesbiana y orgullosa. El caso de Pepa conmovió a quienes no miran hacia un costado sino que luchan para ver y hacerse ver. Así, la iniciativa del Día de la Visibilidad Lésbica fue presentada por la diputada María Rachid e impulsada por el espacio de articulación de mujeres lesbianas y bisexuales La Fulana, la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA) y la Federación Argentina LGBT. De ahí en más, y para siempre, el 7 de marzo es el día legal para celebrar la visibilidad lésbica, porque no hay nada que ocultar y mucho para mostrar, porque siempre vamos a recordar a Pepa (2010).

18 – Día de los derechos de las personas Trans. En conmemoración del fallecimiento de la activista Claudia Pía Baudracco (2012).

Mayo

09 – Sanción de la Ley De Identidad De Género y Atención Sanitaria para personas Trans (2015).

17 – Día Internacional contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género, elegido para conmemorar el “Día contra la Homofobia y la Transfobia” porque ese día, en 1990, la Organización Mundial de la Salud (OMS) decidió retirar la homosexualidad de la lista de desórdenes mentales y aceptarla oficialmente como una variación natural de la sexualidad humana.



Junio

28 – Día Internacional del Orgullo LGBT, también conocido como Día del Orgullo Gay o simplemente Orgullo Gay (en inglés, gay pride), es una serie de actos que cada año los colectivos LGBT celebran de forma pública para instar por la tolerancia y la igualdad de los gais, lesbianas, bisexuales y transexuales. Esta fiesta se realiza el día 28 de junio, habiendo celebraciones en torno a ese día, siendo común desplazarlas al primer sábado anterior o posterior al 28 de junio, fecha en que se conmemoran los disturbios de Stonewall (Nueva York, EE. UU.) de 1969, que marcan el inicio del movimiento de liberación homosexual. En algunos países la fecha original puede cambiar en caso de coincidencia con otros actos locales de importancia (celebraciones masivas o elecciones políticas) o bien conmemorar otras efemérides locales de acontecimientos trascendentes para los homosexuales. La noción básica del «orgullo LGBT» consiste en que ninguna persona debe avergonzarse de lo que es, cualquiera sea su sexo, orientación sexual o identidad sexual. El término escogido («orgullo»), tiene probablemente más sentido, desde un punto de vista filológico, en inglés que en español. En efecto, la idea que parece transmitir este concepto es que la dignidad intrínseca de cada ser humano, que no debe verse afectada por su conducta ni orientación sexual.

Julio

15 – Sanción de la Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario que reivindica la lucha del colectivo LGBT contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Setiembre

23 – Día Internacional De La Visibilidad Sexual.

Bibliografía utilizada para la elaboración de este informe:

Alonso, Graciela (2018) “Reflexiones y estrategias para la institucionalización de espacios y protocolos contra la violencia de género en las universidades”. *Cuaderno de Formación Violencia de Género en las universidades nacionales*, Conaduh, junio, pp.30-42.

Alonso, Graciela, Gabriela Herczeg, Belén Lorenzi y Ruth Zurbriggen (2007) “Espacios escolares y relaciones de género Visibilizando el sexismo y el androcentrismo cultural”, en Claudia Korol (comp.), *Hacia una pedagogía feminista*, Buenos Aires, El Colectivo, América Libre, pp. 107-128.

Bach, Ana María (2015) *Para una didáctica con perspectiva de género*, Buenos Aires, Miño y Dávila

 Barrancos, Dora (2010) *Mujeres en la sociedad argentina Una historia de cinco siglos*, Buenos Aires, Sudamericana.

RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

Bonder, Gloria (2003) *Género y Subjetividad: avatares de una relación no evidente*. Publicado el 20 de junio de 2003 en www.modemmujer.org

Butler, Judith (2007) *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, Barcelona, Paidós.

Butler, Judith (2008) *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del «sexo»*, Buenos Aires, Paidós.

Efemérides Área de Género y Diversidad del Gobierno de la provincia de Mendoza.

Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario elaborada por el Programa de Modernización Parlamentaria de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación 2012-2015. Disponible en: www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dprensa/guia_lenguaje_igualitario.pdf

Puppo, María Lucía (2009) “(Re) pensar el mundo a partir de los textos”, en Silvia Elizalde, Karina Felitti y Graciela Queirolo (coords.), *Géneros y sexualidades en las tramas del saber. Revisiones y propuestas*, Buenos Aires, Libros del Zorzal, pp. 62-85.



ENCUESTA SOBRE PERCEPCIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNCo BARILOCHE

Se presenta la encuesta a realizar a la comunidad educativa de la UNCo Bariloche que tiene como propósito recabar información y opinión sobre problemáticas vinculadas a la igualdad y equidad de géneros que permitan perfilar líneas de capacitación y de acción en perspectiva de género en la institución. Se realizará en línea y se solicitará una amplia difusión con el fin de que la realice la comunidad universitaria en su conjunto.



