

RES CA-FCM N° 031/20

CONSEJO ACADÉMICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

SESIÓN 219

“FCM – Observatorio de Género - Estructura, Organización y Protocolo de Acción”

VISTO

Que el Consejo Superior se ha pronunciado con fecha 17 de enero del año 2019 a favor de la creación de un Observatorio de Género y la elaboración de un “Protocolo de Intervención Institucional ante denuncias por violencias de género, acoso sexual y discriminación de género” en el ámbito de la Universidad Favalaro y en el Hospital Universitario Fundación Favalaro; y

Que amparados en la normativa internacional y nacional en la materia: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales, Convención sobre los Derechos del Niño, Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, Constitución Nacional, Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N 26.485), Resolución 2807/2013 de la Asamblea General de la OEA sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género, Ley de Identidad de Género(Ley 26.743); y

Que guiados por las normativas nacionales respecto al ámbito de la salud en nuestra función de ente formador de profesionales de la salud entre otros, afirmamos nuestra adherencia a la Ley 26150 de Educación Sexual integral, Ley Nacional de Sida (Ley N 23.798) y la Ley de los Derechos del paciente de acceso a la historia clínica y al consentimiento informado y confidencialidad (Ley 26.529), el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable (Ley 25.673), La Ley N 26.862 de Fertilización Asistida que garantiza el acceso a la misma más allá de la edad, condición civil u orientación sexual, la Ley N 25.929 de Parto Humanizado, la Ley N 26.743 de Identidad de Género y toda ley que garantice en el porvenir el acceso igualitario al Sistema de Salud sin discriminación por género y la prevención de situaciones de violencia y/o abuso que tengan en su motivación cuestiones de género; y

La importancia creciente que han cobrado las cuestiones de género, tanto en los aspectos vinculados a la reflexión dentro del ámbito de la Universidad como de la necesaria confección de protocolos de actuación frente a eventuales hechos que involucren esta temática;

CONSIDERANDO

Que a nivel socio-histórico estamos en un momento de un elevado número de denuncias por cuestiones de violencia a raíz de discriminación por género; y

Que la Organización Mundial de la Salud ubica al género y la desigualdad de género como determinantes de la Salud y que el sector Salud debe abordar; y

Que las personas que asumen una identidad de género distinta a la asignada al nacimiento, o que expresen una orientación sexual no heterosexual, como las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, no binario; se enfrentan a una discriminación y exclusión generalizada en todos los ámbitos, incluyendo formas múltiples de discriminación en base a factores como el sexo, la raza, la etnia, la edad, la religión, la pobreza, la migración, la discapacidad y el estado de salud. Debido a ellos, se han formulado e implementado a partir de normas internacionales y leyes nacionales, políticas públicas con el fin de erradicar dicha discriminación; y

Que se viene gestando, hace muchos años, una transformación en los Recursos Humanos del Sector Salud, conformando una feminización del mismo, con un aumento del porcentaje de la población femenina tanto a nivel estudiantil como laboral, por lo que la presente temática adquiere un nivel de mayor relevancia, así como la igualdad de oportunidades entre géneros, una meta o línea directriz; y

Que la violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra personas en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Sin embargo, las mujeres, cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipo histórico y cultural constituyen la población mayormente afectada por esas formas de violencia y de discriminación; y

RES CA-FCM N° 031/20

Que definimos el femicidio como el asesinato de una mujer por el hecho de ser mujer. El concepto define un acto de máxima gravedad, en un contexto cultural e institucional de discriminación y violencia de género, que suele ser acompañado por un conjunto de acciones de extrema violencia y contenido deshumanizante, contra las mujeres y niñas víctimas de este flagelo; y

Que estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados y han sido objeto de diferentes instrumentos normativos.

Que existen leyes nacionales y tratados de derechos humanos que reprimen la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación; y

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer la califica como “toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (artículo 1); y

Que la Ley N 26.485, en su artículo 4 define la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal, quedando comprendidas las cometidas desde el Estado o por sus agentes”.

Que las conductas de “acoso sexual” implican obligar a alguien a padecer o soportar un comportamiento de carácter sexual no deseado y ofensivo, el cual produce afectaciones en dimensiones que están protegidas y reguladas como derechos: la integridad psíquica y sexual, la dignidad, el trabajo, el derecho a gozar de un ambiente adecuado, derecho al libre desarrollo de la personalidad, a la igualdad del trato, entre otros. Se presenta en diferentes ámbitos, laborales y educativos con independencia del tipo de relación, sean jerárquicas o no, de las cuales la inmensa mayoría son padecidas por mujeres; y

Que esto se debe a la persistencia de patrones socio-culturales que reproducen la desigualdad estructural basada en el sexo de las personas y que sostienen las diversas formas de violencia contra las mujeres; y

Que resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas de violencia y discriminación ya que el desconocimiento sobre sus efectos interfiere, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo del trabajo o del desarrollo educativo según fuere el caso; y

Que toda situación que degrade o interfiera en el proceso académico y educativo trae como consecuencias la pérdida de estabilidad del proceso de aprendizaje; y

