

PROGRAMA INSTITUCIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA¹

I.- Presentación

El *Programa* surge a partir de una iniciativa colectiva coordinada por la Dirección General de Derechos Humanos de la UNLP junto a docentes investigadores de las unidades académicas -FaHCE, FPyCS, FTS, FCJyS y Psicología- y a referentes de los gremios ADULP, ATULP y FULP. Este equipo de trabajo comparte la preocupación por la violencia de género como un problema social que afecta también a la comunidad de esta Universidad, sean estudiantes, trabajadores y trabajadoras docentes y/o no docentes. Cabe mencionar que principalmente son las mujeres quienes padecen estas situaciones, tal como la casuística lo indica, y ello exige actualizar reglamentaciones, articular dispositivos y mecanismos para resolver las mismas en todo el ámbito de la Universidad.

El marco conceptual que sustenta esta política define a las violencias a partir de sus diversas expresiones, manifestadas en conductas y acciones lesivas de los derechos humanos fundamentales. Las mismas han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados, estudiadas y conceptualizadas desde diferentes campos disciplinares, y sancionadas a través de instrumentos normativos tales como leyes nacionales y tratados internacionales de derechos humanos que obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación.

Es importante destacar el papel estratégico que las instituciones educativas -y las universitarias en este caso- tienen en la reproducción o cuestionamiento de los valores y

¹Ley Nacional de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, N° 26.485, y su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010.

actitudes desplegados en los procesos de socialización, cuando se pretende que los mismos estén fundados en relaciones igualitarias entre los géneros. El sistema universitario debe promover una formación profesional basada en el respeto y ejercicio pleno de los derechos humanos, poniendo en tensión las relaciones asimétricas y evitando la victimización institucional secundaria.

En este sentido, el *Programa* toma como antecedente las políticas institucionales vinculadas a las violencias de género que llevan adelante la Universidad Nacional del Comahue y la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario, la Universidad Nacional de San Martín. También se recuperan como antecedentes las experiencias en las unidades académicas de esta Universidad: Centro de Estudios de Investigaciones en Género, y la Especialización en Educación en Géneros y Sexualidades de la FaHCE; Área de Género y Diversidad Sexual de la FTS; Laboratorio de Comunicación y Género, Especialización en Comunicación Social, Periodismo y Género, el Espacio de Atención en Violencia de Género y Espacio de Salud Sexual Integral de la FPYCS; Especialización para el Abordaje de las Violencias Interpersonales y de Género, Curso Anual de Posgrado de Violencia Familiar y de Género del ICJ; y Área de Género y Derechos Humanos de las Mujeres perteneciente al IDH, ofrecidos por la FCJyS; Dirección de Orientación a Estudiantes y aplicación de un protocolo específico en la FBA; y Área de Derechos Humanos de la Facultad de Psicología. En cada una de estas propuestas son valiosas las trayectorias de los equipos docentes-investigadores y su participación con relación a la investigación, extensión y a la formación de específica en la temática, así como el compromiso asumido en la construcción de esta iniciativa.²

Interesa remarcar que este Programa pone énfasis en la preocupación por la violencia sexista y la discriminación basada en el género, perpetrada principalmente contra mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la Universidad Nacional de La

² Cabe aclarar que también se desarrollan diversos proyectos de extensión e investigación y se dictan cursos y seminarios de grado vinculados a la temática como actividades curriculares permanentes en las unidades académicas mencionadas, que fortalecen la trayectoria en este campo de conocimiento e intervención. Asimismo las siglas corresponden a: FaHCE Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación; FPYCS Facultad de Periodismo y Comunicación Social; FTS Facultad de Trabajo Social; FCJyS Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales donde está el ICJ, Instituto de Cultura Jurídica, y el IDH, Instituto de Derechos Humanos; FBA Facultad de Bellas Artes.