ENCUESTA SOBRE PERCEPCIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNCo BARILOCHE.

La Comisión Integral de Perspectiva de Género de la Unco Bariloche te invita a completar esta encuesta para realizar un diagnóstico institucional y programar actividades y capacitaciones vinculadas a la temática

Nota: Se incluye "la"/"lo"/"le" para dar visibilidad a la diversidad de género hasta tanto se adopte una postura institucional sobre Lenguaje Inclusivo.

DATOS PERSONALES

1. Edad *

.....

2. Género *

Marca solo un óvalo.

- MUJER
 HOMBRE
 OTRO/A/E

3. 1 - ¿A qué espacio pertenecés dentro del CRUB? Si pertenecés a más de un espacio indicá al que le dediques mayor carga horaria. *

Marca solo un óvalo.

- ESTUDIANTE DE GRADO *Pasa a la pregunta 4.*
- ESTUDIANTE DE POSTGRADO *Pasa a "ESTUDIANTE de POSTGRADO."*
- DOCENTE *Pasa a la pregunta 6.*
- NO DOCENTE *Pasa a la pregunta*
- &
- EQUIPO DE GESTIÓN *Pasa a la pregunta 9.*
- BECARIO/A/E DE POSTGRADO *Pasa a "BECARIO/A/E de POSTGRADO."*
- OTRO/A/E *Pasa a la pregunta 9.*

ESTUDIANTE de POSTGRADO

Pasa a la pregunta 9.

BECARIO/A/E de POSTGRADO

Pasa a la pregunta 9.

ESTUDIANTES de GRADO

4. ¿Qué carrera/s estás cursando? *

Selecciona todos los que correspondan.

- LICENCIATURA EN CIENCIAS BIOLÓGICAS
- PROFESORADO EN CIENCIAS BIOLÓGICAS
- LICENCIATURA EN MATEMÁTICA
- PROFESORADO EN MATEMÁTICA
- TÉCNICO UNIVERSITARIO EN ACUICULTURA
- INGENIERÍAS
- PROFESORADO EN EDUCACIÓN FÍSICA
- LICENCIATURA/PROFESORADO EN HISTORIA
- LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

5. ¿En qué año ingresaste al CRUB? *

Pasa a la pregunta 9.

DOCENTES

6. ¿En qué carrera/s te desempeñas? *

Selecciona todos los que correspondan.

- LICENCIATURA EN CIENCIAS BIOLÓGICAS
- PROFESORADO EN CIENCIAS BIOLÓGICAS
- LICENCIATURA EN MATEMÁTICA
- PROFESORADO EN MATEMÁTICA
- TÉCNICO UNIVERSITARIO EN ACUICULTURA
- INGENIERÍAS
- PROFESORADO EN EDUCACIÓN FÍSICA
- LICENCIATURA/PROFESORADO EN HISTORIA
- LICENCIATURA EN ENFERMERÍA



7. ¿En qué rol docente? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ENCARGADO/A/E DE CÁTEDRA
- JEFE/A DE TRABAJOS
- PRÁCTICOS AYUDANTE
- GRADUADO/A/E
- AYUDANTE NO GRADUADO/A/E

Pasa a la pregunta 9.

NO DOCENTES

8. A qué tramo pertenecés?

Marca solo un óvalo.

- SUPERIOR (CATEGORÍAS 1,2 Y 3)
- INTERMEDIO (CATEGORÍAS 4 Y 5)
- INICIAL (CATEGORÍAS 6 Y 7)

Pasa a la pregunta 9.

CONOCIMIENTO SOBRE LEGISLACIONES

9. En una escala del 1 al 5, donde 1 es "desconocimiento total" y 5 es "conocimiento total", ¿cuál es tu nivel de conocimiento sobre las siguientes Leyes Nacionales? * Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5	No me interesa
LEY 26150 - EDUCACIÓN SEXUAL INTEGRAL						<input type="radio"/>
LEY 26485 - PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES LEY 26618 - MATRIMONIO IGUALITARIO						<input type="radio"/>
LEY 26743 - IDENTIDAD DE GÉNERO						<input type="radio"/>
LEY 27499 - MICAELA LEY 23592 - ANTIDISCRIMINACIÓN	<input type="radio"/>					



RESOLUCION CD-GAB. N° 0460/19

10. En una escala del 1 al 5, donde 1 es "desconocimiento total" y 5 es "conocimiento total", ¿cuál es tu nivel de conocimiento sobre las siguientes Normativas UNCo? * Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5	No me interesa
Ordenanza CS 541/11 - Respeto por la identidad de género adoptada o autopercebida						<input type="radio"/>
Ordenanza CS 1572/14 - Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia sexista dentro del ámbito de la UNCo						<input type="radio"/>
Resolución CD CRUB 12/10 - Régimen especial por maternidad						<input type="radio"/>