Que se ha tomado conocimiento de las denuncias en otros entes educativos y de la implementación de dispositivos similares a este Observatorio como herramienta de abordaje de las diversas situaciones que puedan surgir respecto a la violencia y discriminación basada en el género; y

Que uno de los objetivos de la universidad y el hospital es la formación integral del ser humano, fundada en los pilares de los valores de ética, libertad académica, pluralismo, equidad, responsabilidad, racionalidad, tolerancia, solidaridad, respeto y disciplina; y

Que una de las misiones es la formación de líderes comprometidos con la ética y la solidaridad; y

Que por todo ello se sostiene un compromiso ético de no tolerancia hacia acciones de violencia o discriminación, así como el proyecto de tomar medidas de prevención, preservando la dignidad, y los derechos de toda la comunidad académica y hospitalaria. Que se trabajará en red con las demás universidades que puedan aportarnos sus experiencias y realizar intercambios de estrategias ya que el compromiso es también social; y

POR ELLO, y

de acuerdo con lo tratado y decidido en su sesión del 19 de febrero de 2020, el Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Médicas

RESUELVE:

RES CA-FCM N° 031/20

Artículo 1°. Propóngase y elévese al Consejo Superior la Estructura y Organización del Observatorio de Género el cuál figura en el anexo I de la presente resolución.

Artículo 2°. Propóngase al Consejo Superior que la Prof. Dra. Raquel Liliana VAZQUEZ sea la Coordinadora General del Observatorio de Género.

Artículo 3°. Propóngase, habiendo estimado los vistos y considerando detallados, el Protocolo de Acción según consta en el anexo II.

Artículo 4°. Elévese al Consejo Superior. Pase a las Secretarías Académica y General a sus efectos. Cumplido, archívese.

RESOLUCIÓN CA-FCM N° 031/20

19-FEBRERO-2020

Prof. Dr. Ricardo A. J. REZZÓNICO
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
UNIVERSIDAD FAVALORO

Prof. Dr. Francisco R. KLEIN
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
UNIVERSIDAD FAVALORO



OBSERVATORIO DE GÉNERO

UNIVERSIDAD FAVALORO

Estructura y Organización

INTRODUCCIÓN

Recientemente, la diversidad de géneros, asociada a la problemática de violencia de género, ha sido un tema de debate mediático y académico, motivo de denuncias y movilizaciones políticas, de forma creciente. Sin embargo, son escasos los datos estadísticos e investigaciones que expliquen el fenómeno.

La definición de violencia de género, es discutida en múltiples ámbitos, y está basada en la masculinidad hegemónica. En esta presentación, la definiremos como una conducta, por acción u omisión, que basada en el género de una persona (pudiendo ser cualquier género perjudicado), de manera directa o indirecta, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual o económica; sin dejar de considerar que puede afectar sus actividades en la universidad; así como la realización de bromas y/o comentarios percibidos como inapropiados, dirigidos a la condición de género.

La legislación argentina ha cambiado recientemente, de un paradigma basado en la patologización, a un paradigma basado en otorgar derechos a personas con géneros disidentes, permitiendo mayor equidad en la accesibilidad a la atención de la salud. Por otra parte, profundizó las sanciones a situaciones consideradas como violencia de género, considerando esta problemática dependiente de la Salud Pública. Es primordial, en el ámbito de la salud, que todos los profesionales valoren los derechos de los pacientes en relación a cuestiones de género e incorporen nuevos protocolos de atención y confección de historias clínicas.

La UF se manifestó siempre respetuosa de los derechos individuales de las personas, y receptiva ante la comunicación de desviaciones a los mismos, con la intención de revertirlas y de promover una institución libre de violencia de género, garantizando en todos los casos la confidencialidad.

En respuesta a los cambios culturales y sociales que acontecen, la UF se involucra activamente, convocando a un grupo de trabajo integrado por docentes, estudiantes y autoridades de todas las Unidades Académicas. Este grupo de trabajo comenzó a reunirse en reiteradas oportunidades desde diciembre de 2018, con el fin de abordar las problemáticas de la diversidad de géneros, que incluyen situaciones de inequidad, discriminación y violencia por cuestiones de género en la comunidad universitaria con extensión a la comunidad hospitalaria del Hospital Universitario de la Fundación Favaloro.

Este grupo de trabajo tuvo como objetivo cumplir con una Resolución del Consejo Académico que alienta a conformar un Observatorio de Género (RES CA-FCM N° 377/18, sesión del 27/12/18). Se diseñó su estructura, propósitos, protocolo de acción y objetivos, los cuales se presentan a continuación.

ANTECEDENTES UNIVERSITARIOS

El 75% de las Universidades Nacionales tiene aprobado un protocolo de acción contra la violencia de género. Sin embargo, sólo el 75% de ellas dispone de un presupuesto destinado a un programa especializado en cuestiones de género.

