

**RESOLUCIÓN N° 169/19-C.D.
CORRIENTES, 13 de febrero de 2019.**

VISTO:

El Expte. N° 10-2018-08915, por el cual se eleva para su consideración el "Programa de Acción Institucional para prevenir, intervenir y erradicar todo tipo de violencia y discriminación contra las mujeres y la comunidad LGTBIQ+"; y

CONSIDERANDO:

Que dicho Programa fue presentado por la Secretaria de Extensión Universitaria, Méd. Diana Inés Cabral y la Sub Secretaria de Bienestar Social, Méd. Karina Edith Báez;

Que por Resolución N° 823/16-C.S, la Universidad Nacional del Nordeste se declara como una Institución libre de discriminación por género u orientación sexual;

Que como Institución educativa, esta Facultad, debe velar por los derechos humanos, entre ellos el de poder vivir una vida libre de violencia y en ese marco se debe dar cumplimiento a las leyes nacionales e internacionales;

Que tiene como objetivo general, garantizar un espacio seguro y libre de violencia y/o discriminación contra las mujeres y la comunidad LGTBIQ+, promoviendo la igualdad de derechos;

Que el H. Cuerpo, en su sesión ordinaria del día 20-12-18, tomó conocimiento de las actuaciones, las trató sobre tablas y resolvió aprobarlas sin objeciones;

**EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE MEDICINA
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE
EN SU SESIÓN DEL DÍA 20-12-18
RESUELVE:**

ARTÍCULO 1°.- Aprobar el Programa de Acción Institucional para prevenir, intervenir y erradicar todo tipo de violencia y discriminación contra las mujeres y la comunidad LGTBIQ+, por las razones enunciadas precedentemente y que como Anexo corre agregado a la presente.

ARTÍCULO 2°.- Regístrese, comuníquese y archívese.


Prof. Juan José Di Bernardo
Secretario Académico


Prof. Gerardo Omar Larroza
Decano


mih

PROGRAMA DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA PREVENIR, INTERVENIR Y ERRADICAR TODO TIPO DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Y LA COMUNIDAD LGBTIQ+

FUNDAMENTACIÓN:

En nuestro país, en el año 2018, se registraron 225 femicidios, según el último informe de la casa del encuentro, es decir que cada 32 hs. muere una mujer por el solo hecho de ser mujer. Además el Instituto Nacional de las Mujeres, en su último informe anual del 2017, recibieron llamadas relativas a casos de violencia de género: 48749 fueron llamados recibidos por primera vez y 22578 corresponden a intervenciones posteriores de casos ya registrados en el sistema informático de la Línea 144. Las consultas referidas a pedido de información sobre violencia de género fueron 25635, todos estos datos marcan una situación de desigualdad y de vulnerabilidad de los derechos humanos.

Como institución educativa debemos velar por los derechos humanos, entre ellos el de poder vivir una vida libre de violencia y en ese marco debemos dar cumplimiento a las leyes y marcos internacionales como ser:

- ❖ La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); aprobada por Naciones Unidas en el año 1979 y ratificada por Argentina en 1986 en el proceso de la recuperación de la democracia. En el año 1994, la reforma de la Constitución Nacional, consagra a la CEDAW en el artículo 75 inc. 22; como uno de los tratados de derechos humanos con jerarquía superior a las leyes y rango constitucional.

La Recomendación General Nº 19 de 1992 del Comité de CEDAW, expresa que “la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada, incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad” ampliando la noción de violencia contra las mujeres, tomando en consideración la violación de los derechos de las mismas tanto en el ámbito público como privado, tanto en las esferas institucionales como en el marco de relaciones familiares. Asimismo, mediante la Recomendación General Nº 3311 referida al Acceso a la Justicia, el Comité CEDAW da cuenta detalladamente sobre la vulneración de derechos que implica la violencia contra la mujer, no dejando dudas sobre este punto.

Por otra parte, el Protocolo Facultativo de CEDAW (1999) establece un mecanismo de denuncia e investigación, otorgando competencia al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en denuncias de individuos o investigaciones de violaciones graves o sistemáticas. En el año 2006, luego de una ardua lucha del movimiento de mujeres, Argentina ratifica el mencionado protocolo.

Por consiguiente, el hecho de ratificar la Convención pone al Estado Argentino ante la responsabilidad de dar cuenta de los avances y desafíos que se vayan logrando en virtud del cumplimiento de la CEDAW. Por lo cual nuestra institución universitaria como parte del estado debe contribuir a dichos avances.

- ❖ La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida popularmente como “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA”), es sancionada en 1994. En la misma se refiere específicamente a la problemática de las Violencias contra las Mujeres y otorga el mandato específico al país para adaptar la legislación en materia de violencia contra la mujer. Cabe señalar que para ese entonces, Argentina contaba con la Ley 24.417 de Protección de Violencia Intrafamiliar, que distaba de abordar integralmente la violencia desde la perspectiva que define la Convención Interamericana conocida como Belem Do Para. No obstante y con algunas limitaciones, la mencionada fue la primera en establecer un procedimiento de urgencia a cumplimentarse en el ámbito de los tribunales civiles.