CONOCIMIENTO SOBRE VOCABULARIO ESPECÍFICO Y LENGUAJE INCLUSIVO

11. En una escala del 1 al 5, donde 1 es "desconocimiento total" y 5 es "conocimiento total", ¿cuál es tu nivel de conocimiento sobre el significado de los siguientes términos? * Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5	No me interesa
IDENTIDAD DE GÉNERO	<input type="radio"/>					
ORIENTACIÓN SEXUAL	<input type="radio"/>					
EXPRESIÓN DE GÉNERO	<input type="radio"/>					
SEXO	<input type="radio"/>					



12. ¿Qué pensás del lenguaje inclusivo? (podés marcar varias opciones)

**Selecciona todas las que correspondan.*

- ES IMPRESCINDIBLE
- ME INTERESA
- NO LO CONOZCO
- NO ME MOLESTA QUE LO UTILICEN
- ME MOLESTA
- NO ME INTERESA
- Otro:

13. ¿Utilizás algún tipo de lenguaje inclusivo? *Marca

solo un óvalo.

- SI, SIEMPRE *Pasa a la pregunta 14. SI, A*
- VECES *Pasa a la pregunta 14.*
- NO, NUNCA *Pasa a la pregunta 15.*

Pasa a la pregunta 15.

14. ¿Qué lenguajes inclusivos utilizás? *

Selecciona todas las que correspondan.

- UTILIZO "LA" y "LO"
- UTILIZO "LE"
- UTILIZO LA "@"
- UTILIZO LA "X"
- Otro:

EXPERIENCIAS

15. ¿Sufriste algún tipo de violencia por parte de algún integrante de la Comunidad Universitaria? *

Marco solo un óvalo.

- SI *Pasa a la pregunta 17.*
- NO *Pasa a la pregunta*
- PREFIERO NO CONTESTAR

Pasa a la pregunta 16.

16. ¿Presenciaste o sabés de alguien que haya sufrido algún tipo de violencia por parte de algún/a/e integrante de la Comunidad Universitaria?

**Marca solo un óvalo.*

- SI
 NO
 PREFIERO NO CONTESTAR

Pasa a la pregunta 21.

17. ¿En qué ámbito/s se produjo el hecho de violencia? *

Selecciona todas las que correspondan.

- En alguno de los espacios en los que la Universidad realiza sus actividades (clases, prácticas, salidas, reuniones de estudio, ámbito laboral, etc)
 En un espacio público no universitario
 En un ámbito privado
 Otro
 Prefiero no contestar

18. Si podés especificá el tipo/s de violencia sufrida.

Selecciona todos los que correspondan.

- No sabría identificarla.
 Física
 Psicológica
 Sexual
 Simbólica
 Laboral
 Otra
 Prefiero no contestar

19. ¿Por parte de quién? *

Marca solo un óvalo.

- Un par
 Alguien de jerarquía superior (Jefe, Docente, Director/a, Autoridad, etc.)
 Ambos (par y jerarquía superior)
 Otro
 Prefiero no contestar

20. **Marcá la/las situaciones según corresponda.**

Selecciona todas las que correspondan.

- No le conté a nadie lo sucedido.
- Fue compartido con un par y/o personal de la Universidad.
- Fue denunciado en el ámbito Universitario.
- Fue denunciado ante la justicia.
- Fueron varios hechos y con distintas resoluciones.
- Otra.

Pasa a la pregunta 21.

21. **¿Te sentiste incómoda/o/e o discriminada/o/e en relación a tu expresión, orientación o identidad de género en el ámbito universitario? ***

Marcá solo un óvalo.

- CONSTANTEMENTE
- EN ALGUNAS OCASIONES
- NUNCA
- PREFIERO NO CONTESTAR

22. **En una escala el 0 al 10, ¿cuánto te ocupás de revisar tus prácticas y discursos en función del respeto a otras personas en su diversidad? ***

Marcá solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE										

CAPACITACIONES

23. **¿Recibiste algún tipo de capacitación en perspectiva de género? Marcá solo un óvalo.**

- SI
- NO
- NO ME INTERESA



24. ¿Sobre qué temas te interesaría recibir capacitación?

Selecciona todos los que correspondan.

- Legalización del aborto
- Mujeres en la ciencia
- Historia del feminismo
- Nuevas masculinidades
- Acoso en Redes
- Violencia de Género
- Educación Sexual Integral
- Diversidad Sexual e Identidad de Género
- Activismo GORDX
- Maternar y Paternar en el contexto universitario
- Feminización de la pobreza
- Corporalidades disidentes
- Otro:

25. Muchas gracias por contestar esta encuesta, si tenés algún comentario o sugerencia contáanoslo acá.

.....

.....

.....

.....

.....