RES CA-FCM N° 031/20

Por otra parte, el 80% de la Universidades Nacionales adhirió a la Ley 27.449 “Micaela”, en la que se establece la obligación de capacitación en temáticas de género para todos los funcionarios públicos de todos los niveles de jerarquía.

PRESENTACIÓN DEL OBSERVATORIO DE GÉNERO

Se propone la creación de un Observatorio de Género (OG) dependiente de la Universidad Favaloro, organizado por medio de secretarías, articulado con todas las Unidades Académicas, extendiéndose al Hospital Universitario Fundación Favaloro, el Rectorado, los Institutos de Ciencia y Técnica y de Ciencias del Deporte; vinculado con el área de Recursos Humanos y el Departamento de Legales.

El objetivo principal es generar respuestas a las problemáticas de género, con alcance a la comunidad universitaria y hospitalaria.

Para tal fin, será necesario realizar un diagnóstico de situación actual, el cual se plantea como una estrategia inicial, para diseñar las políticas de acción.

Dentro de los objetivos del OG, se detallan:

- Garantizar un ambiente universitario y hospitalario libre de discriminación por motivos de género.
- Sensibilizar y capacitar a la comunidad universitaria y hospitalaria en relación a cuestiones de género con un fin educativo y preventivo.
- Detectar y corregir desviaciones a los derechos de las personas en relación a cuestiones de género.
- Generar investigaciones y nuevos conocimientos en relación a géneros disidentes y a violencia de género.

PROPUESTAS Y ALCANCES DEL OBSERVATORIO DE GÉNERO

Se propone ofrecer un espacio de contención y asesoramiento a personas que consulten por cuestiones vinculadas al género, bajo específicas normas de confidencialidad. Se confeccionarán informes de seguimiento de cada situación individual, además de informes estadísticos basados en la comunidad universitaria y hospitalaria. La educación sobre promoción y prevención de situaciones vinculadas a cuestiones de género, son un aspecto primordial del trabajo de este Observatorio con el fin de promover un ambiente libre de violencia de género.

A corto plazo, será necesario plantear estrategias de visibilización para comunicar y permitir la accesibilidad de la comunidad universitaria y hospitalaria a este Observatorio. Para la difusión, se deberán considerar los medios tecnológicos y presenciales.

A mediano plazo, se propone realizar campañas, jornadas y talleres de sensibilización de problemáticas vinculadas al género tanto para estudiantes, como para docentes, profesionales y empleados en general; así como para la comunidad a través de la Secretaría de Extensión Universitaria.

RES CA-FCM N° 031/20

Se planteará, a largo plazo, incluir asignaturas y contenidos mínimos en las ya existentes, en los currículos de cada carrera y diseñar posgrados con perspectiva de género en la cual puedan revisarse las bibliografías y conceptos de vanguardia en el devenir cultural; además de contar con un espacio de investigación.

ESTRUCTURA DEL OBSERVATORIO DE GÉNERO

Se presenta una estructura compuesta por una Coordinación general y tres Secretarías que trabajarán de manera interdisciplinaria. Cada secretaría contará a su vez con una coordinación y un equipo de trabajo.

La **Secretaría de Intervención** tiene una función asistencial, cuyo objetivo es recibir consultas en relación a la problemática de géneros. Las mismas podrán requerir únicamente orientación y asesoramiento, y eventualmente intervención de la Secretaría y Coordinación general del OG, Directores de Carrera, Decanos, Recursos Humanos o Departamento de Legales. Se dejará registro de las entrevistas e intervenciones realizadas, basado en estrictas normas de confidencialidad. Deberá tener un seguimiento de cada caso reportado. Deberá aplicar el protocolo diseñado según criterios planteados y contar con material necesario para el asesoramiento. A la vez, podrá asesorar en consultas sobre identidad de género y sexualidad.

La **Secretaría de Formación y Sensibilización** tendrá a su cargo la promoción, prevención y capacitación sobre la problemática de género, tanto para estudiantes como para profesionales, docentes y empleados en general. La tarea educativa se organizará por medio de jornadas, talleres y proyectos de sensibilización curriculares y extracurriculares. Sus acciones se deberán articular con el Área de Comunicación Institucional para la generación de material de difusión; y con la Secretaría de Extensión Universitaria para vincularla con acciones en la comunidad. Se propondrán asignaturas y contenidos para cada Carrera de grado y diseño de posgrados con perspectivas de género. Se generará un ámbito virtual de consulta de material educativo y asistencial para que toda la comunidad universitaria y hospitalaria tenga acceso. Se propondrá una reformulación de la historia clínica incorporando la perspectiva de género.