El primer alcance que otorga la Convención es justamente la definición de lo que se entiende por Violencia contra las Mujeres y abarca los ámbitos tanto privados como públicos, sirviendo como pauta para el dictado de leyes sobre violencia y políticas sobre prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte.

Esta Convención establece en su Capítulo 3 – “Deberes De Los Estados”

- Artículo 8° “Suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados”.

En el año 2009 justamente y en virtud de dar cumplimiento a los mandatos que emergen de las Convenciones y compromisos internacionales, se sanciona 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”, la cual retoma lo planteado especialmente en BELEM DO PARA, en términos de caracterización integral de la violencia.

- ❖ La Ley 26.485 se presenta como una norma superadora desde una perspectiva infinitamente más amplia y abarcativa de la violencia contra la mujer, que la contemplada en la Ley 24.417 de violencia intrafamiliar.

En ese sentido, se amplía la particularidad de las situaciones de violencia hacia las mujeres, definiendo diferentes Tipos y Modalidades de violencia que permiten abordarla, tanto en el ámbito público como privado. Así, en su apartado 6º además de la violencia doméstica, contempla la institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática. La norma trasciende claramente las fronteras de la violencia doméstica para adquirir una dimensión transversal que proyecta su influencia sobre todos los ámbitos en los que las mujeres desarrollan sus relaciones interpersonales. Implica salir de la esfera de lo privado para ingresar al ámbito público, reconociendo que la misma se encuentra vinculada a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre mujeres y varones en nuestra sociedad.

Por otro lado, también ofrece una mirada de integralidad sobre la problemática, asumiendo la necesidad de intervención conjunta, interdisciplinaria e interministerial para el abordaje de cada situación.

Actualmente contamos con el PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ASISTENCIA Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES 2017-2019 del actual Instituto nacional de las mujeres (Ex Consejo Nacional de las mujeres).

Además entre las normas nacionales que implican la complementariedad en materia de derechos de las mujeres y para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres se puede mencionar a las siguientes leyes:

- ❖ Ley 25.673 de Creación del Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable(2003)
- ❖ Ley 25.929 de Derechos de Padres, Madres e Hijos/as durante el Proceso de Nacimiento o Ley de “Parto Humanizado” (2004). Se relaciona con lo que en la Ley 26.485 se entiende como Violencia Obstétrica.
- ❖ Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (2005).
- ❖ Ley 26.150 Programa Nacional de Educación Sexual Integral (2006) Ley 24.012 de Cupo Femenino (1991). Implica que exista un mínimo de mujeres en el poder legislativo.
- ❖ Ley 26.618 de Matrimonio Civil (2010).
- ❖ Ley 26.743 de Identidad de Género (2012).
- ❖ Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (2013).
- ❖ Ley Nacional 26.862 de Fertilización Humana Asistida (2013).

Por consiguiente, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el año 2030, abordando retos fundamentales como la pobreza, la desigualdad y la violencia contra las mujeres. Cabe señalar que la violencia era un tema que no estaba presente en la Agenda del Desarrollo anterior, que consagra los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y su inclusión representa un avance que quedó plasmado explícitamente en estas dos metas contempladas dentro del Objetivo 5 : Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas:

- ❖ Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- ❖ Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

En tanto violación a los derechos humanos, la violencia contra las mujeres da origen a una serie de obligaciones específicas por parte de los Estados en conformidad con el derecho internacional. “La trascendencia pública de las distintas manifestaciones de la violencia hacia las mujeres, como expresión extrema de la discriminación de género y de las desiguales relaciones de poder entre hombres y mujeres, se ha tornado una preocupación pública y, en esta medida, ha generado la obligación de los Estados de asegurar las condiciones para una vida sin violencia”. Tal consagración es el resultado de la paulatina incorporación de los derechos de las mujeres a la agenda más amplia de los derechos humanos.

Así, si bien los principales tratados sobre derechos humanos hacen explícito el principio de no discriminación por sexo, no es sino hasta el año 1993 en la Declaración y Plataforma de Acción de Viena donde expresamente se define que “los derechos de las mujeres son derechos humanos”, a la vez que se proclama que la violencia por razón de sexo y todas las formas de acoso y explotación sexual, incluso los que son resultado de los prejuicios culturales y el tráfico internacional, son incompatibles con la dignidad y el valor de la persona y deben ser eliminadas.

La igualdad de género, los derechos de la mujer y el empoderamiento de las mujeres constituyen ingredientes fundamentales para crear un mundo más justo y equitativo para todos.

Es fundamental poder eliminar los sistemas de discriminación, que a menudo se justifican en nombre de la cultura, la tradición, la historia o la identidad de un colectivo, a través de la adopción de un nuevo enfoque multidimensional e integrado con respecto a las cuestiones del desarrollo ofrece numerosas oportunidades para incorporar la perspectiva de género de un modo más holístico y sistemático.