Plata, debido a patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres. Asimismo, estas violencias de género también son perpetradas contra personas cuya identidad de género se aparta de la heterosexualidad normativa y sufren discriminación basada en esas circunstancias que vulneran sus derechos.³

II.- Fundamentación

La discriminación es entendida como cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, tanto en ámbitos públicos como en privados, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales contenidas explícitamente en los instrumentos internacionales. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.⁴

La *no discriminación* es un principio básico consagrado en la doctrina de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos, que establecen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas los derechos reconocidos en el Pacto de San José de Costa Rica, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Asimismo, implica que los Estados velen por que la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias.⁵

³La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* y la *Declaración Americana de Derechos Humanos*, señalan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal sin distinciones basadas en condiciones de carácter personal.

⁴*Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, 2013.*

⁵El derecho a no ser objeto de discriminación está presente en el art. 2 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, en el art. 2 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, el art. 2 de la *Convención sobre los Derechos del Niño*, el art. 26 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. También reconocen y protegen el derecho de todas las personas al trabajo, en los arts. 1, 2, 7 y 23 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, el art. 26 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, los arts. 11.1 y 24 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, el art. 2 de la *Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre*, el art. 6 y 7 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Es importante consignar que en Argentina la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios Nº 23.592, establece en su artículo primero que “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.” También se consideran particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados, entre otros motivos, por el sexo.

Con respecto a las violencias de género, existen diversos instrumentos internacionales y nacionales, como la Ley Nacional Nº 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, entendiéndose por tales toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.⁶

Con relación a la identidad de género existen también normativas recientes que garantizan el derecho a la igualdad y la no discriminación, tales como las Leyes Nacionales Nº 26.618 de *Matrimonio entre personas del mismo sexo*, y Nº 26.743 de *Identidad de Género*. Y las Resoluciones de la OEA que alientan a los Estados Miembros a que consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación de personas a causa de orientación sexual e identidad o expresión de género; condenen los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas por dicha causa; y fortalezcan sus instituciones nacionales con el fin de prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la

⁶Nos referimos a la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer* (conocida como *Convención de Belem do Para*) la *Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) y la *Ley Nacional de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*, Nº 26.485, y su Decreto de Reglamentación Nº 1011/2010.

debida protección judicial en condiciones de igualdad, haciendo que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia.⁷

Resulta imprescindible visibilizar e intervenir sobre estas problemáticas de violencia y discriminación en el ámbito universitario ya que su desconocimiento interfiere, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en la perpetración y/o reiteración de las violencias de género. Ello conlleva a la inestabilidad en la permanencia en los procesos educativos afectando las trayectorias, y a mantener relaciones de trabajo no enmarcadas en el respeto, la igualdad y la solidaridad.

Cabe recordar que Argentina tiene responsabilidades internacionales que cumplir respecto a la prevención, sanción y eliminación de la violencia sexista y de la discriminación por razones de género u orientación sexual, teniendo en consideración las múltiples recomendaciones y sanciones que los organismos de Naciones Unidas le han hecho a nuestro país.⁸

El Estado debe hacer efectivos los derechos reconocidos en los Instrumentos de Derechos Humanos que aseguran a las personas que sufren violencia y discriminación, en razón de su género o por su orientación sexual, la posibilidad de contar con recursos sencillos, rápidos y efectivos ante los órganos competentes para reclamar por violaciones

⁷ En el ámbito internacional la OEA ha dictado varias resoluciones sobre *Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género*, que condenan los actos de violencia y violaciones a los derechos humanos, a la vez que repudian la discriminación contra personas que se funden en los mismos motivos. La Resolución 2807/13 de la OEA se denomina *Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género* y condena todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e insta a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como a evitar interferencias en su vida privada. En el mismo sentido, el “derecho a la igualdad y la no discriminación” está también contenido en los “Principios de Yogyakarta.”