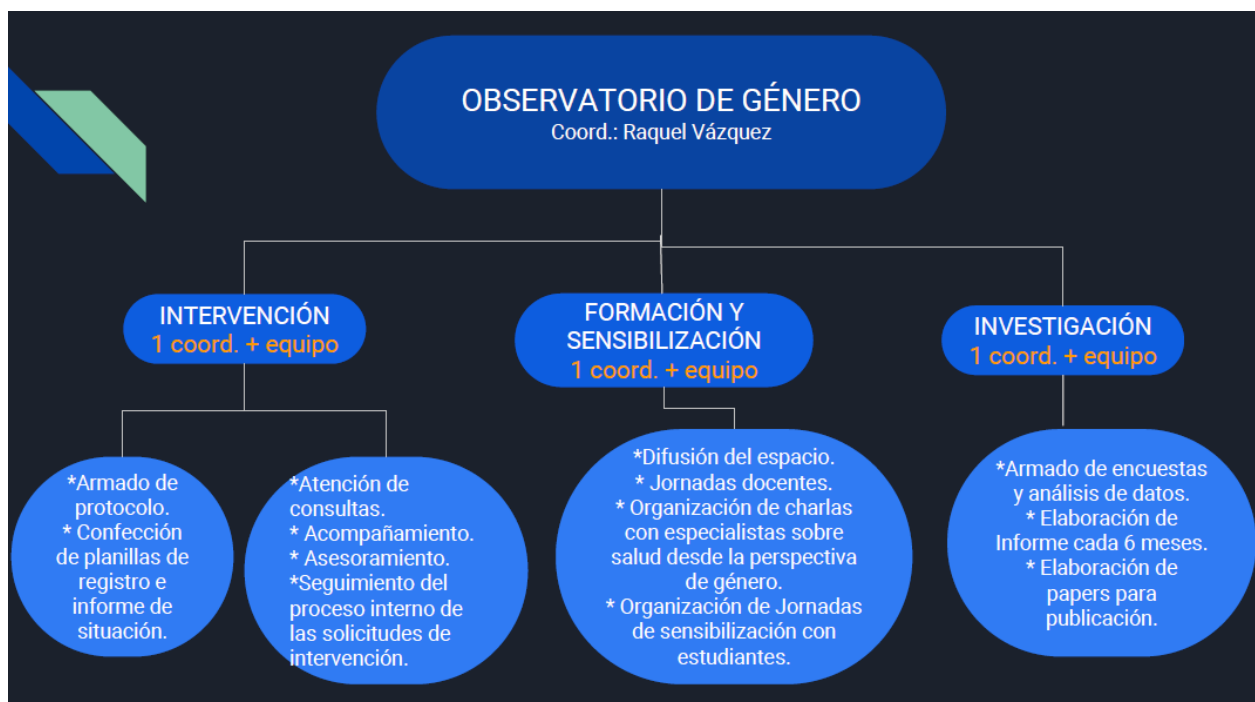
La **Secretaría de Investigación** tendrá a cargo la identificación de la problemática de género actual dentro de la comunidad universitaria y hospitalaria. Inicialmente, se propone llevar a cabo una encuesta anónima, a partir de la cual se organizarán las prioridades en las políticas de acción. Es imprescindible generar nuevos conocimientos para impulsar soluciones, además de la difusión científica de las mismas.

La **Coordinación general** tiene como objetivo la articulación e integración de todas las secretarías que conforman el OG. Organizará reuniones mensuales para establecer prioridades y planificar acciones. Recibirá en forma mensual un informe de cada Secretaría para unificarlo en un documento único.

Las personas que participarán en el OG serán integrantes de todas las Unidades Académicas y serán elegidos por sus intereses y capacitaciones en perspectivas de géneros.

RES CA-FCM N° 031/20

Es imprescindible dar a conocer el OG como un espacio de consulta, basado en la confidencialidad, con el fin de promover la equidad entre géneros y un ambiente libre de violencia de género; al que se puede acceder por medios presenciales y virtuales; que cuenta con un protocolo de acción para las consultas, y con incumbencias educativas y científicas. Es necesario que tenga difusión interna y externa y varios canales de acceso, para permitir un alto alcance dentro de la comunidad universitaria y hospitalaria. Para tal fin, se cuenta con una dirección de correo electrónico (obsdegenero@favaloro.edu.ar) y un aula virtual que deberá generalizarse para permitir el acceso de toda la comunidad universitaria y hospitalaria.