La transversalidad de género es la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación y de oportunidades a las políticas públicas entre las personas que conviven en una sociedad, de modo que: 1. se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, 2. se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes, 3. se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos en el avance de la igualdad real.

También es importante incluir la perspectiva de género para informar adecuadamente, señalando en las descripciones las diferencias entre personas adultas, mujeres, varones, colectivos LGTTBIQ (lesbianas, gay, travestis, transgénero, bisexuales, intersexuales, queer).

En ese sentido, el género es una construcción social que tiene efectos estructurales y que guarda relación con diferentes determinantes socioeconómicos, como la edad, la ubicación geográfica, el grupo étnico, la condición socioeconómica y la identidad de género.

Es necesario tratar estas cuestiones en el marco de los esfuerzos en curso dirigidos a lograr la igualdad de género para las mujeres y los colectivos para su empoderamiento y poder vivir una vida en igualdad de oportunidades.

En este marco diversas Universidades Nacionales y Facultades del País han trabajado en la elaboración de programas, protocolos, áreas o espacios de actuación ante casos de violencia y /o discriminación contra las mujeres y/o la comunidad LGTTBIQ. Entre ellas se encuentran la Universidad de Buenos Aires y diversas unidades académicas, la Universidad de la Plata, Universidad de Rosario, Universidad Nacional de Cuyo, Universidad del Comagüe, entre otras, en nuestra Universidad la Facultad de Humanidades y otras instituciones del país.

PRINCIPIOS RECTORES

Como se ha planteado con anterioridad, la violencia por género y/o orientación sexual es una problemática pública estructural, que se encuentra atravesada por diversas dimensiones sociales, políticas, económicas y culturales, por lo que para trabajar en pos de su prevención, sanción y erradicación se requiere de un modelo de abordaje integral.

Dicho modelo está guiado por los siguientes principios rectores: multi e interdisciplinariedad, territorialidad y federalismo, intersectorialidad e interinstitucionalidad.

MARCO CONCEPTUAL

Para comenzar a desarrollar este apartado, es necesario en primera instancia comprender el pasaje del concepto “mujer” hacia la adopción de su plural “mujeres”.

Este cambio de paradigma, en términos normativos puede ubicarse bajo el decreto 326/2010, en donde este Consejo dejó de llamarse “Consejo Nacional de la Mujer” y pasó a denominarse “Consejo Nacional de las Mujeres”, contemplando la diversidad de las mismas a las que van dirigidas las políticas públicas de equidad e igualdad de género, permitiendo potenciar los lineamientos de la Ley 26.485 en el ámbito en el que desarrollan sus relaciones interpersonales.

La reforma propuesta tendió a contemplar las particularidades dentro del universo femenino, reconociendo que el colectivo de las mujeres no responde a una unidad, sino más bien a una pluralidad de colectivos de mujeres con necesidades y realidades diferentes como las mujeres migrantes, los colectivos trans-género, las mujeres de pueblos originarios, las adultas mayores, las mujeres en situación de encierro, sólo para mencionar algunos ejemplos.

De acuerdo a esta ley nacional, en su artículo 4, “se entiende por violencia contra las mujeres 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. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

No debemos olvidar la Ley 26.743 el Artículo 2; de esta ley hace referencia a la definición de “Identidad de Género”; señala que se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, lo cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento de nacimiento incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole; siempre que ello sea libremente escogido también incluye otras expresiones de género; como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

También es importante incluir la perspectiva de género para informar adecuadamente, señalando en las descripciones las diferencias entre personas adultas, mujeres, varones, colectivos LGTTBIQ (, lesbianas, gay, bisexuales, travestis, transgénero, , intersexuales, queer)

Colectivo LGTTTIQ hace referencia a las personas con sexualidades disidentes.

Si bien hablamos con naturalidad de género, incluso de géneros, con la intencionalidad de visibilizar que hay más de dos, es importante manejar las definiciones adecuadas;

El sexo alude a las diferencias biológicas entre varón y mujer. En cambio, género es una categoría construida social y culturalmente que se aprende y que, por lo tanto, puede evolucionar o cambiar. Sexismo y patriarcado son dos términos ineludibles a la hora de entender para qué sirve y qué es

la perspectiva de género. Las jerarquías de edad y sexo operan por vía paralela pero también complementaria, organizando las relaciones de niñas, niños y personas adultas.

La perspectiva o visión de género es una categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para, desde esa plataforma teórica, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad.

Esta perspectiva nos lleva a reconocer que, históricamente, las mujeres han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia y la salud, y aún hoy con mejores condiciones, según la región en la que habiten, sus posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas.