⁸ El *Comité de Derechos Humanos*, en ocasión del tercer informe presentado por Argentina, observó el 3 de noviembre de 2000, el acoso sexual y otras manifestaciones de discriminación en los sectores público y privado; que no se lleva sistemáticamente información sobre estos asuntos; que las mujeres tienen un escaso conocimiento de sus derechos y de los recursos de que disponen; y que no se tramitan debidamente las denuncias. El *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, en julio de 2010 instó, en ocasión del examen del Sexto informe periódico de la Argentina, a que se adopten las medidas necesarias para garantizar una mejor aplicación de la legislación laboral (...), y a promulgar legislación relativa al acoso sexual en los lugares de trabajo públicos y privados, incluidas sanciones eficaces. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al analizar el tercer informe presentado por Argentina, planteó su preocupación respecto del acoso sexual que, ni el derecho penal, ni la legislación laboral, del Estado parte, prohíben específicamente el mismo en el trabajo y que no esté específicamente reconocido como un delito; y ruega al Estado Parte que apruebe y aplique medidas legislativas que lo prohíban, sensibilizando al público contra el acoso sexual y proporcionando una protección integral a las víctimas.

a sus derechos fundamentales. Esta obligación de dar cumplimiento a lo regulado en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, no se agota en el dictado de leyes formales en el ámbito interno, sino que exige, además, que se adopten medidas de acción positivas que se traduzcan en políticas activas para asegurar la igualdad de oportunidades en el goce de estos derechos, priorizando a aquellos grupos que históricamente han permanecido en especiales situaciones de vulnerabilidad. Y ello alcanza también al ámbito universitario en tanto institución estatal pública que debe reconocer y plasmar en sus políticas y prácticas, el ejercicio efectivo de los derechos humanos como una dimensión transversal.

Sin embargo, en aquellos casos en que no ha sido posible la prevención y se verifica la existencia de un daño, la persona damnificada debe contar con la posibilidad de exigir una reparación y el cese inmediato de las situaciones de violencia y discriminación, mediante procedimientos oportunos, accesibles, eficaces establecidos con dicha finalidad y que resguarden la dignidad y, lo más posible la privacidad e intimidad de la persona afectada.

Por último, se observa que entre las diversas formas de violencia de género registradas y que no tiene una regulación uniforme ni integral, existe la figura del “acoso sexual” sancionada en distintas normativas nacionales y provinciales en el ámbito de la administración pública.⁹ Las conductas de acoso sexual que implican obligar a alguien a padecer o soportar un comportamiento no deseado y ofensivo, producen diversas afectaciones en dimensiones que están protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica y sexual, la dignidad, el trabajo, derecho a gozar de un ambiente adecuado, derecho al libre desarrollo de la personalidad, derecho a la igualdad de trato, etc. Las situaciones de acoso sexual se presentan en distintos ámbitos laborales y educativos, o en ámbitos públicos como la calle, con independencia del tipo de relación - sean jerárquicas o no,- siendo mayoritariamente padecidas por las mujeres. No obstante, sobre las situaciones de “acoso sexual” que pudieran desarrollarse en los ámbitos educativos de esta Universidad, no existe normativa de alcance institucional.

⁹ Decreto Nacional N° 2.385/93 de Acoso sexual en la Administración Pública Nacional.

Los estereotipos que fijan roles en función del sexo y la resistencia social al cambio de estos últimos, dificultan el ejercicio efectivo, por parte de hombres y mujeres en igualdad de condiciones, de los derechos fundamentales jurídicamente reconocidos. Son estos patrones socioculturales de conducta los que fomentan la persistencia y agravamiento de situaciones de violencia de género que socavan la democratización de las relaciones socio-laborales y educativas.

En virtud de lo expuesto, esta política institucional de carácter integral, procura coordinar el accionar de los diferentes actores de la comunidad universitaria estableciendo como punto de partida, las directrices básicas con relación a la prevención, atención y erradicación de la violencia de género, que orientan dicha labor. Es decir, el Programa se constituye en un marco común de actuación en materia de sensibilización y prevención de este tipo de violencia, que deberá ser recreado e instrumentado con el compromiso de quienes integran esta Universidad, coadyuvando a concretar las líneas programáticas con medidas y recursos que permitan ampliar y efectivizar derechos.

Asimismo, el Programa prevé optimizar las intervenciones institucionales frente a situaciones de violencia de género que afectan las libertades fundamentales de quienes estudian y/o trabajan en la UNLP, enmarcando las mismas en lo que establece el **Protocolo de Intervención** como instrumento de suma relevancia que forma parte de esta política.