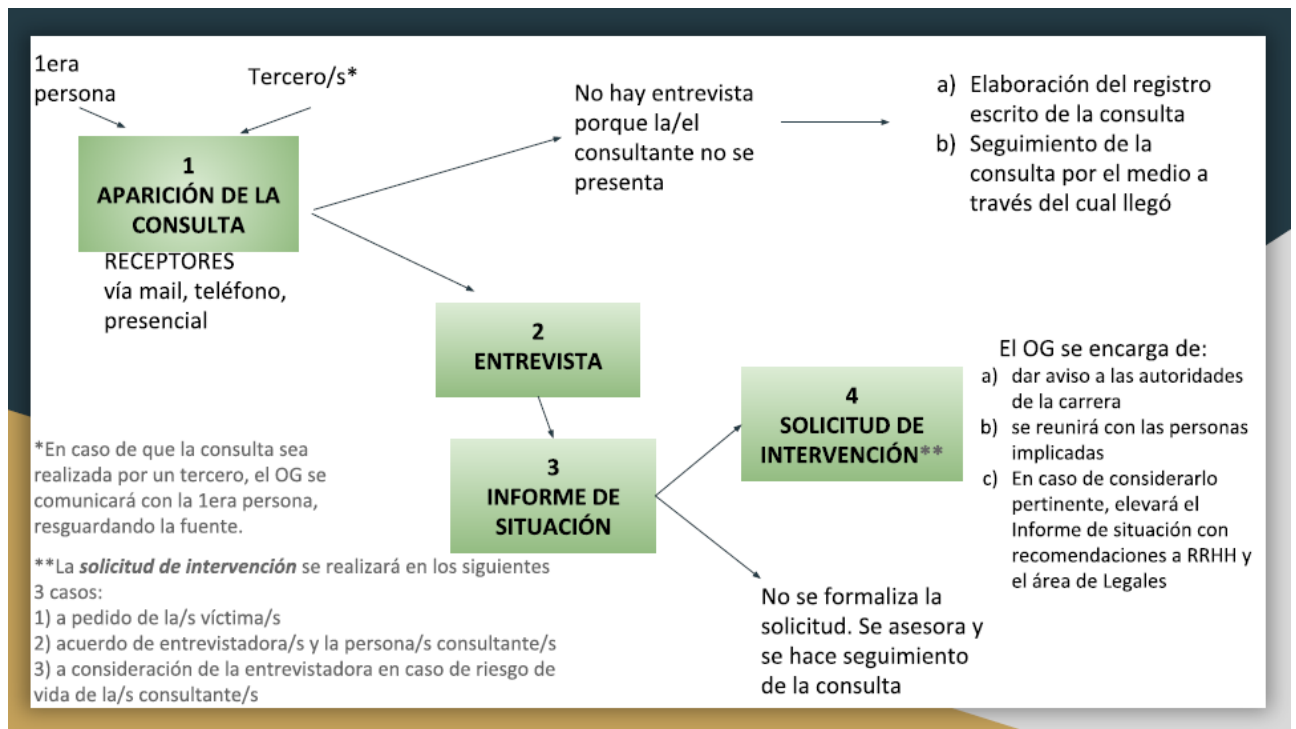


OBSERVATORIO DE GÉNERO

UNIVERSIDAD FAVALORO

Protocolo de Acción

ESQUEMA DE PROTOCOLO DE ACCIÓN



PROTOCOLO de Intervención Institucional ante Situaciones de Violencia de Género y para la Orientación sobre identidad de género y orientación sexual en la Universidad Favaloro y en el Hospital Universitario Fundación Favaloro.

ARTÍCULO 1: Objeto de la norma y ámbito de aplicación. Este protocolo tiene como fin establecer procedimientos institucionales para la actuación en casos de violencia de género, consultas por identidad de género y orientación sexual que ocurran en el ámbito de la Universidad Favaloro, sus sedes de práctica, y el Hospital Universitario de la Fundación Favaloro.

ARTÍCULO 2: Sujetos. Involucra a los comportamientos y acciones realizadas por: docentes y no-docentes, cualquiera sea su condición laboral; estudiantes, cualquiera sea su situación académica; autoridades; personal académico temporario o visitante; y terceros que presten servicios permanentes o temporales.

ARTÍCULO 3: Situaciones. Este protocolo cubre situaciones de violencia o discriminación basadas en el sexo, género, identidad y expresión de género y orientación sexual que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. Las situaciones pueden comprender: 1) hechos con connotación sexista lo cual abarca toda conducta, acción o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal; 2) hechos de violencia sexual que configuren formas de acoso sexual, entendido este último como todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, y que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

RES CA-FCM N° 031/20

ARTÍCULO 4: Faltas. Todas las conductas que sean calificadas como actos de violencia basada en el sexo, género, identidad y expresión de género y orientación sexual serán consideradas faltas de conducta a los efectos de las reglamentaciones correspondientes a esta Universidad y al Hospital.

ARTÍCULO 5: Principios Rectores. Se consideran principios rectores o pautas generales de aplicación del presente protocolo a los siguientes:

- a) Asesoramiento y contención. La Secretaría de Intervención del Observatorio de Género brindará asesoramiento y contención gratuitos a las personas que realicen una consulta.
- b) Confidencialidad y discreción: la información será tratada con estricta reserva así como la documentación que se genere. La difusión de dicha información será considerada una falta grave.
- c) Respeto y privacidad. Se trabajará, como en todos los ámbitos de las Ciencias de la Salud, bajo las normas de privacidad, respeto y secreto profesional. Se recibirá la consulta con el cuidado de no menoscabar la dignidad de quien/es denuncie/n y sin entrometerse en detalles que resulten irrelevantes a los hechos. Se deberá resguardar su voluntad del denunciante en cuanto a las acciones a realizar, así como la reserva de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva.
- d) No re-victimización. Se evitará la re-victimización y la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la/s persona/s que consulta/n y/o datos que permitan identificarla/s.
- e) Proteger la identidad de la/s persona/s denunciada/as y no exponerla/s públicamente, así como a los testigos.
- f) Proteger los derechos laborales de las personas afectadas.