MARCO LEGAL:

-Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer:

Convención de Belem do Para

-Protocolo Facultativo CEDAW

-Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer [CEDAW]

Convenios y Pactos Internacionales

-Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer:

Convención de Belem do Para, Protocolo Facultativo Cedaw, Convención sobre la eliminación de

todas las formas de discriminación contra la mujer [Cedaw], Conferencia sobre la Población y el

Desarrollo - El Cairo – 1994

Nacional

LEY 26.485- Violencia Contra La Mujer - Prevención, sanción y erradicación

Decreto Nacional 254/98 | Plan Para La Igualdad De Oportunidades Entre Varones Y Mujeres En El

Mundo Laboral, Decreto 936/2011 | Protección Integral A Las Mujeres, Ley 26.150 - Programa

Nacional de Educación Sexual Integral, Ley Nacional 25.087 | Delitos Contra La Integridad Sexual,

Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, Ley de Parto Humanizado, Guía de

atención Post-aborto, Fallo judicial sobre aborto no punible, Ley Nacional 24.012 | Cupo

Femenino, Ley Nacional 25.273 | Creación De Un Sistema De Inasistencias Justificadas Por

Razones De Gravidez, Ley Nacional 25.584 | Prohibición En Establecimientos de Educación Pública

De Acciones Que Impidan El Inicio o Continuidad del ciclo escolar a alumnas embarazadas, Ley

26.618 | Matrimonio Igualitario, Ley 26.743 | Ley De Identidad De Género.

Datos estadísticos:

- ▶ **La violencia de género o contra las mujeres es una situación frecuente que repercute gravemente sobre la salud de las personas afectadas y es un importante problema de salud pública y de derechos humanos por su elevada prevalencia, graves consecuencias para la salud e impacto en los servicios sanitarios.**
- ▶ **1 de cada 3 de las mujeres en el mundo han experimentado violencia física o sexual alguna vez en su vida.**

- ▶ Aproximadamente un 20% de las mujeres que consultan en los servicios sanitarios padecen o padecieron esta situación
- ▶ aunque el motivo por el cual consultan no siempre es una lesión directa de la agresión, sino que suele ser una manifestación subaguda o encubierta y, en muchas ocasiones, no es más que una vía involuntaria de pedir auxilio.
- ▶ A pesar de que los servicios sanitarios son un punto clave para el abordaje de este tipo de violencia, rara vez los profesionales sospechan la existencia de esta situación y sólo se identifica un 1% del total estimado de casos de mujeres que sufren violencia.
- ▶ Pueden tener consecuencias mortales, como el femicidio o el suicidio.
- ▶ El 42% de las mujeres víctimas de violencia refieren alguna lesión a consecuencia de dicha violencia.
- ▶ Ocasionar embarazos no deseados, abortos provocados, problemas ginecológicos, e infecciones de transmisión sexual, entre ellas la infección por VIH.
- ▶ las mujeres que han sufrido maltratos físicos o abusos sexuales a manos de su pareja tienen una probabilidad 1,5 veces mayor de padecer infecciones de transmisión sexual, incluida la infección por VIH, en comparación con las mujeres que no habían sufrido violencia. Por otra parte, también tienen el doble de probabilidades de sufrir abortos.
- ▶ La violencia en la pareja durante el embarazo también aumenta la probabilidad de aborto involuntario, muerte fetal, parto prematuro y bebés con bajo peso al nacer.
- ▶ la probabilidad de sufrir un aborto espontáneo entre las mujeres objeto de violencia de pareja es un 16% mayor y la de tener un parto prematuro un 41% mayor.

OBJETIVOS:

Objetivo General

- Garantizar un espacio seguro y libre de violencia y/o discriminación contra las mujeres y la comunidad LGBTIQ+ , promoviendo la igualdad de derechos.

Objetivos Específicos:

- Promover acciones de prevención, difusión y capacitación a la comunidad educativa de la facultad de medicina de la universidad nacional del nordeste.
- Adoptar las medidas correspondientes para prevenir, erradicar y sancionar la violencia de género.
- Establecer las medidas pertinentes para la elaboración de un protocolo de actuación ante casos de violencia y/o discriminación contra las mujeres y la comunidad LGBTIQ.

- Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, reflexión, concientización en la comunidad educativa sobre la violencia y/o discriminación por género y/o orientación sexual.
- Realizar un seguimiento y análisis cuali-cuantitativo de los casos presentados para así adoptar medidas para su prevención y erradicación.
- Trabajar en la eliminación de mecanismos que promuevan la desigualdad y discriminación por género y/o orientación sexual.

La existencia de un espacio seguro y libre de violencia contra las mujeres es imprescindible para que un Protocolo cumpla su función. La decisión de comunicar, en el ámbito público, que se está en una situación de violencia es de una importancia radical, ya que puede influir directamente en la vida personal, los ingresos económicos, la relación con los hijos e hijas y, por supuesto, la pareja y otros vínculos personales.

Para crear estos espacios, la cultura organizacional debe fomentar, por todos los medios, el respeto de los derechos humanos y, especialmente, las cuestiones de género, de diversidad y cualquier otra vulnerabilidad presente.