II.- Propuesta para el desarrollo del Programa

El *Programa Institucional Contra la Violencia de Género* es una construcción colectiva realizada desde un intercambio de saberes y preocupaciones entre docentes investigadores, trabajadores y estudiantes nucleados en las respectivas organizaciones gremiales, coordinado por la Dirección General de Derechos Humanos. Su elaboración contiene una fundamentación desde la perspectiva de los Derechos Humanos, y plantea los siguientes propósitos, objetivos y ejes programáticos.

Propósito:

- *Producir condiciones que contribuyan a visibilizar y desnaturalizar la violencia de género como un problema social que afecta derechos humanos fundamentales, a fin de promover el reconocimiento efectivo de la perspectiva de género como dimensión transversal de las políticas y prácticas institucionales en la Universidad Nacional de La Plata.*

Objetivos:

- *Construir un marco conceptual compartido acerca de la violencia de género, enriquecido con la normativa que garantiza los derechos sexuales y la integridad personal.*
- *Promover la participación de las distintas unidades académicas y dependencias administrativas de la Universidad en el desarrollo de estrategias de sensibilización, capacitación y comunicación tendientes a erradicar la violencia de género.*
- *Fortalecer capacidades institucionales para prevenir, detectar, atender y orientar a quienes se encuentren afectados por situaciones de violencia de género, procurando restituir sus derechos vulnerados desde un accionar coordinado entre el Programa y las Unidades Académicas.*

Ejes programáticos:

Los contenidos del modelo cultural dominante y los procesos de reproducción simbólica que legitiman la violencia de género, dan cuenta de su dimensión estructural, la cual debe ser considerada al diseñar una política institucional como la que materializa este *Programa*, a fin de evitar la perpetuación de prácticas y discursos patriarcales. Las variadas formas que adopta la violencia de género y su carácter complejo y multidimensional, coloca a la Universidad ante el desafío de realizar análisis e

investigaciones específicas y adoptar distintas estrategias que tomen en consideración el carácter relacional de la violencia y la importancia de desarrollar acciones para su prevención, atención y erradicación.

Dicho de otro modo, los emergentes vinculados a la violencia de género no pueden ser abordados de una única manera, ni de una vez y para siempre; su tratamiento requiere de abordajes diversos, actualizados y pertinentes a las realidades institucionales en las que se presentan. Y de una mirada abierta, múltiple e interdisciplinaria como condición necesaria frente a la complejidad de esta problemática que exige también la construcción de herramientas teóricas y metodológicas para producir intervenciones eficaces y respetuosas, protectorias de derechos.

En virtud de estas consideraciones, la implementación del *Programa* se organiza en torno a dos ejes con acciones diferenciadas: **uno de carácter promocional-preventivo; y otro de carácter interventivo** que se desarrollan a continuación, y que fueron producidos a partir del intercambio y de los debates compartidos durante los últimos seis meses por los actores antes mencionados.

➤ **Eje promocional-preventivo**

Las desigualdades sociales y de género, constituyen un cuadro de vulnerabilidades y violencias para las personas, y conforman un campo de análisis que debe ser recorrido desde diferentes espacios de sensibilización, formación y capacitación, al interior de todas las unidades académicas y dependencias administrativas de la Universidad, desde un accionar que fortalezca la construcción de estrategias de manera coordinada con distintas organizaciones sociales e instituciones públicas que trabajan en el tema.

Desde este posicionamiento, se desarrollan en el marco de este eje programático las siguientes acciones:

- ✓ **Implementación de una estrategia inicial de sensibilización y capacitación de la Comunidad Universitaria** a través del desarrollo de un Curso de formación en

violencia de género destinado a trabajadores y trabajadoras docentes, no docentes y estudiantes de las diferentes unidades académicas de la UNLP que se llevó a cabo durante el mes de julio de 2015. Esta instancia tuvo el propósito de producir una resignificación de las relaciones de género en el contexto social general y en el universitario en particular.