ARTÍCULO 6: Modos de Intervención y actuación. La intervención comenzará a partir de la recepción de consultas, a partir de lo cual se definirán las estrategias apropiadas de abordaje y seguimiento de cada caso en particular. La recepción será llevada a cabo por la Secretaría de Intervención del Observatorio de Género.

ARTÍCULO 7: Consultas y/o Solicitudes de Intervención. Serán realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este protocolo contempla y/o por un tercero con conocimiento de los hechos. En el caso de consultas realizadas por terceros, éstas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas. El tratamiento será confidencial, lo cual debe ser aclarado a la primera consulta realizada. Para recibir, las consultas se creará una dirección de correo electrónico que será oportunamente difundida y estará publicada de forma visible en el sitio web de la universidad y del hospital. Se asegurará un espacio físico para la atención presencial de consultas y denuncias que garantice las condiciones de privacidad que ameritan.

ARTÍCULO 8: Procedimiento.

- a) Los requerimientos recibidos por la Secretaría de Intervención del Observatorio de Género pueden distinguirse en dos tipos: consulta y solicitud de intervención.
- b) Las consultas y/o solicitudes de intervención, podrán ser generadas por cualquier persona/s que haya/n sido afectada/s directamente o terceros que hayan conocido o presenciado alguna de las situaciones contempladas en el Artículo 3.
- c) Las personas que decidan contactarse, lo podrán hacer a través de los canales de acceso del OG. La Secretaría de Intervención del OG convocará a una entrevista presencial a la/s persona/s consultante/s, pudiendo ésta/s consentir o rechazar la entrevista. En todas las situaciones en las que se conceda una entrevista personal, la misma será fijada dentro de un máximo de cinco (5) días hábiles de recibida la notificación, salvo que por razones relativas a la/s persona/s consultante/s se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista se realizará en un espacio asignado a tales fines, respetando los principios rectores para que pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Excepcionalmente, se podrá consensuar otro lugar de atención, por pedido de la/s persona/s consultante/s y siempre que tuviere por objeto evitar mayor vulneración.
- d) Luego de la Entrevista, la Secretaría de Intervención elaborará un Informe de Situación donde -de acuerdo con el contexto, la evaluación de pertinencia realizada, la gravedad y la manifestación de voluntad de la/s persona/s consultante/s- podrá optar por:
 - I. Archivar el trámite en caso de no pertinencia;

RES CA-FCM N° 031/20

- II. Realizar un seguimiento de la situación y asesoramiento.
- III. Generar una solicitud de intervención.

ARTICULO 9: Solicitud de intervención.

Los objetivos de la solicitud de intervención consisten en: generar acciones que permitan el cese de los hechos perjudiciales, evitar la repetición de los mismos, generar una instancia de abordaje con las personas implicadas y tomar medidas de protección.

- a) La solicitud de intervención podrá ser realizada por:
 - I. La/s persona/s afectada/s;
 - II. Un tercero con conocimiento directo de los hechos. En este caso la Intervención deberá ser ratificadas por la/s persona/s directamente afectada/s;
 - III. La Secretaría de Intervención, en caso de considerar que existe riesgo de vida de la/s persona/s consultante/s. La misma deberá ser autorizada por la Coordinación General del OG.
Se dará comienzo a lo establecido en este protocolo, una vez que se realice la ratificación de la solicitud de forma escrita y firmada por la/s persona/s solicitante/s.
- b) Una vez recibida y ratificada la solicitud de intervención, la Secretaría a través de la Coordinación General:
 - I. Deberá informar a las autoridades competentes en el ámbito del Hospital o de la Universidad, dependiendo del sector al que pertenezca la persona denunciada, a fin de iniciar un proceso administrativo.
 - II. Se reunirá con las personas implicadas, en caso de considerarlo pertinente.
 - III. Elevará un Informe de situación a Recursos Humanos y a la oficina de Legales, según corresponda:
 - i. En los casos en que la persona señalada como violenta integre autoridades y miembros del cuerpo académico de la Universidad o personal del Hospital, la realización de una solicitud de intervención habilita el inicio de un proceso sumarial que se sustanciará con las debidas garantías de defensa para la/s persona/s denunciante/s y denunciada. El OG podrá recomendar sanciones como: apercibimiento, suspensión, cesantía, exoneración.*
 - ii. En los casos en que la persona señalada como violenta sea un alumno, se elevará un informe a Decanato de la Unidad Académica correspondiente, quién deberá elevarlo a Consejo Académico para definir la sanción correspondiente. El OG podrá recomendar sanciones como: apercibimiento, suspensión, expulsión.*
 - iii. Si la persona señalada como violenta fuera personal no docente: se elevará un informe a Recursos Humanos, que actuará en consecuencia ajustándose a las normas legales vigentes.*
- c) Se realizará un seguimiento posterior que permita evaluar la eficacia de la intervención y continuar, de ser necesario, con otras medidas de intervención que se estimen pertinentes; y/o con medidas de protección.
- d) Si la situación expuesta habilitara la vía judicial, la/s persona/s afectada/s podrá/n hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo universitario u hospitalario podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.
- e) Si la/s persona/s decide/n formalizar la denuncia por vía judicial, la secretaria de Intervención realizará un Informe de Situación, especificando los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencia de recomendaciones. El OG quedará a disposición de la/s persona/s denunciante/s durante todo el proceso de la denuncia, así como de las asesorías legales intervinientes con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género y la sexualidad.