PLAN DE ACCIÓN:

- 1) SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE LA TEMÁTICA A FIN DE GENERAR PROCESOS DE DECONSTRUCCIÓN EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA, CON EL FIN DE PROMOVER ESPACIOS SEGUROS Y LIBRES DE TODO TIPO DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Y LA COMUNIDAD LGBTIQ.
- 2) DESARROLLO DE CAMPAÑAS DE CONCIENTIZACIÓN, REFLEXIÓN, Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE PONER FIN A TODO TIPO DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LA COMUNIDAD LGTIBQ.
- 3) CREACIÓN DE UNA COMISIÓN Y UN EQUIPO INTERDISCIPLINARIO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Y COMUNIDAD LGBTIQ+.
- 4) CREACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Y LA COMUNIDAD LGBTIQ.
- 5) RELEVAMIENTO DE CASOS PARA GENERAR DATOS ESTADÍSTICOS Y ANÁLISIS DE LOS MISMOS PARA IMPLEMENTAR MEDIDAS DE PREVENCIÓN.
- 6) ELIMINAR MECANISMOS QUE PROMUEVAN LA DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN.

1) SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIONES:

CURSO /JORNADAS DE REFLEXIÓN: “ESPACIOS SEGUROS Y LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LA COMUNIDAD LGBTIQ+”

Objetivo:

- Promover la formación, sensibilización, reflexión y discusión sobre violencia y/o Discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

Contenidos:

- Definición de género y sus constructos, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, discriminación basada en el sexo y/o género. Definición de violencia de género. Tipos. Modalidades. Historia. Causales. datos estadísticos. abordaje. Prevención. Otros contenidos a trabajar con el equipo y comisión a conformar.

Destinatarios:

- comunidad educativa de la Facultad de Medicina-UNNE.

Docentes: interdisciplinaria; facultad de humanidades, Derecho, Psicología, Medicina, Trabajo social.

2) DESARROLLO DE CAMPAÑAS DE CONCIENTIZACIÓN, REFLEXIÓN, Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE PONER FIN A TODO TIPO DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LA COMUNIDAD LGTIBQ+.

Objetivos:

- implementar campañas de reflexión e información sobre violencia de género a través de cartelera, videos, folletos explicativos, publicidad, etc. para personal docente, no docente, estudiantes y comunidad en general a fin de facilitar la detección temprana de situaciones de violencia y/o discriminación en el ámbito institucional educativo como así también sensibilizar sobre una vida libre de todo tipo de violencia y/o discriminación en el marco de la igualdad y la perspectiva de género.

3) CREACIÓN DE UNA COMISIÓN CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Y COMUNIDAD LGTIBQ.

Objetivo:

- La Comisión Contra Todo Tipo De Violencia Y Discriminación Contra Las Mujeres y Comunidad LGBTIQ debe ser el órgano decisor y será Integrado por todos los actores institucionales (1 representante o según se considere de: autoridades, áreas de RRHH, representantes alumnos, docentes y no-docentes, asesoría legal, gremios, entre otros) y su función además de emitir las resoluciones finales, es la de difundir el Protocolo e impulsar acciones preventivas complementarias.

Requisitos: para conformar dicha comisión deberá acreditar formación y/o trabajo en perspectiva de género.

4) CREACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Y LA COMUNIDAD LGTIBQ.

Un protocolo debe ser una herramienta de soporte para la construcción de espacios seguros y libres de violencia contra las mujeres y la comunidad LGTIBQ.

- 1) El objetivo de un Protocolo es preservar la vida, los derechos y la integridad personal de la persona en situación de violencia, otorgándole desde nuestra institución el soporte adecuado (social, legal y de salud).
- 2) Brindar desde la institución un espacio, de escucha, orientación, contención y asesoramiento en relación a los recursos y acciones de protección garantizadas por la misma.
- 3) Es imprescindible que el protocolo sea el resultado de la firme decisión de promover acciones de igualdad de género hacia el interior del organismo, en el marco de un Plan de igualdad de oportunidades y derechos.
- 4) El instituto nacional de las mujeres sugiere la siguiente planificación para la elaboración de un protocolo :

1) Selección de personal a cargo de la elaboración del protocolo. Dicho personal deberá contar con cierto entrenamiento en la temática, así como con un perfil interdisciplinario legal, social, económico y de salud. Para ello, será importante participar a todas aquellas áreas que pudieran llegar a intervenir en el proceso (RRHH, Legales, áreas de atención médica -si existiesen- y representantes sindicales).

En este punto se propone:

- La conformación de una comisión ad hoc integrada por docentes, no docentes, estudiantes y profesionales que consten con capacitación en la temática y perspectiva de género y un equipo interdisciplinario para el abordaje y atención.
- En el marco de este modelo de abordaje integral, por multidisciplinariedad se entiende que toda persona que se desempeñe en el ámbito público y privado de la atención tenga una formación en perspectiva de género que le permita en primera instancia detectar la violencia y a partir de ello poder brindar una respuesta adecuada.
- Por su parte, la interdisciplinariedad tiene como característica fundamental, que más allá de las incumbencias y especificidades propias de cada disciplina, el equipo de atención debe actuar de un modo integral y complementario, permitiendo así realizar un análisis complejo de cada caso, elaborando diagnósticos, estrategias puntuales para dar respuesta ante cada situación problema. Este trabajo interdisciplinario debe garantizar a cada mujer y a la comunidad LGTBIQ+ el acceso efectivo a la justicia, la atención psicológica y social.