- ✓ **Conformación de un equipo por Unidad Académica a modo de “punto focal”** preferentemente integrado por dos trabajadores/as docentes y/o no docentes, Secretario/a de Asuntos Estudiantiles o Preceptores/as, y un/a estudiante del Centro de Estudiantes que se constituyan en **referentes del Programa**. Este equipo planificará en coordinación con *el Programa*, diversas actividades preventivas y el desarrollo de estrategias de acompañamiento u orientación ante la recepción de una denuncia¹⁰ por situaciones de violencia de género, facilitando la pronta intervención de la *unidad de atención a la violencia de género* de la unidad académica –allí donde se disponga de la misma- y/o del *Equipo Interdisciplinario del Programa*, propiciando la articulación entre estos dispositivos.
- ✓ **Consolidación de un equipo ampliado de referentes del Programa** en las distintas Unidades Académicas, que en articulación con la Dirección General de Derechos Humanos de la Universidad, profundicen la formación en la temática y propicien un accionar coordinado frente a la prevención u orientación ante situaciones de violencia de género.
- ✓ **Realización de acciones permanentes de sensibilización, difusión y socialización del Programa** mediante la producción de diversos dispositivos e instrumentos (campañas de prevención, jornadas de sensibilización, folletos explicativos, seminarios y cursos formativos, modificaciones curriculares, entre otros) en forma coordinada con los referentes del Programa en cada Unidad Académica.
- ✓ **Caracterización de las principales problemáticas que puedan surgir desde cada Unidad Académica** durante el proceso de formación; y construcción de una

¹⁰ Cabe aclarar que el término “denuncia” aquí colocado se utiliza para señalar la acción de hacer pública, de dar a conocer o poner de manifiesto una situación de violencia de género.

cartografía con las situaciones que efectivamente sucedieron y que se configuran como “violencias.”

- ✓ **Producción de documentos escritos** que, a partir de los registros y crónicas de lo trabajado en el marco de la Mesa coordinada por la Dirección General de Derechos Humanos e integrada por docentes investigadores y referentes de los gremios de la Universidad, orienten la implementación y evaluación permanente del *Programa* realizando los ajustes necesarios.
- ✓ **Difusión del Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencias de género en la Universidad;** y de toda información referida a dispositivos y/o efectores de atención existentes en el ámbito de la UNLP y en la ciudad de La Plata para esta problemática.
- ✓ **Promoción del uso de lenguajes no sexistas** en los diferentes discursos y/o documentos académicos y administrativos en el ámbito de la Universidad.

➤ **Eje interventivo:**

Las acciones previstas para este eje se dirigen principalmente a brindar una protección integral a las personas afectadas por una situación de violencia de género producida en el marco de sus relaciones educativas o laborales en la universidad, y en su condición de sujetos de derechos. Las mismas estarán a cargo del Equipo Interdisciplinario de profesionales de la Dirección General de Derechos Humanos, conformado por una psicóloga, una abogada y una trabajadora social; tendiendo a coordinar acciones con la *unidad de atención a la Violencia de Género* que se encuentren en funcionamiento en las unidades académicas. Estos equipos se ocuparán de la atención, acompañamiento, derivación y seguimiento de las personas que concurran a consultar, y contará con una *Guía de recursos* con la finalidad de articular con otros espacios institucionales que puedan dar curso a la solicitud y/o consulta presentada, evitando revictimizaciones y burocratización de las prácticas.

Tal como se menciona en la fundamentación del *Programa*, se entiende por violencia de género las situaciones encuadradas y descritas en los marcos normativos vigentes que adquieren diversas expresiones a ser inicialmente desnaturalizadas desde un trabajo de problematización y reflexión ineludible. La intervención frente a situaciones configuradas como violencia de género tiende a ofrecer a la víctima una serie de recursos a ser utilizados para enfrentar la misma de manera más eficaz, respetando la privacidad y propiciando un acompañamiento en la toma de conciencia que contribuya a clarificar lo acontecido.

Asimismo, **las estrategias interventivas respetarán los principios rectores establecidos en el Protocolo de Actuación y propiciarán:**

- ✓ **la generación de 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 o diversidad sexual.
- ✓ **la realización de entrevistas que brinden una atención humanizada** que incluya el apoyo y la visualización del riesgo, donde la atención profesional se realizará a partir del relato de la persona vulnerada en sus derechos, ofreciéndole apoyo desde lo que expresa y solicita, e información sobre sus derechos, evaluando recursos y opciones. Se promoverá el diseño de un plan de acción de manera consensuada con la persona que consulta, que implique establecer estrategias para actuar, considerando las especificidades de las relaciones interpersonales en el ámbito de la universidad.
- ✓ **la promoción de la función de cuidado** impulsando escuchas atentas y comprometidas a cargo de personas idóneas, contrarrestando acciones de re-victimización, resguardando la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar.
- ✓ **la producción de informes de evaluación de riesgo** de las situaciones sobre las cuales se interviene.

- ✓ **la realización de gestiones inter-institucionales** con centros de atención de violencia de género existentes en algunas unidades académicas de la Universidad y con otros efectores del sistema público en el ámbito asistencial y/o judicial, a fin de aconsejar -si se considera conveniente- la derivación y el tratamiento terapéutico. Se prestará especial atención a la derivación ya que la misma exige contención y acompañamiento a fin de garantizar la continuidad del proceso de apertura y salida de las violencias; y la comunicación con la persona a cargo del servicio al que se deriva, transmitiéndole la información necesaria para evitar revictimización y agilizar la toma de medidas urgentes, pero sin incurrir en brindar datos innecesarios que violen la privacidad de la persona. Se indicará a la persona dónde puede dirigirse y con quién debe entrevistarse. Para ello puede utilizarse la *Guía de recursos*¹¹ elaborada por el Instituto de Cultura Jurídica de la UNLP dejando constancia de la derivación realizada, lugar y contacto donde se efectuó la misma.
- ✓ **el fortalecimiento emocional y la orientación de la persona** en la búsqueda de redes de contención familiar y social para que pueda sostener la decisión de denunciar las violencias y conectar con organismos de asistencia.
- ✓ **la implementación del Protocolo de Actuación** para evitar dilaciones en los procesos de sumario e investigación que contribuyen a garantizar actos de reparación y justicia, aportando la información y el asesoramiento necesario.
- ✓ **la construcción de estadísticas y la realización de un análisis sistemático de las situaciones de violencia de género** presentadas y abordadas desde el *Programa*, explicitadas en el artículo 3º del Protocolo de actuación. Es importante recabar en el registro los siguientes datos con precisión:
 - *Fecha, hora, apellido y nombre de la persona que atiende el caso*
 - *Apellido, nombre y DNI de la persona damnificada*
 - *Edad*
 - *Domicilio*
 - *Teléfono propio y de otra persona de confianza*

¹¹ Guía en http://www.icj.jursoc.unlp.edu.ar/images/stories/documentos/guia_de_violencia18-11.pdf está actualizada y cuenta con información de los distintos servicios de atención.

- *Ocupación*
- *Descripción el tipo de agresión o situación por la cual se consulta o denuncia.*
- *Si ha realizado denuncias ante la administración de justicia o la administración pública correspondiente, indicar cuántas y porqué motivos.*
- *Si no ha realizado denuncias en situaciones de violencia previa, indicar los motivos de su no realización.*
- *Evaluación de la situación.*
- *Derivación realizada. Entre los modos de derivación pueden ser: a) acompañamiento personal.*
- *b) Contacto telefónico con representante de institución que recibe la derivación, nombre y cargo; c) Por mail, mensaje de texto u otra vía alternativa, nombre y cargo de la persona que recibe el mensaje, guardar copia de respuesta.*
- *Institución a la que se deriva: nombre de la institución, dirección y horarios de funcionamiento.*
- *Relato de los hechos breve y conciso, dar cuenta en la descripción de los indicadores de riesgo, y de las principales características de la situación vivida a los efectos de proporcionar la información relevada, respetando la confidencialidad, al responsable de la Unidad de Atención y/o del Programa institucional.*
- *Otros datos de interés, garantizando la confidencialidad del o la persona que efectúa la denuncia de violencia.*
- *Observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención.*
- *Tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.*

Finalmente cabe mencionar que el *Programa* prevé también **instancias de evaluación en proceso y de impacto**, que serán sostenidas por el equipo interdisciplinario de la Dirección General de Derechos Humanos y la Mesa integrada por los referentes de las Facultades y Gremios co-partícipes de su elaboración e implementación.