ARTÍCULO 10: Abordaje con la/s persona/s acusada/s. La Secretaría de Intervención establecerá entrevistas con la/s persona/s acusada/as. Inicialmente, solicitará un descargo por escrito. Se intentará un abordaje restaurativo, con

RES CA-FCM N° 031/20

el fin de concientizar y reparar el daño y evitar la reiteración de dichas conductas. La Secretaría podrá indicar la necesidad de concurrir a espacios terapéuticos, de acuerdo a la evaluación que realice. En casos graves o ante la imposibilidad de llegar a una reparación del daño, se abordará a través de la vía disciplinaria (como fue explicada en el ARTICULO 9).

ARTÍCULO 11: Sanciones. Se establecerán según lo pautado en la reglamentación vigente de la Universidad y del Hospital, siendo la Secretaría de la Intervención, a través de la Coordinación General del OG, quién eleve las solicitudes hacia las vías institucionales correspondientes.

ARTÍCULO 12: Registro. La Secretaría de Intervención elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

- a) Datos personales relevantes de la/s persona/s solicitante/s, identificándose con sus iniciales para asegurar la confidencialidad.
- b) Descripción de la situación por la cual se inició la intervención de la Secretaría;
- c) Evaluación de la situación;
- d) Generar sugerencias, observaciones y estrategias de remediación;
- e) Seguimiento de la intervención.

ARTÍCULO 13: Continuidad de contacto entre personas involucradas.- En el caso de que la/s persona/s solicitante/s y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o si ese contexto expusiese a la/s persona/s solicitante/s a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, las autoridades de la Unidad Académica involucrada resolverán conjuntamente con la persona solicitante y con el asesoramiento de la Secretaría de Intervención, la mejor vía para proteger a la persona afectada, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico. En el caso de que la/s persona/s implicada/s fuera/n personal docente o no docente, o de planta hospitalaria, se deberá convocar también a los/as delegados/as gremiales y RRHH si correspondiera.

ARTÍCULO 14: Implementación. La Secretaría de Intervención será responsable de:

- a) Monitorear la implementación del Protocolo de acción y su funcionamiento;
- b) Recibir las consultas;
- c) Entrevistarse con la/s persona/s consultante/s y denunciada/s;
- d) Registrar las consultas y pedidos de intervención;
- e) Asesorar y contener a la/s persona/s consultante/s;
- f) Realizar el seguimiento de las acciones e intervenciones según protocolo;
- g) Elaborar informes mensuales y anuales sobre las consultas recibidas, los cuáles serán elementos para generar investigaciones y acciones educativas por las la Secretaría de Investigación y por la Secretaría de Formación y Sensibilización, respectivamente.

ENCUESTA PARA DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO

La presente encuesta se realiza para conocer inquietudes y problemáticas relacionadas a violencia de género que podrían estar teniendo lugar en UF.

A fines de completar esta encuesta, se considera la *violencia de género*, como:

Toda conducta, acción u omisión que *basada en el género de una persona* (pudiendo ser cualquier género perjudicado), de manera directa o indirecta, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual o económica; sin dejar de considerar que puede afectar sus actividades en la universidad; así como la realización de chistes y/o comentarios percibidos como inapropiados, dirigidos a la condición de género.

Esta encuesta es **ANÓNIMA**, está dirigida a toda la comunidad universitaria. Su información es confidencial. Marque en cada caso, la/s respuesta/s que considere válida/s.

Género autopercebido:

Edad:

Rol universitario:

- Estudiante
- Docente
- No docente

Antigüedad en la Universidad Favaloro:.....

1- ¿Experimentó o padeció, al menos una vez, una situación personal de violencia de género en alguno de estos ámbitos?

A- Hogar: SI NO

B- Vía pública/Transporte: SI NO

C- Universidad: SI NO

D- Instituciones de salud: SI NO

E- Otros: SI NO. Aclarar en caso afirmativo.....

2- En caso de haber sufrido violencia de género, en el ámbito universitario,

2-a. ¿Qué tipo de violencia sufrió? (Puede marcar más de una opción).

- Verbal
- Física
- Sexual
- Discriminación

2-b. ¿Quién ejerció la violencia sobre Ud.? (Puede marcar más de una opción).

RES CA-FCM N° 031/20

- Varón
- Mujer
- Ambos
- Otro

2-c. ¿Qué rol cumplía la persona que ejerció violencia sobre Ud.? (Puede marcar más de una opción).

- Estudiante
- Docente
- No docente

2-d. ¿Cuál fue el lugar donde padeció la violencia? (Puede marcar más de una opción).