2) Realización de un diagnóstico de la organización, en cuanto a violencia contra las mujeres y de los recursos disponibles para su intervención.

- Se propone desde el observatorio de salud pública la elaboración de indicadores para el diagnóstico de la situación actual de la violencia y/o discriminación contra las mujeres y la comunidad LGTBIQ+ en nuestra institución.

3) Definición: en conjunto con las autoridades del organismo en cuestión- acerca de quiénes serán las personas y/u organizaciones encargadas de cada etapa del proceso (Atención, orientación, acompañamiento y sanción), frente a posibles casos de violencia contra las mujeres.

Se propone:

- Atención: responsable institucional a designar por el decano y el gabinete de bienestar biopsicosocial (psicóloga, trabajadora social, médica) y la comisión ad hoc. En primera instancia para ir proceso de un gabinete específico para dicho programa.
- Sanción: asesoría legal y/o asesoramiento legal de la Universidad.

4) Diagramación del protocolo y consultas pertinentes al personal experto en la temática.

- Se propone desde la secretaría de extensión universitaria, la subsecretaria de bienestar social y el gabinete una propuesta de protocolo a consideración de la institución y la asesoría legal correspondiente.

5) Revisiones periódicas. Se recomienda que estas revisiones se lleven a cabo cada seis meses, con la finalidad de supervisar el funcionamiento y la dinámica del instrumento.

- A través de la realización de un relevamiento permanente sobre denuncias y casos de violencia o discriminación de género u orientación sexual se generen datos estadísticos que permitan visibilizar la problemática.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Y LA COMUNIDAD LGTBIQ+.

MARCO CONCEPTUAL:

La Ley No 26.485 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" (artículo 4), quedando comprendidas las cometidas desde el Estado o por sus agentes.

Que en cuanto a los tipos de violencia, el artículo 5 describe a la violencia sexual como "Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo (..) acoso, abuso sexual (..)" y el artículo 60 define las modalidades en que se manifiestan 10s distintos tipos de violencia, quedando comprendida "b) la violencia institucional contra /as mujeres: aquella realizada por las/los funcionarios/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o

institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que /as mujeres tengan acceso a /as políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, /as que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil!

Respecto de la figura del "acoso sexual", sancionada en distintas normativas nacionales y provinciales en el ámbito de la Administración Pública, como el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional No 2.385193 de Acoso sexual en la Administración Pública Nacional, que, ello no obstante, puede sostenerse 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 diversas afectaciones en dimensiones que están protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica y trabajo, derecho a gozar de un ambiente adecuado, derecho Personalidad, derecho a la igualdad de trato, etc.

Que las de acoso sexual se presentan en distintos ámbitos laborales y independencia del tipo de relación -Sean jerárquicas o no- de las cuales la inmensa mayoría son padecidas por las mujeres.

ARTÍCULO 4º — Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres 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. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

ARTÍCULO 5º — Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

- 1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.
- 2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, 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 mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, 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 la mujer, 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 transmite y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Modalidades

A los efectos de la ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

a) Violencia doméstica contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;

b) Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

d) Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;

e) Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

f) Violencia mediática contra las mujeres: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de

mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres

Distintos tipos de violencias

- Física: la que se emplea sobre el cuerpo de la mujer.
- Psicológica: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica el pleno desarrollo personal mediante amenazas, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación.
 - Sexual: cualquier acción que implique vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer a decidir voluntariamente sobre su vida sexual o reproductiva.
 - Económica y patrimonial: la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer.
 - Simbólica: la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, iconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Programa de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual

PROCEDIMIENTO:

Conductas alcanzadas

Aquellas conductas, acción u omisión basada en una relación desigual de poder que afecte a la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también a su seguridad personal por género y/o orientación sexual.

Ámbito de aplicación

Se aplica cuando las acciones violentas y/o discriminación ocurren tanto en el marco de cualquier dependencia de la Facultad de Medicina y lugares anexos o de prácticas de alumnos y/o docentes como así también en cualquier espacio físico y/o a través de cualquier otro medio (telefónicos, virtuales), etc. e involucra a aquellos comportamientos y acciones realizadas por toda la comunidad educativa como ser:

- Funcionarios/as, docentes y no-docentes, cualquiera sea su condición laboral.
- Estudiantes de grado, postgrado o diferentes programas o capacitaciones que brinda la facultad, cualquiera sea su situación académica.
- Investigadoras/es, becarias/os.

- Graduated/os vinculados a la Facultad mediante beca, adscripción, equipo de investigación o extensión.
- Personal académico temporario o visitante.
- Terceros que presten servicios académicos o no académicos permanentes o temporales en la Facultad de Medicina, anexos y lugares de prácticas.

Las situaciones que comprende

El siguiente protocolo es el encargado de regular la intervención institucional ante situaciones de violencia y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

Hechos que configuren formas de acoso sexual, entendiendo por tales aquellos comentarios reiterados o conductas con connotación sexual que impliquen hostigamiento, asedio, que tengan por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos. Hechos de connotación sexista, entendiendo por tales aquellas conductas, acciones, comentarios, cuyo contenido discrimine, excluye, subordine, subvalore o estereotipar a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual.

Procedimiento cuando el agresor y la mujer afectada son parte de la comunidad Educativa.

Ante esta situación la mujer o testigo puede informar la situación de violencia y/o discriminación al gabinete o comisión ad hoc y/o funcionario designado, tomando éste las medidas de protección pertinentes.

Quien tome contacto con la mujer debe ser el encargado de brindarle toda la información necesaria sobre los derechos que la asisten: derecho a denunciar por cualquier vía (administrativa y/o judicial), como dar a conocer los espacios de contención y asesoramiento que brinda la Institución educativa.

Quien recibe la situación, debe registrar la exposición de la mujer dando intervención al profesional legal y superior del área. Posteriormente, debe remitir dicha actuación en sobre cerrado, indicando el número de expediente (si hubiere) y las iniciales del nombre de la mujer afectada en un plazo no mayor a 5 días hábiles a la asesoría legal o quien se designe donde continuarán con los procedimientos administrativos.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Recibida la denuncia y oída la persona afectada se evaluará con la comisión la gravedad del hecho denunciado. Se realizará un informe de Evaluación de Riesgo que será firmado por la comisión o gabinete; una vez finalizado dicho informe; se deberá notificar a la persona que señalada como posible responsable de lo que se le imputa y se garantizará el ejercicio de su defensa, presentando su descargo. El plazo de la presentación del descargo será de cinco días hábiles desde la notificación.

COMUNICACIÓN FORMAL A LA AUTORIDAD

Se comunicará de inmediato a través de un informe los hechos ocurridos a la autoridad Universitaria.

PROCESO DISCIPLINAR

Recibido el Informe de Riesgo, si este incluye el pedido de adopción de medidas urgentes, deberá exhortar a quien se denuncie. De considerarlo se podrá resolver mediante acto fundado la suspensión preventiva de acuerdo a la reglamentación vigente y teniendo en cuenta las medidas de protección integral de las mujeres de la Ley Nacional 26.485.

CONFIDENCIALIDAD

El tratamiento de la denuncia es estrictamente confidencial, con previo consentimiento informado de quien denuncia.

ACOMPAÑAMIENTO

Se brinda Asesoramiento gratuito de las respectivas áreas de la institución, en las instancias previas, en el desarrollo y en todo trámite posterior a la denuncia.

Respeto y privacidad de la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer tener en reserva. En ese caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados, evitando la publicidad y utilización política del caso.

No revictimización: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

CONSULTAS Y/O DENUNCIAS

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados o por un tercero con conocimiento directo de los hechos. En el caso denuncias realizadas por terceros, estas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas.

El tratamiento de consultas y/o denuncias será estrictamente confidencial.

En el ámbito de la Facultad de Medicina y con el objeto de garantizar la confidencialidad- las consultas serán recepcionadas a través del correo electrónico: crear email. y/o num de teléfono o de manera personal en la oficina destinada a tal fin.(días y horarios, nombre de la referente)

Luego de un primer asesoramiento y según lo amerite la situación los coordinadores o referentes del Programa o gabinete o comisión podrán pactar una entrevista personal con la/el consultante. Si con posterioridad al asesoramiento la persona decide realizar una denuncia los coordinadores realizarán un informe de evaluación de riesgo, el cual será remitido a las autoridades de la Facultad. Las autoridades pueden adoptar en cualquier momento del procedimiento las medidas urgentes que el caso requiera.

Todas las conductas que resulten calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o violencia por razones de género y/o de identidad de género, orientación sexual, clase, étnica, nacional o religiosa serán consideradas faltas a los efectos del régimen disciplinario correspondiente de la Facultad de Medicina o la Universidad Nacional del Nordeste.

Se deben tener en cuenta las recomendaciones respecto de mantener una escucha activa y empática. En términos generales se busca no prejuizar, ponerse en el lugar de la afectada, es decir, empatizar y acompañar. A diferencia de la violencia doméstica, la violencia laboral tiene relación con el espacio de trabajo, con los pares y la jerarquía inherente a la misma, aspectos que deben considerarse siempre al momento de abordar una situación específica.

Frente a situaciones de violencia en el ámbito laboral e Institucional se debe:

- Si suceden en público, en el ámbito de la organización se debe realizar una intervención inmediata; actuar de modo indiferente, constituye una acción por omisión que refuerza el actuar del agresor.
- Frente a casos de acoso psicológico/sexual realizar un análisis cuidadoso de cómo proceder para evitar el contacto entre el agresor y la afectada, optando siempre por la solución que evite estigmatización y revictimización para la misma.

Funciones de los organismos intervinientes:

- El equipo interdisciplinario:*** deberá estar conformado por profesionales del campo de la Medicina, Derecho, Psicología, y Trabajo Social con formación en género y experiencia en la atención de VCM. Se seleccionará personal del gabinete de bienestar biopsicosocial.
- El órgano decisor:*** será la Comisión Contra Todo Tipo De Violencia Y Discriminación Contra Las Mujeres Y Comunidad LGTBIQ. Integrado por todos los actores institucionales (autoridades, áreas de RRHH, representantes alumnos, docentes y no-docentes, asesoría legal, entre otros) y su función además de ser la encargada de emitir las resoluciones finales, es la de difundir el Protocolo e impulsar acciones preventivas complementarias.
- Referentes de programa:*** Será la autoridad de quien dependerá el control y verificación de la ejecución del programa. Secretaría De Extensión Universitaria- Subsecretaría De Bienestar Social.
- Máxima autoridad:*** El Decano o Decana de la Institución será la máxima autoridad, de la intervención en dicho programa, quien velará para el cumplimiento del mismo.

RECURSOS DISPONIBLES

Recursos disponibles las 24 hs. y los 365 días del año.

Corrientes:

- ▶ Comisarías de la mujer: Comisaría N° 1: Catamarca N° 1445, Comisaría N° 2: calle Milán y Pasaje Trébol B° 17 de Agosto, Capital. O cualquier Caps o Saps cercano a la casa de la víctima.
- ▶ INADI .Avenida Juan Torre de Vera y Aragón 1401, planta alta.
- ▶ Centro de Monitoreo y Contención de Víctimas (Bolívar 1175).
- ▶ COETI (9 de Julio y San Juan Subsuelo del Edificio de Tribunales)

- ▶ Consejo Provincial de la Mujer : Consejo Provincial de la Mujer, Ministerio de Desarrollo Social de la Provincial(9 de Julio 1536-5° piso. Of 1) Horario de Atención: 8 a 13 Hs, de lunes a viernes Contactos: 3794-4475413 – N° Gratuito: 0800-555-7452E-meil: info@consejodelamujer.corrientes.gov.ar
- ▶ Subsecretaría de políticas sociales de la municipalidad de Corrientes: Catamarca 771
- ▶ Delegación del Ministerio De Desarrollo Social de la Nación. 9 de Julio esquina Chaco
- ▶ Línea provincial Teléfono Gratuito: 0800-555-7452,
- ▶ ONGs.

Nacional:

- ▶ **Línea 144: Línea telefónica gratuita de contención, información y asesoramiento en violencia de género** que atiende consultas las 24 horas, los 365 días del año, y que depende del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) Dependiente del Minsiterio de Salud y Desarrollo social de la Nación.
- ▶ **Oficina de Violencia doméstica de la Corte Suprema de la Nación (OVD):** <http://www.ovd.gov.ar/ovd/>.
- ▶ **4958-4291 / 4981-6882 / 4958-3982: Equipo Móvil de Intervención en urgencias contra víctimas de delitos sexuales.** Interviene inmediatamente ante el llamado de la comisaría a la cual recurrió la víctima de violación y/o abuso sexual. Funciona las 24 hs. del día los 365 días del año y depende del Ministerio de Justicia de la Nación.
- ▶ **Más información de los organismo dependientes del Ministerio de Justicia de la Nación:** <http://www.jus.gob.ar/atencion-al-ciudadano/atencion-a-las-victimas.aspx>
- ▶ **Ministerio Público de la Defensa. Servicios de asesoramiento y patrocinio jurídico disponibles:** <http://www.mpd.gov.ar/index.php/programas-y-comisiones/55-comision-sobre-tematicas-de-genero/605-oficinas-de-atencion-a-victimas-de-violencia-de-genero>

CRONOGRAMA

ACCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZOS
LANZAMIENTO PROGRAMA	ACCIÓN REALIZADA SI/NO	SEC.EXTENSION-SUB.BIENESTAR GABINETE	30/11/2018
CONFORMACIÓN COMISIÓN	ACCIÓN CONCRETADA	DECANO SEC.EXTENSIÓN-SUB.BIENESTAR	15/12/2018



**FACULTAD
DE MEDICINA**
Universidad Nacional
del Nordeste



*Universidad Nacional
del Nordeste*



		GABINETE RRHH CEMEK SEC.ADM.	
CAPACITACIONES	N° DE CAPACITACIONES N° DE PERSONAS CAPACITADAS DOCENTES ESTUDIANTES NO-DOCENTES	SEC.EXTENSION-SUB.BIENESTAR GABINETE COMISIÓN RRHH CEMEK	30/8/2019
CAMPAÑAS	N° DE CAMPAÑAS REALIZADAS	SEC.EXTENSION-SUB.BIENESTAR GABINETE COMISION PRENSA RRHH	30/08/2019
REALIZACIÓN PROTOCOLO DEFINITIVO	PROTOCOLO REALIZADO	GABINETE- COMISION-	8/3/2019
RELEVAMIENTO DATOS	N° DE DATOS OBTENIDOS	OBSERVATORIO DE SALUD PUBLICA- COMISION-GABINETE	25/11/2019