- Sede universitaria
- Sede de práctica. ¿Cuál?.....
- Fuera de sedes universitarias. Aclarar.....

2-e. ¿Alguna vez recibió algún tipo de violencia por un medio virtual, por parte de algún integrante de la comunidad universitaria? SI NO

2-e-I. En caso afirmativo, ¿por qué medio? (Puede marcar más de una opción).

- Telefónica
- Mensajes de texto/audio
- Redes sociales
- Otros. Aclarar.....

3- **¿Alguna vez, Ud. ejerció violencia sobre otra persona de la comunidad universitaria?**

SI NO

En caso afirmativo,

3-a. ¿Qué tipo de violencia ejerció? (Puede marcar más de una opción).

- Verbal
- Física
- Sexual
- Discriminación

3-b. ¿Sobre quién la ejerció? (Puede marcar más de una opción).

- Varón
- Mujer
- Ambos
- Otro

3-c. ¿Qué rol cumplía esa persona? (Puede marcar más de una opción).

- Estudiante
- Docente
- No docente

RES CA-FCM N° 031/20

3-d. ¿Cuál fue el lugar donde Ud. ejerció la violencia? (Puede marcar más de una opción).

- Sede universitaria
- Sede de práctica. ¿Cuál?.....
- Fuera de sedes universitarias. Aclarar.....

3-e. ¿Alguna vez ejerció algún tipo de violencia por un medio virtual, sobre algún integrante de la comunidad universitaria? SI NO

3-e-I. En caso afirmativo, ¿por qué medio? (Puede marcar más de una opción).

- Telefónica
- Mensajes de texto/audio
- Redes sociales
- Otros. Aclarar.....

4- ¿Alguna vez fue testigo de violencia ejercida sobre otra persona de la comunidad universitaria?

SI NO

En caso afirmativo,

4-a. ¿Qué tipo de violencia? (Puede marcar más de una opción).

- Verbal
- Física
- Sexual
- Discriminación

4-b. ¿Sobre quién se ejerció? (Puede marcar más de una opción).

- Varón
- Mujer
- Ambos
- Otro

4-c. ¿Qué rol cumplía la persona que ejerció la violencia? (Puede marcar más de una opción).

- Estudiante
- Docente
- No docente

4-d. ¿Qué rol cumplía la persona que padeció la violencia? (Puede marcar más de una opción).

- Estudiante
- Docente
- No docente

4-e. ¿Cuál fue el lugar donde se ejerció la violencia por Ud. observada? (Puede marcar más de una opción).

- Sede universitaria
- Sede de práctica. ¿Cuál?.....
- Fuera de sedes universitarias. Aclarar.....

RES CA-FCM N° 031/20

4-f. ¿Alguna vez fue testigo de violencia por un medio virtual, sobre algún integrante de la comunidad universitaria? SI NO

4-f-I. En caso afirmativo, ¿por qué medio? (Puede marcar más de una opción).

- Telefónica
- Mensajes de texto/audio
- Redes sociales
- Otros. Aclarar.....

5- **¿Considera que en la UF existe discriminación institucional por razones de género?**

SI NO

En caso de haber respondido afirmativamente, especifique las formas en que se expresa esta discriminación institucional

6- **En caso de una situación de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso. ¿Cómo cree que debería proceder la UF? (Puede marcar más de una opción).**

- Contener a la/s víctima/s
- Ofrecer asesoramiento jurídico a la/s víctima/s
- Ofrecer asesoramiento psicológico a la/s víctima/s
- Sancionar al victimario según la gravedad del tipo de violencia
- Ofrecer asesoramiento psicológico al victimario
- Proponer un plan educativo y preventivo de violencia de género
- Crear una comisión contra la violencia de género para dar soluciones y prevenir nuevos hechos

7- **En caso de una situación de violencia de género, discriminación, hostigamiento o acoso en el ámbito universitario, ¿A quién le pediría ayuda o consejo en la UF? (Puede marcar más de una opción).**

- A nadie
- A un compañero o colega
- A un docente
- A una autoridad
- A la Oficina de Consejería
- Asesoramiento legal externo a la UF
- Asesoramiento psicológico externo a la UF

8- **Responda sobre el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (marque con una "x" dentro del casillero):**

a- La UF es un lugar que me hace sentir protegido/a en relación a la violencia de género.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

RES CA-FCM N° 031/20

- b- Las bromas y comentarios ofensivos por condición de género, en el ámbito universitario, durante las clases y/o fuera de ellas son:

Muy frecuentes	Frecuentes	Ni frecuentes ni infrecuentes	Infrecuentes	Muy infrecuentes

- c- Los piropos, gestos, silbidos y/o comentarios sobre apariencia física, en el ámbito universitario, durante las clases y/o fuera de ellas son:

Muy frecuentes	Frecuentes	Ni frecuentes ni infrecuentes	Infrecuentes	Muy infrecuentes

- d- En la UF se respeta la diversidad de género, identidad y orientación sexual.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

9- Puede dejar sus comentarios:

.....

.....

.....

.....

.....

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN