



Universidad Nacional de Salta

FACULTAD DE  
INGENIERIA

Avda. Bolivia 5150 – 4400 SALTA  
T.E. (0387) 4255420 – FAX (54-0387)

4255351

REPUBLICA ARGENTINA

E-mail: [unsaing@unsa.edu.ar](mailto:unsaing@unsa.edu.ar)

1983–2023 – 40 años de democracia en Argentina

SALTA, 06 FEB 2023

000001

Expediente N° 14.398/2022

VISTO las actuaciones contenidas en el Expte. N° 14.398/2022, iniciadas con un ejemplar de la Resolución CS N° 500/19, por la cual se aprueba y pone en vigencia el PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SALTA, cuyos lineamientos se exponen en el Anexo del acto administrativo, y

CONSIDERANDO:

Que entre los objetivos enunciados en el aludido Anexo, en el Inciso b) del Punto 2. se contempla el de *“crear una ‘Comisión para el abordaje de la Violencia de Género – U.N.Sa.’, el que tendrá a su cargo la implementación y seguimiento del presente Protocolo”*.

Que, al definir la Autoridad de Aplicación del Protocolo aprobado, se establece que será la COMISIÓN PARA EL ABORDAJE DE VIOLENCIA DE GÉNERO – U.N.SA. y se agrega que *“cada Facultad, Sede e Instituto de Nivel Medio, dependientes de la UNSa, conformarán una Comisión responsable de atender las situaciones de discriminación y violencia de género”* como así también que *“estos espacios articularán con la Comisión para el Abordaje de la Violencia de Género –U.N.SA.”*

Que, sin perjuicio de la importancia del apropiado abordaje de la violencia de género, se hace necesario también contemplar protocolos para otros tipos de violencia que deben ser atendidos institucionalmente.

Que, en razón de ello, se considera importante generar un ámbito de actuación más amplio que el previsto en la Resolución CS N° 500/19, sin desatender el tratamiento específico de los casos de violencia de género.



Universidad Nacional de Salta

FACULTAD DE  
INGENIERIA

Avda. Bolivia 5150 – 4400 SALTA  
T.E. (0387) 4255420 – FAX (54-0387)  
4255351

REPUBLICA ARGENTINA  
E-mail: [unsaing@unsa.edu.ar](mailto:unsaing@unsa.edu.ar)

1983–2023 – 40 años de democracia en Argentina

Expediente N° 14.398/2022

00001

Por ello y de conformidad con lo aconsejado por la Comisión de Reglamento y Desarrollo mediante Despacho N° 120/2022,

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA

(en su XX Sesión Ordinaria, celebrada 21 de diciembre de 2022)

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Aprobar el documento denominado PROPUESTA INTEGRAL PARA EL ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADAS EN EL GÉNERO EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA – UNSA que, como Anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º.- Conformar, en el ámbito de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Salta, la COMISIÓN DE ENLACE.

ARTÍCULO 3º.- Dejar establecido que la Comisión conformada por el artículo que antecede estará constituida por los representantes de la Unidad Académica ante la COMISIÓN PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO – UNSA., creada por el Inciso b) del punto 2. del Anexo de la Resolución CS N° 500/19, y articulará con ésta la atención de situaciones de discriminación y violencia de género.

ARTÍCULO 4º.- Constituir el EQUIPO DE VIOLENCIA de la Facultad de Ingeniería, que estará conformado por representantes de los docentes, del personal de apoyo universitario y de los estudiantes (a razón de un titular y un suplente por cada uno de ellos), la Psicopedagoga y un docente profesional del derecho, ambos de la Unidad Académica, y los miembros de la COMISIÓN DE ENLACE.

ARTÍCULO 5º.- Publicar, comunicar a las Secretarías Académica y de Planificación y Gestión Institucional de la Facultad; a la Dra. Lic. Norma Beatriz MORAGA y a las Esps. Ing.



Universidad Nacional de Salta  
**FACULTAD DE INGENIERIA**

Avda. Bolivia 5150 – 4400 SALTA  
T.E. (0387) 4255420 – FAX (54-0387)  
4255351  
REPUBLICA ARGENTINA  
E-mail: [unsaing@unsa.edu.ar](mailto:unsaing@unsa.edu.ar)

*1983–2023 – 40 años de democracia en Argentina*

Expediente N° 14.398/2022

Elisa Liliana ALE RUIZ y Lic. Mónica BARBERÁ, en sus caracteres de representantes de la Facultad de Ingeniería ante la COMISIÓN PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO – UNSA.; a la COMISIÓN PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO – UNSA.; a las Escuelas de Ingeniería; al Centro de Estudiantes de Ingeniería; a las Direcciones Generales Administrativas Académica y Económica y, por su intermedio, a las Direcciones y Departamentos que de ellas dependen; a la Dirección de Cómputos; al Departamento Personal; dar amplia difusión a través del sitio web de la Facultad y girar a la Dirección General Administrativa Económica, para su toma de razón y demás efectos.

RESOLUCIÓN FI **N00001** -CD- **2023**

  
Ing. JORGE ROMUALDO BERKHAN  
SECRETARIO ACADEMICO  
FACULTAD DE INGENIERIA - UNSa

  
Ing. HECTOR RAÚL CASADO  
DECANO  
FACULTAD DE INGENIERIA - UNSa

**Propuesta Integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA- UNSa.****Introducción**

La Ley N° 26.485 de "Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales" define en su Art. 4 a la violencia contra las mujeres como *"toda conducta, acción y 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"*. En relación al principio de no discriminación, la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios N°23.592 establece en su Art. 1° que discrimina *"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"*.

La Ley Micaela (N°27.499) de "Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado", establece en su Art 1° *"la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación"*. En su Art. 2° dice que *"Las personas referidas en el artículo 1° deben realizar las capacitaciones en el modo y forma que establezcan los respectivos organismos en los que desempeñan sus funciones"* y el Art. 4° delega en las máximas autoridades de dichos organismos la responsabilidad de garantizar la implementación de las capacitaciones con el fin de adaptar o desarrollar protocolos propios acordes a la normativa, respecto a acciones vinculadas a la temática de género y violencia contra las mujeres suscriptas por el país.

La Ley Micaela, en su aplicación concreta al interior de cada área de la universidad, busca observar las prácticas habituales que, en el ámbito laboral de la universidad, reproducen relaciones desiguales y de violencia por motivos de género, así como repensar todos los espacios institucionales y sus políticas, con el objetivo de transformar las desigualdades mediante prácticas cotidianas.

Establecer prácticas adecuadas y un protocolo de abordaje para situaciones de violencia de género, además de ser un requerimiento legal, es una demanda social que, como trabajadores de la Facultad de Ingeniería y *agentes de la función pública Universitaria*, debemos realizar a fin de aunar criterios para garantizar en la Facultad espacios estudiantiles y laborales libres de violencias y discriminaciones, dentro del marco de la Ley.

El rol de la Universidad como formadora y transformadora resulta fundamental para educar y erradicar de nuestra sociedad, de forma efectiva y transversal, prácticas sexistas y discriminatorias, construyendo conocimientos desde y con perspectiva de género y diversidades. Esto implica no solo la revisión de las currículas y planes integrales de estudio para el ejercicio de la profesión específicamente, sino también de las prácticas sociales, culturales y laborales dentro del ámbito universitario, así como la forma de transmisión de los mismos.

Abordar esta temática implica ante todo visibilizar y reconocer las violencias y discriminaciones basadas en motivos de género naturalizadas en las prácticas cotidianas que afectan cotidianamente aspectos subjetivos y sociales en el ámbito académico laboral, que están respaldadas implícitamente y generan ambientes hostiles con los consecuentes sentimientos de humillación e intimidación. Las conductas violentas y/o discriminatorias en el ámbito

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSA*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

universitario generan inestabilidad y abandono tanto en las relaciones laborales como en las trayectorias educativas estudiantiles, lo que repercute no sólo en las personas que sufren este tipo de situaciones sino también en las personas que integran la comunidad, las relaciones institucionales y a la larga en la sociedad.

#### Marco normativo

Argentina suscribe a los Tratados y Convenciones internacionales que generan obligaciones y tienen supremacía federal sobre el derecho local (decreto, sentencia judicial, acto administrativo, acto de un particular, Ley provincial u ordenanza municipal). La normativa internacional y nacional específica de las violencias por razones de género es amplia:

- "Declaración Universal de Derechos Humanos" (1948)

- "Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer" (CEDAW) (1979)

- "Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres" (Convención Belem do Para) (1994)

- Ley Nacional N° 26.485 "Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar las Violencias contra las Mujeres en los ámbitos que desarrollan sus relaciones interpersonales" (2009),

- Ley 26.743 "Identidad de Género" (2012)

Respecto a normativa **Provincial**, se sancionaron las siguientes Leyes:

- Ley N° 7.403 de "Protección de Víctimas de Violencia Familiar",

- Ley N° 7.857 de "Emergencia Pública en Materia Social por Violencia de Género" y

- Ley Provincial N° 7.888 "Ley de Protección contra la Violencia de Género".

#### Fundamentos

Para dar cumplimiento a la normativa nacional y provincial, el Consejo Superior de la Universidad Nacional de Salta (UNSa), aprueba y pone en vigencia por Res. N° 500/19 el protocolo de Intervención Institucional ante discriminación y/o violencia de género en la Universidad. Los objetivos de esta Resolución son ***"garantizar en la Universidad un ambiente libre de discriminación y/o violencia por razones de género y adoptar las medidas prevención y contención necesarias para que esto se logre brindando asesoramiento y asistencia, promoviendo acciones de sensibilización, difusión y formación sobre esta problemática, fomentando acciones tendientes a la eliminación y erradicación de la violencia y a discriminación por razones de género u orientación sexual, generando e implementando servicios de atención, procesos administrativos y herramientas que lo garanticen. En referencia a este último punto, en el Punto 3 inciso f) se establecen los perfiles profesionales para la conformación del equipo Interdisciplinario que integrará la Comisión para el Abordaje de Violencias de Género – UNSa"***. Esta comisión tiene a su cargo la implementación y seguimiento del Protocolo a través de las Comisiones de Enlace en cada facultad (punto 4), responsables de atender las situaciones de discriminación y violencia de género en cada Unidad Académica y articular con la mentada Comisión para el Abordaje de la Violencia de Género - UNSa.

Por todo esto y para dar cumplimiento a los requerimientos normativos, se elabora la siguiente **Propuesta Integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA- UNSa**, que no solo plantea el protocolo de abordaje de situaciones generales de violencia que pudieran presentarse, sino también las específicas de **género**, con acciones las previas y posteriores que hagan factible su implementación y faciliten su aplicación. Esta propuesta busca introducir la perspectiva de género, erradicar las violencias y disminuir las desigualdades en el ámbito laboral y educativo de la Facultad de Ingeniería, de manera integral y sostenida.

**Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa**

Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa

La misma, enmarcada en la normativa vigente y basada en la resolución CS N° 500/19, toma como referencia las pautas, lineamientos y guías de buenas prácticas ya desarrolladas en otras instituciones, principalmente el de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Salta (Res. H. N° 0439/22). A continuación, se describen los objetivos y contenidos de la propuesta.

**Objetivos**

- 1) Visibilizar las situaciones de violencia y la problemática de género en la Facultad de Ingeniería.
- 2) Adoptar medidas de prevención como principal forma para combatir la discriminación y violencia de género.
- 3) Promover acciones de prevención, sensibilización, difusión y formación comunitaria sobre la problemática y favorecer acciones tendientes a garantizar el derecho a estudiar y a trabajar en espacios libres de todo tipo de violencias.
- 3) Garantizar en la Facultad de Ingeniería-UNSa, un ambiente libre de discriminación y/o violencias por razones de identidad de género y orientación sexual, promoviendo condiciones de igualdad, equidad de trato y oportunidades en todos los claustros.
- 4) Generar las condiciones necesarias (físicas y humanas) para crear un ambiente de contención y confianza que convoque a las personas afectadas a dar a conocer su situación.
- 5) Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y la asistencia que puedan requerir y/o necesitar.
- 6) Garantizar procesos administrativos adecuados y mecanismos de acción que permitan actuar de forma rápida para contener y prevenir el empeoramiento de situaciones, así como las revictimizaciones.
- 7) Difundir el presente procedimiento e implementar los servicios de atención pertinentes, en el ámbito de actuación de la Facultad de Ingeniería.

**Contenidos**

**Capítulo I – Pautas generales**

- 1- Objeto
- 2- Sujetos y Ámbito de aplicación
- 3- Principio de Autonomía
- 4- Situaciones que comprende
- 5- Principios Rectores

**Capítulo II – Procedimientos previos**

- 1- Formación del Equipo de Violencia y la Comisión de Enlace de la Facultad de Ingeniería
- 2- Condiciones de trabajo requeridas
- 3- Misiones y funciones
- 4- Capacitación
  - 1- Del Equipo de Violencia y la Comisión de Enlace de la Facultad de Ingeniería
  - 2- Del personal de la Facultad de Ingeniería

**Capítulo III – Protocolo de abordaje**

- 1- Definiciones
- 2- Protocolo de abordaje

**Capítulo IV – Plazos y Tramitación**

- 1- Plazos
- 2- Tramitación
- 3- Consulta de Expedientes

**Capítulo V-Anexos**

- Anexo 1: Planilla de 1° Contacto por violencia.
- Anexo 2: Planilla de violencia laboral.

---

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

- Anexo 3: Información de contactos de personas dentro de la universidad.
- Anexo 4: Información redes externas que dan contención, asesoramiento y apoyo.
- Anexo 5: Propuesta de Programa de Capacitación en temáticas de género específica para la Facultad de Ingeniería de la UNSa.



---

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

## Capítulo I – Pautas generales

### 1-Objeto

La propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa, tiene por finalidad establecer pautas, dinámicas y mecanismos institucionales para intervenir ante situaciones generales de violencia que pudieran presentarse, sino también las específicas de género, en todo el ámbito de la Facultad de Ingeniería y sus dependencias, de tal manera que los principios, misiones y objetivos fijados en sus normativas se cumplan sobre la base del pleno respeto a la dignidad humana, libres de hechos, actos u omisiones que impliquen discriminación o violencia de género en cualquiera de sus formas conforme al Protocolo Res. CS N°500/19.

### 2- Sujetos y ámbito de aplicación

Serán sujetos de aplicación de estas prácticas y de los protocolos que se implementen a partir de ellas, las acciones y comportamientos realizados por autoridades, funcionarios, docentes y no docentes, independientemente de su condición laboral; estudiantes, cualquiera sea su condición académica, y terceros, en el marco de las relaciones laborales, educativas, comerciales, territoriales, gremiales, sociales, entre otras, en todo el ámbito de la Facultad de Ingeniería y sus dependencias.

### 3- Principio de Autonomía

La aplicación de lo establecido en esta propuesta es autónoma e independiente de cualquier otro tipo de procedimiento, siendo la misma de estricta observancia dada la especificidad del régimen legal vigente en materia de violencias y discriminaciones especialmente de género.

### 4- Situaciones que comprende

*(Las situaciones mencionadas no deben considerarse de manera taxativa, las mismas no limitan otras que pudieran surgir y tendrán que ser analizadas en su particularidad).*

Este Procedimiento Interno abarca el abordaje de situaciones de discriminación y violencias en general y las específicas basadas en el sexo, género, identidad de género, 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 derechos.

- Uso de palabras de naturaleza escritas u orales que resulten discriminatorias, hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- Agresiones físicas, acercamientos corporales, u otras conductas físicas y/o sexuales, indeseadas u ofensivas para quien las recibe.
- Requerimientos sexuales que impliquen promesas implícitas o expresas de un trato respecto de la situación actual o futura de estudio/trabajo, proyecto de investigación o extensión, de quien las recibe.
- Requerimientos sexuales que impliquen amenazas, implícitas o expresas, que provoquen daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo, estudio, utilización o participación en un servicio administrativo, proyecto de investigación o acción social, de quien la recibe.
- Hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica «Delitos contra la Integridad Sexual», ubicados en el Libro Segundo, título 111 del Código Penal Argentino, denominados “abuso sexual simple”, “abuso sexual calificado”, “abuso sexual con acceso carnal”, o los que en el futuro pudieren tipificarse.
- Hechos de violencia sexual no descriptos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal Argentino, que configuren formas de acoso sexual. Conforme al procedimiento

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa

mencionado *Acoso sexual* se define como: todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o acoso que tenga como fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

- Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, omisión, comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo, amenaza y cualquier otro acto que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica o la seguridad personal.

- Comportamientos y acciones de violencia física, psíquica, simbólica, económica, política y sexual, tipificadas en la Ley N° 26.485 (2.009).

Las situaciones señaladas, pueden ser cometidas por acción u omisión y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o acción y provocar un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

### 5- Principios Rectores

A) Asesoramiento gratuito. La persona afectada será asesorada y acompañada el Equipo de Violencia y la Comisión de Enlace de la Facultad que trabajarán en conjunto con el Equipo de Abordaje de Violencias de Género y Disidencias de la Universidad de manera gratuita.

B) Respeto, confidencialidad y privacidad. La persona que efectúa la consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, en cualquiera de los ámbitos donde ésta sea recibida, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad, sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos, y en resguardo de la identidad de las partes involucradas. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. Este derecho de reserva nunca podrá afectar el derecho de defensa de la/s persona/s en caso de existir una denuncia y la prosecución de un sumario o juicio académico.

C) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que denuncia, o datos que permitan identificarla. Esto no obsta que la persona quiera, por su voluntad, hacer pública la situación consultada o denunciada.

D) Diligencia y celeridad. La investigación y resolución de la denuncia presentada deberá ser realizada con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento, ante cada situación, pueda ser completado en el menor tiempo posible.

E) Abordaje integral interdisciplinario. La intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva inter y multidisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren, para una respuesta eficaz, un abordaje integral. Las líneas de acción se sustentan en una mirada desde la complejidad, la singularidad de las situaciones que se presentan.

F) Revisión periódica del protocolo por un equipo interdisciplinario de profesionales idóneos, para abordar situaciones no contempladas.

## Capítulo II – Procedimientos previos

### 1-Fomación del Equipo de Violencia y Comisión de Enlace

#### *Constitución del equipo de la Facultad de Ingeniería*

Dada la diversidad de actores que interactúan en la Facultad, debe crearse un **Equipo de Violencia** que estará conformado por representantes de docentes, personal de apoyo universitario y estudiantes, a razón de un titular y un suplente por cada uno de ellos, la Psicopedagoga y un docente profesional del derecho, ambos de esta Facultad, además del equipo completo de la Comisión de Enlace con la Comisión para el Abordaje de la Violencia de Género - UNSa. Esta conformación es importante para que las personas afectadas tengan opciones, ya que según sea la situación y el estamento al que pertenezca, pueden sentir más confianza de hablar con personas del mismo estamento o no. Además, los abordajes multidisciplinares aportan miradas y estrategias más completas, partiendo siempre del resguardo, confidencialidad y respeto por la decisión del denunciante de compartir el caso o no con el equipo.

Dada la delicadeza de las situaciones, es imprescindible que quien reciba la denuncia no sea parte involucrada y mantenga absoluta confidencialidad.

El equipo de la **Comisión de Enlace de la Facultad de Ingeniería**, cuya función es que vincular y agilizar el tratamiento de las problemáticas propias de la Facultad de Ingeniería con la Comisión para el Abordaje de la Violencia de Género – UNSa, deberán formar parte del **Equipo de Violencia** de la Facultad de Ingeniería.

### 2-Condiciones de trabajo requeridas

Es importante tener un espacio físico destinado a este fin, que cuente con los recursos necesarios para brindar contención y un ambiente de diálogo cuidado, que induzca privacidad (sin circulación de gente o ventanas que no puedan cerrarse), disponga ventilación y ofrezca comodidades mínimas (agua caliente y fría para ofrecerle algo de tomar, pañuelos descartables, etc.). En la puerta y de forma visible debieran figurar los nombres de los miembros del Equipo de Violencia y la Comisión de Enlace con las formas de contacto.

El espacio debiera contar con una computadora e impresora para poder registrar los casos e imprimir información para los consultantes o trámites que realicen. Por lo sensible de la temática y las personas involucradas, es importante que la información esté resguardada y no sea accesible a cualquier persona ajena al Equipo de Violencia y la Comisión de Enlace.

La Facultad de Ingeniería debiera garantizar las herramientas que habiliten y agilicen vías institucionales de comunicación específicas (cuentas de mail, líneas telefónicas, sitios web, etc.).

### 3-Misiones y funciones

La función del Equipo de Violencia y la Comisión de Enlace, cuyos miembros deben acreditar formación en perspectiva de género, es abordar las situaciones de la Facultad de primera mano, es decir, brindar contención, respuestas rápidas (preventivas o que frenen un desenlace posterior) y articular con la Comisión para el Abordaje de la Violencia de Género – UNSa con Sede en Rectorado.

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSA*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

#### 4-Capacitación

##### **4.1-Capacitación del equipo de violencia de la Facultad de Ingeniería**

El Equipo de Violencia y la Comisión de Enlace deben tener la formación en perspectiva de género, violencias y discriminación basada en el género, Ley Micaela, misiones, funciones y alcances de la Comisión de Enlace en la FI y su trabajo de articulación con rectorado el de la UNIVERSIDAD y el estado.

Esto implica que sus miembros deberán prepararse y formarse para la consulta: escucha atenta, saber qué y cómo preguntar, qué informar, cómo intervenir, cómo contener y derivar, no emitir opiniones, no juzgar o tomar decisiones que no correspondan.

La formación y actualización en la temática por parte del Equipo de Violencia y de la Comisión de Enlace deben ser permanentes, así como la socialización de estos contenidos con las autoridades de la Facultad, el personal y la comisión de expertas del rectorado a través de talleres y jornadas de actualización y articulación.

##### **4.2-Capacitación de la comunidad de la Facultad de Ingeniería**

La perspectiva de género no niega ni desconoce la existencia de **OTRAS FORMAS** de violencia y discriminación, sino que se ocupa de manera particular de aquellas ancladas en razón del género. Conseguir una **transversalización de la perspectiva de género**, es decir, su inclusión *cotidiana* en todos los rincones de la vida de la institución implica el reconocimiento de la existencia de relaciones asimétricas que se plasman en situaciones ordinarias en todos los ámbitos. Para eso resulta fundamental el reconocimiento y análisis conjunto de la situación laboral en la Facultad de Ingeniería para abordar un reaprendizaje y trabajo colectivo que profundice en la perspectiva de género. Con este objetivo se darán talleres específicos sobre acercamiento, sensibilización, concientización y abordaje de temáticas de género en la Facultad de Ingeniería de la UNSa (Capítulo V - Anexo 5 – Propuesta de Capacitación).

## Capítulo III – Protocolo de abordaje

### 1-Definiciones

• **Consultas:** Se entiende por consulta la petición de información, el esclarecimiento de alguna situación y la evacuación de dudas. Esto no constituirá una denuncia según los términos de la Ley Provincial N° 7.888 de la Provincia de Salta. Las consultas podrán ser realizadas por personas involucradas directamente o con conocimiento de una situación de violencia y/o discriminación de cualquier índole pero en especial de género, de manera personal, telefónica o por correo electrónico a cualquier persona del Equipo de Violencia y Comisión de Enlace de la Facultad de Ingeniería UNSa.

• **Detección:** La detección de una situación de violencia y/ o discriminación, en especial de género, puede ser realizada por cualquier miembro de la comunidad universitaria, autoridades, funcionarios/as, docentes, personal de apoyo universitario, independientemente de su condición laboral; estudiantes, cualquiera sea su condición académica, y terceros, en el marco de las relaciones laborales, educativas, comerciales, territoriales, gremiales, sociales, entre otras, en todo el ámbito de la Facultad de Ingeniería deberán inmediatamente dar conocimiento al Equipo de Violencia y Comisión de Enlace de la Facultad de Ingeniería o alguna de sus autoridades.

• **Denuncias:**

-Modalidades:

1. La denuncia dentro del ámbito de la Facultad de Ingeniería se entenderá en términos administrativos, como la puesta en conocimiento verbal formal o escrita de hechos de violencia y/o discriminación ante el Equipo de Violencia y la Comisión de Enlace de la Facultad de Ingeniería. Se entenderá asimismo la denuncia de igual manera presentada ante la máxima autoridad de la Facultad. En cualquier caso, se dejará constancia en acta escrita con firma de puño y letra o virtual de la/las persona/s denunciante/s de los hechos de violencia y/o discriminación, y en caso de que el/la denunciante así lo manifieste, de ser necesario se articulará con el equipo interdisciplinario de la Comisión para Abordaje de Violencias de Género del rectorado.

2. En el Fuero Judicial se comprenderá la denuncia según los términos de la Ley N° 26.485 y en términos de la Ley N° 7.888 de la Provincia de Salta. El Equipo de Violencia y Comisión de enlace no realizará denuncias en los términos de las leyes enunciadas.

### 2-Protocolo de abordaje

Las consultas y denuncias pueden realizarse ante:

#### 1- Autoridades de la Facultad

##### 1.1. Consulta y/o denuncia verbal/oral:

En este caso la autoridad competente deberá utilizar la ficha de primer contacto que se encuentra en el Capítulo V - Anexo 1 de la presente propuesta. Sería recomendable que la autoridad haga la derivación al Equipo de Violencia y Comisión de Enlace.

##### 1.2. Consulta y/o denuncia escrita:

Presentación de nota. En este caso se debe colocar la nota en sobre cerrado, con iniciales, fecha de presentación, cantidad de hojas y tipo de documentación introducida, sin otro dato que pudiera comprometer la integridad de la parte presentante, más la firma y sello de la autoridad de la Facultad y la firma de la persona que presenta con sus iniciales. Todo esto en la parte exterior del sobre cerrado, firmado en la solapa por la autoridad que la recepcione en Decanato.

En caso que se presente ante las autoridades de la Facultad un sobre ya cerrado dentro del cual se informe alguna situación de violencia o denuncia por razones de género, la

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

autoridad deberá recibirlo solicitando la firma en conjunto de quien presenta, con iguales requisitos que en el caso anterior, pero con la siguiente leyenda aclaratoria "Recepción directa de sobre cerrado. Desconocimiento de contenido."

En caso de que la recepción de la denuncia o consulta fuera a través de correo electrónico dirigida a las autoridades de la Facultad, a los fines de resguardar la identidad e integridad de la situación, se deberá garantizar la protección y tratamiento de tales datos en su plataforma, de manera que estos no sean accesibles a simple vista, y que además sólo sean legibles con iniciales conforme al párrafo anterior. Asimismo, deberá remitirse inmediatamente el correo al Equipo de Violencia y Comisión de Enlace de la Facultad con copia al Equipo Interdisciplinario de Abordaje de Violencias de Género y Disidencias con el uso de la siguiente leyenda "IMPORTANTE EVG – FI + XX (correspondiente a las iniciales)".

A las personas que consulten sobre el lugar de recepción de denuncias en Mesa de Entradas, Dirección de Alumnos, Centro Único de Estudiantes, Direcciones de Escuelas y otras dependencias; se las orientará a presentarse en primer término ante el Equipo de Violencia y Comisión de Enlace o en su defecto a las autoridades de la Facultad.

No obstante, ante situaciones de consulta en la que las personas narren directamente las situaciones de violencias que desean consultar y/o denunciar, a fines de evitar la revictimización en lo relatado se brinda, en el Capítulo V - Anexo 1 "Planilla de Primer Contacto por Violencia"; como herramienta a utilizar debiendo remitir la misma a la comisión de enlace.

**2- Equipo de Violencia y Comisión de Enlace de la Facultad**

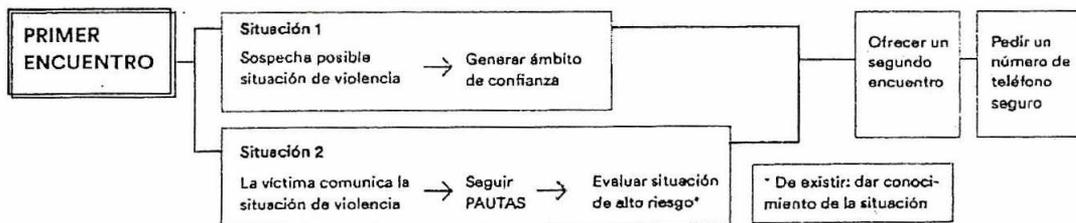
**2.1 Consulta y/o denuncia escrita:**

Recepción de consulta o denuncia por correo electrónico a la dirección del Equipo de Violencia y Comisión de Enlace de la Facultad de Ingeniería.

**2.2 Consulta y/o denuncia presencial:**

Recepción de consulta o denuncia, personales o por terceros, de forma presencial, oral por parte de un integrante del Equipo de Violencia y Comisión de Enlace de la Facultad de Ingeniería.

**I.PRIMER ENCUENTRO**



Antes de comenzar se debe asegurar confidencialidad y respeto por lo que la víctima decida hacer. Se debe informar a la víctima quienes son las personas del Equipo con quienes puede hablar, para que pueda optar y hacerlo con quién sienta más confianza y contención. También se le debe preguntar si quiere que haya más de 2 personas presenciando su testimonio, mínimo recomendable para su seguridad.

La escucha del primer encuentro es sumamente importante ya que la víctima al exponer la situación puede "revivirla", lo que puede resultarle doloroso y difícil. Por eso es importante prestar mucha atención a lo que dice (explícita e implícitamente), al lenguaje físico, al contexto

en el que ocurre la situación, sin sobreinterpretar, intervenir torpemente y mucho menos emitir opinión o juzgar. Los pasos a seguir y las consideraciones a tener en cuenta en cada caso debieran ser:

### 1. ESCUCHA ATENTA

**1.1 Dejar que la persona hable**, sin interrumpir, sin preguntar o repreguntar ya que la palabra propia es liberadora, ayuda a calmar un poco la angustia y en muchos casos con eso es suficiente.

-Preguntar el nombre y como quiere que se le llame.

-**No emitir juicios**, comentarios ni valorar la situación.

-No poner en duda lo que se dice ni relativizar el relato.

-No pedir pruebas o testigos para certificar los dichos

-Escucha atenta y **empática**. Generar **confianza**

-Evitar emitir una opinión personal o buscar empatía a través del relato de una situación propia o conocida porque eso puede inducirle a pensar a la víctima que se hará lo mismo a futuro con su caso.

-No cuestionar los tiempos. No preguntar porque recién ahora denuncia, o porque hace tanto que vive así.

-No dar indicaciones ni usar lenguaje estigmatizante.

-Permitir manifestaciones emocionales como llanto, enojo, etc.

-Sobre el final de la exposición, preguntar que quiere hacer al respecto de lo planteado (a veces solo hablar es un alivio y no quieren avanzar).

-No presionar para que tome decisiones ni inducir las respuestas que se esperan.

-No dar consejos, sino ayudar a reflexionar, proponer soluciones alternativas.

-Comentarle acerca del Botón antipánico para casos de violencia, una aplicación para el celular que conecta a la víctima de violencia con una persona estrechamente ligada a su red social y a la policía, dando la ubicación de la usuaria del mecanismo y avisando que el maltratador está cerca sin necesidad de hablar.

-Preguntarle que le gustaría, que capacidades se reconoce, logros y fortalezas. Intentar que reconecte con sus proyectos, actividades propias y personas que le hacen o hicieron bien.

-Priorizar siempre la **SEGURIDAD** de la víctima. **NO** forzar a la toma de decisiones definitivas sin tener un plan de contención y acción que resguarden a la víctima. Las decisiones son de índole personal y no deben estar atravesadas por la emotividad del momento principalmente por dos motivos:

a. Las decisiones forzadas no suelen ser desde la convicción sino desde el miedo. Pasado el momento, el miedo decae y se suele retomar el vínculo, lo que implica una situación de mayor riesgo (el agresor estará más empoderado y puede volverse aún más violento).

b. En caso de que sea necesario mantener el vínculo (laboral, académico, etc.) la víctima debe aprender a poner distancia, minimizar el riesgo, estar alerta y acotar la relación a lo estrictamente necesario.

### 1.2 Dejar en claro:

-que si quiere continuar con la denuncia, no será revictimizada, es decir, no tendrá que volver a contar la situación ante otras personas de rectorado por ejemplo, sino que la comisión de enlace transmitirá lo sucedido al Equipo Interdisciplinario de Abordaje de Violencias de Género y Disidencias, sin someter a la víctima a que reviva la situación relatando una y mil veces lo mismo.

-que debe ser parte activa en la resolución de la situación, para lo que es necesario que manifieste qué quiere hacer y qué ayuda necesita.

-que puede denunciar los hechos de violencia y solicitar las medidas de protección. **La denuncia es una posibilidad y quien debe valorar esa posibilidad y evaluar si es el momento adecuado es la persona que atraviesa la situación de violencia** (si se trate de una persona adulta, ya que, si es una adolescente menor de edad, será obligación de la comisión de enlace hacer la denuncia).

-cuales son las posibilidades que abre la denuncia y que implica para esa persona la denuncia (ventajas y desventajas).

-que es una persona valiente al dar este paso y con ganas de sanar.

-que, si en otra oportunidad ha intentado salir de la situación, pero fracaso por distintos motivos (falta de recursos económicos, ausencia de red social de contención por el aislamiento, sentimiento de culpa, etc.) ahora es diferente porque no está sola, y de manera conjunta podemos trabajar para mejorar la situación.

-que el proceso puede ser lento y difícil pero que este primer paso dado es sumamente importante, ya para empezar a encontrar una solución, primero hay que reconocer que el vínculo es disfuncional.

Una vez aclarado estos puntos y sabiendo lo que la víctima quiere hacer al respecto, iniciar un análisis de las acciones a seguir.

### 1.3 Registrar datos y Contactos

Solicitar un número de contacto SEGURO y preguntarle en que días/horarios se le puede contactar, para evitar que quede expuesta a una reacción violenta por parte del agresor. Asegurar confidencialidad.

En caso de que se necesario se le puede dar un contacto de la Facultad para emergencia.

Informarle sobre todas a oficinas y teléfonos disponibles según se trate de violencia laboral o de género (comisarias, fiscalías, juzgados, defensorías, servicios provinciales y/o nacionales, abogados/as y psicólogas (de servicios públicos y gratuitos y ofrecer el acompañamiento o el trabajo en conjunto con en oficina elegida por la víctima. Si bien tanta información puede ser abrumadora y desestimada en el primer encuentro, sirve para que la persona sienta que tiene múltiples recursos a su alcance (dentro y fuera de la Universidad) y que esta multiplicidad de recursos refiere a una situación frecuente, con gente cada vez más preparada en la temática, que trabaja en redes justamente para dar mayor contención y resguardo dentro y fuera del ámbito universitario.

### 1.4 Promover un segundo encuentro

Es importante ofrecer un segundo encuentro para hablar de la situación y organizar un seguimiento, con el objetivo de reforzar un lugar de contención y confianza a donde recurrir. Dejarle en claro que el espacio SIEMPRE estará disponible, aún si retoma la relación con el agresor.

### 1.5 Recomendaciones Opcionales a darle a la persona que pide ayuda

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

Si el momento es adecuado, si la persona es receptiva o lo solicita podemos brindar algunos consejos vinculados al auto-cuidado:

- Evitar quedar a solas
- Cambiar rutinas
- No hacer citas con el victimario
- Evitar cualquier contacto con el agresor. De no ser posible y evitar estar a solas o avisar a alguien, etc.
- Tener siempre a mano un teléfono para llamar por ayuda, por ejemplo al 911.
- Tener un lugar seguro para recurrir en caso de riesgo (por ejemplo un baño con llave) y que donde tengan un teléfono a mano.
- Descargar el botón de pánico al celular.
- Hablar con los/las vecinas y familiares para que llamen al 911 si escuchan cualquier situación extraña.
- En situaciones de riesgo, gritar, solicitar ayuda.
- Guardar la documentación fuera del alcance del victimario, tal como el DNI propio y de hijas/os, libreta de salud propia y de hijas/os, títulos de propiedad de vivienda o auto en caso de tenerlo, medicación de uso frecuente, etc.
- No mostrar la denuncia (si es que se ha realizado) hasta tener posibilidades de contar con medidas de protección.

Es conveniente completar las planillas de datos de la víctima según sea violencia de género o laboral (Capítulo V – Anexo 2) ni bien haya finalizado el encuentro. Esto permitirá ordenar la información del caso y hacer un reporte más objetivo que servirá para la posterior evaluación del riesgo con las derivaciones correspondientes.

## 2. EVALUACIÓN DE RIESGO

Finalizado el encuentro que se evaluará si es violencia laboral o de género, cómo actuar en cada caso para dar contención, que acciones las derivaciones será convenientes realizar. Primero se debe determinar la gravedad y urgencia a través de una evaluación de riesgo. También se determinará la ruta crítica a seguir sabiendo que nuestro rol no es intervenir sino contener, prevenir y ser el enlace entre la facultad y el equipo Interdisciplinario para el Abordaje de las Violencias de Género de la Universidad, comisión específicamente creada y capacitada con profesionales idóneos que tienen los instrumentos y recursos necesarios para dar una respuesta institucional, intervenir, derivar y activar el mecanismo de acción de redes externas si fuera necesario. Para la evaluación de riesgo, se debe considerar lo que se dijo en la charla para no repreguntar, respecto de:

- **Aspectos generales**

- ¿Es la primera vez?
- ¿La situación implica un riesgo inminente para la persona?
- ¿La situación es una alerta para la persona?
- ¿La persona quiere comunicar? ¿a quién? ¿A quién teme que se le comunique?
- ¿Qué medidas institucionales se pueden tomar? (licencia estudiantil, cerco perimetral, clases virtuales para la víctima o el victimario, etc.)

- **Respecto del agresor**

- tiene antecedentes penales,
- consume estupefacientes o alcohol,
- tiene armas de fuego,

- utilizó armas intimidatoriamente,
- amenazó a la víctima de muerte o de lesionarla gravemente,
- el agresor pertenece a las fuerzas de seguridad y/o tiene allegados a las mismas,
- amenaza/intenta suicidarse,
- ha descubierto que la víctima le es infiel,
- amenaza con lastimar a las/os hijas/os,
- se ha quedado con las/os hijas/os,
- hay hijas/os adolescentes que puedan reaccionar violentamente contra el agresor,
- tiene acceso a esferas de poder generadoras de impunidad,
- presenta celos patológicos, actitudes posesivas, falta de control de la ira, distorsiones cognitivas sobre la mujer y la relación de pareja, antecedentes del agresor en relación a denuncias anteriores y/o de otras parejas por violencia y/o si desobedeció las medidas de protección, etc.

- **Respecto del consultante**

- subestima la situación exponiéndose a situaciones de riesgo innecesarias creyendo que él no le hará daño, declarando que un hecho aislado o justificando el accionar
- tiene algún padecimiento mental o enfermedad física,
- tiene alguna situación de vulnerabilidad en relación a su historia personal,
- dispone de recursos materiales que le den autonomía económica,
- la víctima está embarazada,
- ha sido infiel y ha confesado,
- le obligaron a mantener relaciones sexuales,
- ha tratado de dejar al agresor o le ha anticipado su voluntad de dejarlo,
- recibió asistencia médica producto de las lesiones ejercidas por parte del agresor,
- presenta baja autoestima, se culpabiliza o se responsabiliza del hecho
- ha intentado suicidarse
- anteriormente ya debió abandonar el hogar para preservar su integridad física,
- no tiene redes de contención,
- sus hijos/as fueron agredidos o amenazados con serlo.

- **Respecto del vínculo con el agresor**

- hay una historicidad de la violencia: es un episodio aislado, o son repetitivos en el tiempo y están sistematizados. En ese caso si ha ido aumentando la violencia.
- hubo violencia física y cuál fue su intensidad y las acciones realizadas en cada caso (denuncias previas, medidas de protección otorgadas con anterioridad, cerco perimetral).
- identificar claramente las características del último episodio. ¿Este episodio es una de las etapas de círculo de la violencia? ¿Qué fase sería? Tener en cuenta que si es la fase de agresión (2da fase) se debería denunciar.

**RECORDAR QUE LA MAYORÍA DE LOS FEMICIDIOS OCURREN CUANDO LA VÍCTIMA DECIDE TERMINAR LA RELACIÓN.**

Es importante que los miembros del Equipo de Violencia y la Comisión de Enlace presten atención a su propia implicación en el tema. Deben resguardarse para evitar que el agresor los identifique negativamente o tome represalias con los miembros del equipo.

**3. DERIVACIONES Y ACCIONES**

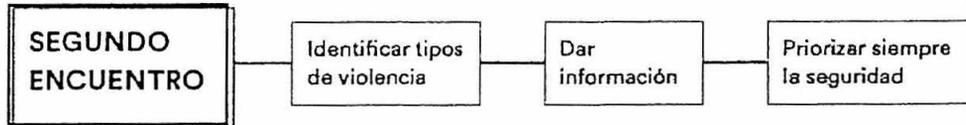
Luego de la primera escucha y la evaluación se realizarán las derivaciones correspondientes a quienes están capacitadas/os para ofrecer una respuesta institucional oportuna, en este caso a Comisión para el Abordaje de la Violencia de Género y Disidencias de la Unsa, un equipo de profesionales idóneas que sabrán que curso debe tomar la situación.

En caso de que el resultado de esta evaluación indique una situación de alto riesgo, se pondrá en conocimiento de la situación a:

1. Encargada/o del área social o la mujer, quien informará al intendente.
2. Juzgado competente/ Fiscalía
3. Personal policial

**II.SEGUNDO ENCUENTRO**

De ser posible, pautar de forma consensuada un segundo encuentro no sólo para mostrar interés y contención, sino para poder tener un seguimiento. No imponer fechas ni obligaciones al respecto, sino sugerir la conveniencia.



De concretarse este segundo encuentro, se debe mantener la actitud receptiva y contenedora del primer encuentro y preguntarle a la persona si esta mejor, si ha tomado medidas, cuales fueron y demás cuestiones que nos informen sobre la situación actual de la persona y en función de eso reforzar o diseñar una nueva estrategia. Procurar reforzar avances y aspectos positivos respecto de la valentía y la actitud de cambio de la víctima.

## Capítulo IV – Plazos y Tramitación

### 4- Plazos y Tramitación

#### 1. Plazos

En todos los casos se deberá respetar el principio rector de diligencia y celeridad. No obstante, todos los plazos estarán sujetos a evaluación de riesgo y circunstancias concretas. En ningún caso se puede establecer de manera universal dicha evaluación dado que cada una responde a las particularidades de los casos abordados.

En el caso de que existiese denuncia judicial y/o ya se hubiesen tomado medidas judiciales que hayan comprometido a la persona denunciada se procederá inmediatamente a elevar la denuncia presentada ante Decanato dentro de los tres (3) días hábiles contados desde la notificación de la misma.

Los temas clasificados de ALTO RIESGO DEBEN tener tratamiento prioritario, por lo que deben agilizarse los circuitos procedimentales convencionales. Sería conveniente reglamentar vías alternativas rápidas y directas para el tratamiento prioritario de estos casos urgentes. Los mismos deben mantenerse en sobre cerrado y a resguardo para preservar la confidencialidad. En todos los casos se dejará constancia de lo obrado en Planillas según sea violencia de género o laboral (se adjuntan a continuación) que dejen asentado el caso, las derivaciones realizadas y el Circuito del trámite en cada caso según sea violencia de género o laboral (se anexan al presente documento)

#### 2. Tramitación

El Circuito del trámite dependerá de la gravedad del caso. En general se girarán los obrados en sobre cerrado a las autoridades de la Facultad y/o a la oficina de rectorado, previa consulta personal a las profesionales de la comisión de Abordaje de Violencias de Género y Disidencias de la Universidad.

En los casos en que el ejercicio de las violencias y/o discriminación involucren a las autoridades de la Facultad de Ingeniería, a integrantes de la Facultad de Ingeniería y distintas unidades académicas que excedan este ámbito; o que por cuestiones vinculares y/o de parentesco de dos o más personas del Equipo de Violencia y la Comisión de Enlace de la Facultad mencionada; se realizará la derivación inmediata a la Comisión para el Abordaje de la Violencia de Género.- UNSa elevando las actuaciones de consulta y/o denuncias para su tratamiento.

En correspondencia con el Circuito administrativo para el trámite administrativo de las denuncias por violencia UNSa, la denuncia fuera de la Universidad deberá ser realizada por el Equipo Interdisciplinario para el abordaje de las violencias de Género-UNSa o por la máxima autoridad de la facultad ya que el Equipo de Violencia y la Comisión de Enlace de la Facultad no tienen tal competencia.

La Mesa de entrada será la encargada de la tramitación y armado de los expedientes de situaciones de violencias de género y disidencias, la función de esta mesa será garantizar en la Facultad, la recepción cuidada y reservada, respecto a lo que establece el Protocolo Res. CS N° 500/19 ante este tipo de denuncias y/o consultas. Cabe aclarar que, para el armado de los mismos, se seguirán los pasos del procedimiento administrativo que se corresponde a los expedientes con carácter reservado, en extremo cuidado de la confidencialidad.

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

Los expedientes se iniciarán con la información que se brinde desde el equipo de Abordaje de Violencias de Género y Disidencias o bien por las Autoridades de la Facultad, una vez recibidas las denuncias.

### 3. Consulta de Expedientes

El memorándum del 03/11/2021 regula el circuito administrativo que debe seguir una denuncia en la Universidad, así como el protocolo y las formas que se deben guardar respecto del Expte. En los casos en los que existiera un expediente en curso, dejar por escrito (Planilla con registro de firma del o la solicitante) todas las actuaciones y movimientos del mismo que se realizaren. Es menester aclarar que el acceso a este tipo de expedientes solo será otorgado a las partes involucradas bajo pedido escrito de manera formal a las Autoridades de la Facultad, evitando de este modo el incumplimiento de los principios rectores.

Ante la solicitud realizada por nota escrita a las Autoridades de la Facultad para el acceso a la lectura y/o vista del expediente, este último deberá a su vez, consultar al Equipo interdisciplinario a los fines de que se expida sobre el pedido para su autorización.

LA CONFIDENCIALIDAD DEL EXPEDIENTE DEBERÁ GARANTIZARSE EN TODOS LOS TRAMOS ADMINISTRATIVOS POR LOS QUE CIRCULE Y QUIENES ACCEDAN AL MISMO.



---

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

## Capítulo V – Anexos

**1- Planilla del 1° Contacto por Violencia**

## FICHA ASISTENCIA

FECHA ...../...../..... FICHA N°.....

## RESPONSABLE DE LA ENTREVISTA

Nombre y apellido:

La persona llegó derivada por: \_\_\_\_\_

Fue derivada hacia: \_\_\_\_\_

## I - DATOS PERSONALES

INFORMANTE (COMPLETAR ÚNICAMENTE SI QUIEN CONSULTA NO ES LA VÍCTIMA)

Nombre y Apellido:

DNI:

Edad:

Nivel educativo:

Domicilio:

Localidad:

Teléfono:

Teléfono Alternativo:

Vínculo con la víctima:

Vínculo con el agresor:

## INFORMACIÓN ACERCA DE LA VÍCTIMA

Nombre y Apellido:

DNI:

Identidad de género:

Edad:

Nivel educativo:

Situación Laboral

Otra situación: \_\_\_\_\_ (jubilado, estudiante, etc.)

Fecha de nacimiento: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Tiene hijas/os: Sí \_\_\_ ¿Cuántos? \_\_\_ ¿Cuántos en común con el agresor? \_\_\_ ¿Con cuántos convive? \_\_\_

No \_\_\_

Domicilio:

Localidad:

Teléfono:

Teléfono Alternativo:

Vínculo con el agresor:

Convivencia con el agresor:

Tipos de violencia: (puede marcar más de una opción)

Física \_\_\_ Psicológica \_\_\_ Económica y patrimonial \_\_\_ Sexual \_\_\_

## Modalidad de la violencia:

Doméstica \_\_\_ Institucional \_\_\_ Laboral \_\_\_ Contra la libertad reproductiva \_\_\_ Obstétrica \_\_\_ Otros: \_\_\_\_\_

## Tiempo de maltrato:

## Frecuencia de violencia:

De 1 a 5 años \_\_\_\_\_

Sólo una vez \_\_\_\_\_

De 6 a 10 años \_\_\_\_\_

Más de una vez \_\_\_\_\_

Más de 10 años \_\_\_\_\_

No informado \_\_\_\_\_

No recuerda \_\_\_\_\_

No informado \_\_\_\_\_

Menos de un año \_\_\_\_\_

## II- DATOS DEL AGRESOR

Nombre y Apellido:

Cantidad de agresores:

Identidad de género

Fecha de nacimiento:

Edad:

Localidad:

Lugar de residencia: Provincia

Nivel educativo:

Situación laboral: Otra situación

(jubilado, estudiante, etc.)

Vínculo con el informante (si corresponde)

## III – SITUACIÓN

## Ocurrencia de la agresión

Fecha en que ocurrió la agresión \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Antecedentes Exptes. N°:

Hora \_\_\_ Momento del día \_\_\_ Denuncias:

Medida de Prevención:

Asesoramiento:

Derivación a tratamiento psicológico:

Asistencia socioeconómica:

Otro Dato:

OBSERVACIÓN:

## IV- INTERVENCIÓN

FIRMA ASISTIDO/A

FIRMA PROFESIONAL

Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSA

Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa



- **Oficina de Orientación y Denuncia (Ministerio Público Fiscal)**  
Av. Bolivia 4671. 1º piso Ciudad Judicial, Salta Capital, de 8 a 18 h. (0387) 4258000
- Comisaría del barrio

**En el Interior Provincial:**

- **Oficina de Violencia Familiar y de Género Distrito Metán**  
Dirección: Mitre Oeste 30- Metán, Provincia de Salta, de 7.30 a 18 h.

- **Oficina de Violencia Familiar y de Género- Tartagal**  
Dirección: Av. Mosconi 1461- Tartagal, Provincia de Salta, de 7.30 a 18 h.

- **Oficina de Violencia Familiar y de Género Orán. Domicilio:** Egues y Lamadrid. Lunes a Viernes de 8 a 13 h.
- En las distintas Comisarías de acuerdo a tu barrio.

**Puedo Asesorarme:**

- **SAVIC- TARTAGAL** Dirección: Ciudad Judicial 3º piso- **SAVIC- ORÁN** Dirección: Bolivia N°172.  
Horario de Atención: 8 a 20 h. Teléfono: (03878) 429112
- **SAVIC -METÁN:** Dirección: Ciudad Judicial 3º piso.

**5- Propuesta de Programa de Capacitación: Acercamiento, sensibilización y concientización en temáticas de género en la Facultad de Ingeniería de la UNSa****1. Fundamentación:**

La Ley N° 26.485 de "Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales" define en su Art. 4 a la violencia contra las mujeres como *"toda conducta, acción y 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"*. En relación al principio de no discriminación, la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios N°23.592 establece en su Art. 1° que discrimina *"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"*.

La Ley Micaela (N°27.499) de "Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado" establece en su Art 1° *"la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación"*; en su Art. 2° dice que *"Las personas referidas en el artículo 1° deben realizar las capacitaciones en el modo y forma que establezcan los respectivos organismos en los que desempeñan sus funciones"* y en el Art. 4° delega en las máximas autoridades de dichos organismos la responsabilidad de garantizar la implementación de las capacitaciones con el fin de adaptar o desarrollar protocolos propios acordes a la normativa, respecto a acciones vinculadas a la temática de género y violencia contra las mujeres suscriptas por el país.

Esto supone aplicar la perspectiva de género de manera transversal en todos los espacios institucionales, es decir, repensar y reformular políticas, con el objetivo de transformar las desigualdades modificando las prácticas laborales y académicas cotidianas. Como *agentes de la función pública Universitaria* debemos propiciar y gestionar los mecanismos que aseguren las vías y recursos para estas modificaciones.

Establecer un protocolo de abordaje, además de ser un requerimiento legal, es una demanda social que como miembros de la facultad y de la universidad, debemos realizar a fin de garantizar espacios estudiantiles y laborales libres de violencias y discriminaciones, así como de aunar criterios a nivel universitario y estar en el marco de la Ley.

El rol de la Universidad como formadora es fundamental para educar y erradicar de nuestra sociedad las prácticas sexistas y discriminatorias de forma efectiva y transversal, construyendo conocimientos inclusivos, desde y con perspectiva de géneros y diversidades. Esto implica no solo la revisión de las currículas y planes integrales de estudio para el ejercicio de la profesión específicamente, sino también de las prácticas sociales, culturales y laborales dentro del ámbito universitario.

Abordar esta temática implica visibilizar y reconocer las violencias y discriminaciones basadas en motivos de género que afectan los aspectos subjetivos, sociales y los contemplados en los derechos enunciados, generando ambientes hostiles y los consecuentes sentimientos de humillación e intimidación ya sea en el ámbito laboral o educativo según fuere el caso. Las conductas violentas, discriminatorias y/o en el ámbito universitario generan inestabilidad y/o abandono tanto en las relaciones laborales como en las trayectorias educativas estudiantiles lo

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

que repercute no sólo en las personas que sufren este tipo de situaciones sino también en las relaciones institucionales.

Pero no se puede trabajar sobre lo que no se conoce, por eso es imprescindible capacitar a todos los miembros de la facultad en la temática de violencias de género, empezando por las definiciones básicas que nos permitan manejar el mismo "idioma" y a partir de ahí evidenciar las formas de relaciones, vínculos y representaciones actuales atravesadas por cuestiones de género, para reformularlas, repensar otras exigencias psicológicas, didácticas y metodológicas que sienten las bases para la construcción de políticas de igualdad de derechos.

## **2. Objetivo General:**

*Transversalizar la perspectiva de género a todas las áreas y estamentos de la Facultad a partir de un programa de capacitación que permita la identificación de esta problemática en los aspectos cotidianos (sociales, académicos, laborales) de todos los estamentos de la Facultad de Ingeniería para su erradicación.*

## **3. Objetivos Específicos:**

- Observar las prácticas habituales que, en el ámbito laboral de la Facultad, reproducen relaciones desiguales y de violencia por motivos de género, un paso necesario y fundamental para tomar conciencia, actuar y operativizar transformaciones sostenibles.
- Dar cumplimiento a los compromisos asumidos por Res. CS 500/19 en adhesión a la Ley Micaela, que implica capacitar, y tener una perspectiva de género en el diseño y ejecución de políticas institucionales.

## **4. Contenidos Temáticos:**

La temática de género en la Facultad de Ingeniería se abordará desde diferentes aspectos. En esta primera instancia de capacitación la idea es tomar conciencia y visualizar de forma conjunta en las prácticas laborales cotidianas las relaciones desiguales, los discursos patriarcales, el micromachismo y las violencias por motivos de género, paso necesario y fundamental actuar y gestionar transformaciones sostenibles. Por eso, inicialmente, los contenidos a trabajar serán:

**-UNIDAD 1:** Marco legal internacional y nacional en políticas de género. Conocimiento de la Ley Micaela Nacional, la adhesión de la UNSa por Res. CS 500/19.

### **Objetivos:**

- Conocer la **Ley 27.499 - Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado.**
- Que implica la **adhesión de la Universidad y la Facultad a la Ley Micaela.**
- Conocer la Res. 500/19, sus alcances e implicancias

**-UNIDAD 2:** Definiciones de perspectiva e identidad de género. Desigualdad de género en el ámbito laboral. Acercamiento, sensibilización y concientización en temáticas de género en la Facultad de Ingeniería de la UNSa.

### **Objetivos:**

- Definir perspectiva e identidad de género.
- Conocer las distintas identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones de género.

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

- Reflexionar sobre la desigualdad de género en el ámbito laboral.
- Reflexionar sobre la cultura patriarcal, las desigualdades en relación al género, construcción social y cultural en relación a los estereotipos que definen roles en función del género.
- Analizar la división sexual del trabajo en la Facultad.
- Reflexionar sobre la segregación horizontal y vertical (techos de cristal, suelos pegajosos, escaleras rotas, techos de cemento, y acantilados de cristal) en la Facultad.

**-UNIDAD 3:** Tipos y modalidades de violencias por razones de género. Tipos y modalidades de violencias en la Facultad de Ingeniería de la UNSa. Naturalización. Mitos y prejuicios sobre las violencias. Micromachismos.

**Objetivos:**

- Identificar los distintos tipos de violencias y modalidades.
- Reconocer la violencia de género como una violación a los derechos humanos.
- Reflexionar sobre las acciones naturales y cotidianas que configuran actos de violencia.
- Reconocer la existencia de una jerarquización de los géneros que genera desigualdad
- Entender a la violencia por motivos de género como un tema estructural donde el rol del Estado, las instituciones y sus agentes es fundamental.

**-UNIDAD 4:** Protocolos de intervención. Modelos de abordaje, prevención, asistencia y atención de las violencias por razones de género. Escucha activa. Evaluación de riesgos. Ruta crítica. Redes territoriales. Rol de la Facultad y de la Universidad frente a situaciones de violencias por motivos de género. Violencia laboral en las Universidades.

**Objetivos:**

- Identificar los protocolos de abordaje, prevención, asistencia, atención y reparación de las violencias por razones de género de la Facultad.
- Conocer las incumbencias y alcances del Equipo de Violencia y la Comisión de Enlace de la Facultad y la intervención de comisión de la mujer de la Universidad frente a situaciones de violencias por motivos de género.
- Conocer las oficinas del estado provincial que pueden intervenir y en qué casos.
- Comprender la importancia del trabajo en red y el acompañamiento conjunto.

El tratamiento de estos temas en todos los casos se realizará a través de talleres porque la dinámica de los mismos permitirá:

- Dar a conocer los aspectos normativos vigentes, sus implicancias y alcances.
- Visibilizar y auspiciar la toma de conciencia de la temática de género y su transversalidad en la cotidianeidad en el ámbito universitario, atravesando nuestras prácticas laborales, pedagógicas y sociales.
- Habilitar espacios para el dialogo conjunto donde habrá intercambio de experiencias y planteos de dudas y propuestas para empezar el camino de deconstrucción colectivo que posibilite transformar las prácticas cotidianas.
- Delinear acciones que permitan operativizar transformaciones consensuadas, factibles y sostenibles.

**5. Equipo de capacitación:**

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSA*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

La capacitación estará a cargo del Equipo de Violencia y la comisión de enlace de la Facultad, encargada de vincular y agilizar el tratamiento de las problemáticas propias de la Facultad con las áreas específicas de Rectorado, conformada por miembros de la Facultad que se habrán capacitados específicamente en la temática de forma previa.

El Equipo de Violencia y la comisión de enlace de la Facultad está integrada por un representante titular y un suplente de cada estamento, es decir, 2 docentes, 2 administrativos (PAU: Personal de Apoyo Universitario) y 2 estudiantes. También por la Psicopedagoga de la Facultad, que está en permanente contacto con los estudiantes y de formación específica.

Esta conformación es importante porque abarca todos los perfiles que integran la comunidad universitaria y posibilita abordajes multidisciplinarios que aportan miradas y estrategias integrales más completas.

#### **6. Destinatarios:**

Si bien esta capacitación pretende incluir la *temática de género de forma cotidiana* en todos los aspectos (sociales, académicos, laborales) de la Facultad de Ingeniería, la prioridad es "la *capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles ... de la Nación*". Por lo que los primeros 4 talleres serán horizontales, es decir, estarán destinados a docentes y PAU, es decir, personal con cargos jerárquicos y responsabilidades en la Facultad (decano, secretarios, docentes responsables de cátedras, administrativos responsables de áreas o con personal su cargo), sin importar su género. Esta conformación horizontal genera un espacio más democrático, un contexto solidario sin jerarquías ni autoritarismos, propicia la participación y el intercambio de experiencias desde cada lugar, permitiendo que todos se sientan parte del proceso y asuman responsabilidades.

Se estima una participación de 60 – 80 personas.

Más adelante se dará un taller destinado a estudiantes, que tendrá un abordaje más informativo sobre tipos de violencia, prevención y aplicación de protocolos en la Facultad.

#### **7. Encuesta:**

Una semana antes de cada taller se enviará un Google *form* con los datos del mismo (fecha, lugar, duración y temáticas a trabajar) para que se inscriban, escriban sus datos y propongan temas o cuestiones puntuales que les interese abordar dentro de la temática propuesta.

Al final de cada taller, en lo posible en las 24 h siguientes, se mandará un mail (a modo de acta) consignando lo realizado: actividades, fotos, material trabajado y conclusiones conjuntas de la jornada. También una encuesta que contemple, entre otras, las siguientes preguntas:

- ¿El Taller cumplió con las expectativas que tenía?
- La temática propuesta y la modalidad pedagógica para su tratamiento ¿fue adecuada?
- ¿Aprendió algo?
- ¿Se sintió cómodo en cuanto a la participación e intercambio de ideas?
- ¿Tiene propuestas de temáticas específicas para profundizar o abordar a futuro?
- ¿Cómo cree que se pueden materializar cambios que reflejen la temática abordada en el taller dentro de su área de trabajo?

Esto permitirá mejorar y modificar los siguientes encuentros formativos.

Al final de la capacitación se elaborará un documento que plasme estas devoluciones y trace una línea de trabajo con objetivos a alcanzar y los pasos necesarios para eso.

#### **8. Programa Resumido:**

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

**-UNIDAD 1:** Marco legal internacional y nacional en políticas de género. Conocimiento de la Ley Micaela Nacional, la adhesión de la UNSa por Res. CS 500/19.

Duración: 3 horas – HORIZONTAL  
Modalidad: 1° Taller Presencial  
Lugar: Microcine de la FI - Viernes de 14 a 18.

**-UNIDAD 2:** Definiciones de perspectiva e identidad de género. Estereotipos y desigualdad de género en el ámbito laboral. Acercamiento, sensibilización y concientización en temáticas de género en la Facultad de Ingeniería de la UNSa.

Duración: 3 horas – HORIZONTAL  
Modalidad: 2° Taller Presencial  
Lugar: Microcine de la FI - Viernes de 14 a 18.

**-UNIDAD 3:** Tipos y modalidades de violencias por razones de género y su ocurrencia en la Facultad de Ingeniería de la UNSa. Naturalización. Mitos y prejuicios sobre las violencias. Micromachismos.

Duración: 3 horas – HORIZONTAL  
Modalidad: 3 ° Taller Presencial  
Lugar: Microcine de la FI - Viernes de 14 a 18.

**-UNIDAD 4:** Protocolos de intervención. Modelos de abordaje, prevención, asistencia y atención de las violencias por razones de género. Escucha activa. Evaluación de riesgos. Ruta crítica. Rol de la Facultad y de la Universidad frente a situaciones de violencias por motivos de género. Violencia laboral en la Universidad.

Duración: 4 horas – HORIZONTAL  
Modalidad: 4° Taller Presencial  
Lugar: Microcine de la FI - Viernes de 14 a 18.

Al finalizar esta capacitación se dará un Taller vertical para el personal de todos los estamentos de la Facultad, condensando las unidades 2 y 3.

Duración: 3 horas – VERTICAL/HORIZONTAL  
Modalidad: Taller Presencial  
Lugar: Microcine de la FI - Viernes de 14 a 18.

### **9. Certificación y Requisitos:**

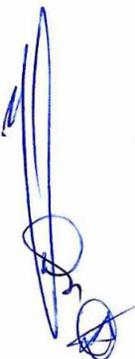
Como se espera que el Consejo Directivo apruebe este programa de Capacitación, la Facultad emitirá 2 tipos de certificados firmados por las autoridades y el equipo de talleristas responsables del dictado de los talleres:

- 1- Para quienes **NO asistan** de forma sistemática a todos los talleres, se emitirán certificados de **participación** a cada uno si las personas participantes: cumplen con la asistencia y permanencia completa al taller (4 h) y completaron las encuestas previas y posteriores en tiempo y forma.
- 2- Para quienes **asistan de forma sistemática a todos** los talleres cumpliendo con la asistencia y permanencia completa a cada taller (4 h) habiendo completado las encuestas previas y

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

posteriores en tiempo y forma, se emitirán al final un certificado de **capacitación en temáticas de género** en la Facultad de Ingeniería de la UNSa.



---

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN – FI - UNSa**

- **1° Taller -UNIDAD 1:** Violencia por razones de género en la Facultad de Ingeniería Tipo Marco legal internacional y nacional en políticas de género. Conocimiento de la Ley Micaela, la adhesión de la UNSa por Res. CS 500/19.

**1. Fundamentación**

En este taller se pretende dar a conocer la normativa de género vigente dentro y fuera del ámbito universitario y a partir de esta reflexionar sobre abordaje e implementación real en la Facultad de Ingeniería en concordancia con el marco institucional.

**2. Objetivos****2.1 General**

-Dar a conocer la adhesión de la UNSa por Res. CS 500/19 a la Ley Micaela y sus implicancias en la Facultad de Ingeniería.

**2.2 Específicos**

- Entender el espíritu y los alcances de las normativas.
- Concientizar que, como agentes del estado, somos parte responsable de la aplicación de la normativa.
- Delinear políticas y proponer herramientas que posibiliten su aplicación real en el ámbito de la Facultad.

**3. Texto de la convocatoria**

Invitamos a las personas trabajadoras y autoridades de la Facultad de Ingeniería a participar del 1° Taller **"Violencia por razones de género en la Facultad de Ingeniería"**.

El mismo se enmarca dentro del PROGRAMA DE CAPACITACIÓN en temáticas de género en la Facultad de Ingeniería de la UNSa – FI, creado para dar cumplimiento al Protocolo de Intervención Institucional ante situaciones de discriminación y/o violencias de género de la U.N.Sa (aprobado por Res. CS N° 500/19) que busca erradicar las violencias de género.

El objetivo principal de este 1° taller es entender a qué se refiere la violencia de género en el ámbito laboral y las implicancias de la normativa vigente en todos los espacios de trabajo de la Facultad. Resulta de suma importancia comprender la responsabilidad que recae en los agentes del estado y sus implicancias. Por este motivo se enfatiza la necesidad de que todas y cada uno de los trabajadores de la facultad participen.

Solicitamos confirmar su asistencia hasta el día xx/xx a través del siguiente formulario de Google con los siguientes: Nombre y apellido, DNI, sector en el que trabaja (espacio y función), la temática, las expectativas que tiene del taller, mail.

Este taller se encuentra aprobado por Rectorado y se otorgará constancia de participación.

**4. Contenidos Temáticos**

En este taller se trabajará específicamente la normativa de vigente dentro y fuera del ámbito universitario para el abordaje de violencia por razones de género.

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

Brevemente se contextualizará la normativa actual dentro de las normativas internacionales, nacionales, provinciales e institucionales que crearon las condiciones para la reglamentación vigente.

Se analizará la Ley Micaela y sus implicancias, que implican los términos de adhesión de la Unsa (Res. CS 500/19) y cómo impacta en la Facultad de Ingeniería.

Se preguntará a los participantes que entienden por la reglamentación y si entienden que se está aplicando.

Posteriormente se repartirán presentará un caso hipotético y se pedirá que formen grupos con personas de áreas diferentes, es decir que se pueda analizar cómo se podría intervenir desde cada ámbito trabajo. Se dará un tiempo de intercambio y finalmente un representante de cada grupo socializará la resolución del abordaje.

Al final, a un tallerista encausará las conclusiones finales colectivas.

#### 5. Metodología y Recursos

Se realizará un encuentro de 3 horas dentro de la jornada laboral en un espacio que cuente con sillas móviles para trabajar en grupos, cañon, pizarrón y donde se pueda tomar mate para conversar más distendidos. Se busca generar un clima de confianza que propicie el diálogo y la reflexión conjunta.

#### 6. Equipo de capacitación

El taller estará a cargo del "Equipo Interdisciplinario para el Abordaje de Violencias de Género de la Universidad" (conformado por una psicóloga, una abogada y una asistente social formadas específicamente en perspectivas de género) y quien presenta la propuesta, como representante por la Facultad de Ingeniería ante la comisión de enlace entre rectorado y la Facultad. Esta comisión, integrada por miembros de cada Facultad, es el nexo entre las Facultades y el equipo de rectorado.

#### 7. Destinatarios

El encuentro será mixto y las personas participantes serán todas las personas que trabajen en la Facultad responsables de la toma de decisiones (docentes responsables de cátedra, personal de apoyo responsable de área y autoridades). Es importante que tengan niveles jerárquicos similares entre sí, de manera de poder concientizar, sensibilizar, tratar de empatizar, aunar criterios desde las diferentes áreas que converjan a en la generación de coyunturas integrales para los cambios.

#### 8. Encuesta

Al final del taller, en lo posible en las 24 h siguientes, se mandará un mail (a modo de acta) consignando lo realizado: actividades, fotos, material trabajado y conclusiones conjuntas de la jornada. También una encuesta que contemple, entre otras, las siguientes preguntas:

- ¿Tiene propuestas de temáticas específicas a abordar a futuro?
- ¿La temática propuesta y la modalidad pedagógica para su tratamiento ¿fue adecuada?
- ¿Aprendió algo?
- ¿Se sintió cómodo en cuanto a la participación e intercambio de ideas?

## Planificación y Desarrollo de los momentos del 1° taller

### 1. Inicio: (60 min)

- Presentaciones de todas las personas participantes, del equipo de talleristas y su función.
- Luego de una breve introducción, explicar los objetivos, la modalidad y las pautas de trabajo del taller.

*En este taller se pretende dar a conocer la normativa de género vigente dentro y fuera del ámbito universitario y su implementación real en la Facultad de Ingeniería en concordancia con el marco institucional (Res. CS 500/19 y Ley Micaela). También se busca generar un espacio de toma de conciencia y reflexión entendiendo que más allá de la obligación que tenemos individualmente de capacitarnos en el tema por ser agentes del estado, entender que es parte del rol que tiene la Universidad como formadora, no solamente de contenidos académicos libres de prácticas sexistas y discriminatorias, sino también actores sociales con perspectiva de géneros y diversidades.*

*Luego una de las personas del equipo de talleristas dará la Ley Micaela y a continuación la Res. CS 500/19 explicando punto por punto, sus implicancias.*

### 2. Desarrollo (40 min):

En esta instancia se formarán tantos grupos mixtos de no más de 6 personas como la cantidad total de participantes lo requiera. Se trabajará en círculos que permita mirarse cómodamente, compartir un martel y generar un ambiente distendido que propicie una escucha atenta para que cada participante sienta libertad de expresarse. Esta puesta en común a través de la palabra es clave para repensarse, ponerse en el lugar del otro y así generar saberes colectivos.

Se repartirán por grupos cada grupo, diferentes casos hipotéticos para que analicen las implicancias e intervenciones desde cada ámbito trabajo, de manera de dar u abordaje integral que cumpla con la Res. 500/19. Un miembro del grupo será quien trasmite las conclusiones en la siguiente instancia.

*A partir del planteo de los casos se invitará a cada integrante de cada grupo a que piense y compartan ¿Cómo se articula esto en mi área inmediata de trabajo? ¿Qué modificaciones implica? ¿está a mi alcance modificar algo en lo inmediato para cumplir la normativa? ¿con quién debería articular o que herramientas necesitaría para la adhesión y aplicación?*

### 3. Puesta en común (40 min):

Quien sea portavoz de cada grupo describirá brevemente a todos los participantes la situación trabajada, lo analizado desde cada área y la propuesta de abordaje integral planteada.

### 4. Cierre (40 min):

A modo de conclusión previa al cierre, un tallerista hará un resumen de lo abordado, las propuestas de mejora y conducirá a la elaboración de conclusiones conjuntas sobre la situación actual de la Facultad entendiendo que todos deben sentirse parte del problema y de las soluciones.

Finalmente abrir un breve espacio para que los participantes comenten que pareció el taller, como se sintieron y dejen dudas, consultas o propuestas para el futuro.

Se registrará el encuentro con fotos de los diferentes momentos que luego se socializarán juntos con el material y las conclusiones de la jornada.

Como cierre del taller, una persona del equipo de talleristas enviará el material abordado y lo realizado en la jornada a todos los participantes y dejarán abierto un canal de comunicación.

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSA*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

**2° Taller -UNIDAD 2: Definiciones de perspectiva e identidad de género. Estereotipos y desigualdad de género en el ámbito laboral. Acercamiento, sensibilización y concientización en temáticas de género en la Facultad de Ingeniería de la UNSa**

### 1. Fundamentación

En este taller se pretende dar a conocer qué se entiende por perspectiva e identidad de género. También cómo también se manifiestan discriminaciones, ciertos tipos y formas de ejercer violencias, naturalizadas, aceptadas y toleradas históricamente en el ámbito de la Facultad.

### 2. Objetivos

#### 2.1 Generales

- Entender, observar y reflexionar sobre los *estereotipos que fomentan* la desigualdad de género, su naturalización e impacto real en el ámbito de la Facultad.

#### 2.2 Específicos

- Interpretar las definiciones de *perspectiva e identidad de género*.
- Visualizar la jerarquización de los géneros existente en la Facultad, la desigualdad y violencia que genera, cuestionarla y proponer cómo revertirlas.
- Reflexionar sobre los *estereotipos* de género, su naturalización e impacto en el ámbito laboral.
- Reflexionar como las *desigualdades en relación al género*, sociales y culturales se manifiestan en el ámbito académicos y laboral de *la Facultad*

### 3. Texto de la convocatoria

Invitamos al personal y autoridades de la Facultad de Ingeniería a participar del 2° Taller "**Violencia por razones de género en la Facultad de Ingeniería**".

El mismo se enmarca dentro del PROGRAMA DE CAPACITACIÓN en temáticas de género en la Facultad de Ingeniería de la UNSa – FI, creado para dar cumplimiento al Protocolo de Intervención Institucional ante situaciones de discriminación y/o violencias de género de la U.N.Sa (aprobado por Res. CS N° 500/19) que busca una transformación en los vínculos institucionales que permita revertir las desigualdades y violencias en el ámbito académico laboral.

En esta oportunidad se pretende visualizar y empezar a deconstruir las conductas patriarcales y discriminatorias naturalizadas que subyacen de manera oculta en nuestros comportamientos y formas de actuar.

Recalamos que resulta de suma importancia comprender la responsabilidad que recae en cada uno de los agentes del estado siendo la capacitación una instancia indispensable para visualizar, tomar conciencia, repensarse en conjunto y propiciar las transformaciones necesarias de prevención y erradicación de desigualdades y violencias por razones de género en el ámbito laboral.

Por este motivo se enfatiza la necesidad de que todas y cada uno de los trabajadores de la facultad participen.

Solicitamos confirmar su asistencia hasta el día xx/xx a través del siguiente formulario de Google con los siguientes: Nombre y apellido, DNI, sector en el que trabaja (espacio y función), la temática, las expectativas que tiene del taller, mail.

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

Este taller se encuentra aprobado por Rectorado y se otorgará constancia de participación.

#### 4. Contenidos Temáticos

La universidad, integrada por miembros de la sociedad en la que está inmersa, de parte de las problemáticas de género de la sociedad y además presenta características particulares en cuanto a las relaciones asimétricas, en especial entre docentes y estudiantes, complejizando el problema. Sumado a esto, históricamente las carreras tecnológicas como las de la Facultad, han tenido participación mayoritaria masculina. Esto ha naturalizado ciertas prácticas que generan desigualdad y generan violencia, Se mostrarán datos de la composición actual según el género de los espacios jerárquicos en la Facultad. A partir del análisis de los datos institucionales recabados que muestran la desigualdad se plantearán preguntas disparadoras para reflexionar acerca de esa situación puntual.

Posteriormente se repartirán disparadores cotidianos que aborden el tema desde diferentes aspectos para que los trabajen en grupos más pequeños y finalmente se socialicen entre todos para la toma de conciencia y elaboración de conclusiones colectivas.

#### 5. Metodología y Recursos

Se realizará un encuentro de 3 horas dentro de la jornada laboral en un ámbito diferente a las aulas donde se trabaja habitualmente. Un espacio que cuente con sillas móviles para trabajar en grupos, cañón, pizarrón y donde se pueda tomar mate para conversar más distendidos. Se busca generar un clima de confianza que propicie el diálogo y la reflexión conjunta.

#### 6. Equipo de capacitación

El taller estará a cargo del Equipo de Violencia y la Comisión de Enlace de la Facultad, integrada por miembros de cada estamento de la Facultad.

#### 7. Destinatarios

El encuentro será mixto y las personas participantes serán responsables de cátedras, miembros del consejo directivo, directores de escuela y autoridades (todos con niveles jerárquicos similares entre sí, responsables de la toma de decisiones y de la generación de coyunturas propicias para los cambios), de manera de poder concientizar, sensibilizar, tratar de empatizar y aunar criterios antes de socializar verticalmente.

#### 8. Encuesta

Durante el taller se hará circular una hoja para que cada participante escriba sus datos y tomen los del equipo de talleristas, ya conociendo sus funciones.

Al final del taller, en lo posible en las 24 h siguientes, se mandará un mail (a modo de acta) consignando lo realizado: actividades, fotos, material trabajado y conclusiones conjuntas de la jornada. También una encuesta que contemple, entre otras, las siguientes preguntas:

- ¿Tiene propuestas de temáticas específicas a abordar a futuro?
- La temática propuesta y la modalidad pedagógica para su tratamiento ¿fue adecuada?

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSA*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

- ¿Aprendió algo?
- ¿Se sintió cómodo en cuanto a la participación e intercambio de ideas?

### Planificación y Desarrollo de los momentos del 2° taller

#### 1. Inicio: (40 min)

- Presentaciones de cada participante, del equipo de talleristas y sus respectivas funciones.
- Luego de una breve introducción, explicar los objetivos, la modalidad y las pautas de trabajo del taller.

*En este taller se trabajará específicamente sobre las definiciones de perspectiva e identidad de género en la Facultad de Ingeniería de la UNSa.*

*Se abrirá un espacio para la toma de conciencia de la transversalidad de la temática de estereotipos de género y las desigualdades asociadas en el ámbito de la Facultad de Ingeniería de la UNSa y cómo atraviesa nuestras prácticas laborales, pedagógicas y sociales.*

*Se preguntará a los participantes que entienden por estereotipos y desigualdades laborales, abriendo el debate para que los participantes puedan visibilizarlas en sus prácticas cotidianas y las compartan.*

*Luego cada persona del equipo de talleristas irá plasmando palabras "claves" en el pizarrón.*

*A partir de esto se mostrarán los siguientes datos de la composición actual según el género de los espacios jerárquicos en la Facultad para un posterior análisis:*

DOCENTES				
Categoría	Masculino	Femenino	%Masculino	%Femenino
Auxiliar Docente de 1era.	6	6	2	2
Auxiliar Docente de 2da.	24	9	8,6	3,2
Jefe de Trabajos Prácticos	64	44	22,85	15,7
Profesor Adjunto	54	49	19,3	17,5
Profesor Asociado	11	1	3,9	0,36
Profesor Titular	1	10	0,36	3,6
Profesor Titular Plenario	1		0,36	0
Total	161	119	57,4	42,6
<b>Total</b>	<b>280</b>		<b>100%</b>	

Personal Apoyo Universitario (PAU)		
Categoría	Femenino	Masculino
1	0	0
2	3	1
3	2	3
4	2	2
5	1	3
6	3	4
7	4	8
Total	15	21
<b>Total</b>	<b>36</b>	

*Resumen de planta del personal actualmente*

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSA*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

Categoría	Masculino	Femenino	%Masculino	%Femenino
Docentes	161	119	57,4	42,6
PAU	21	15	58,3	41,6
Total	182	134	57,6	42,4
<b>Total</b>	<b>316</b>		<b>100%</b>	

Sólo como dato para pensar se informa la composición de estudiantes, ya que a la larga este esquema impacta en la conformación jerárquica institucional.

Estudiantes 2021		
Categoría	Femenino	Masculino
Ingresantes	895	1283
%	41	59

A partir del análisis rápido de los datos institucionales recabados se ve que, si bien las mujeres han ido ganando espacios jerárquicos tanto en las cátedras como en la conducción institucional, su participación sigue siendo minoritaria y se presume que en muchos casos se deben a estrategias políticas, no a su formación o capacidad.

Llama la atención que, habiendo tantas mujeres con cargos de Prof. Titulares (10 respecto de 1, un 10 % más, lo que habla de su formación y capacidad), nunca hubo ni siquiera una propuesta de mujer para decana. Si bien desde el año 2015 el cargo de vice decana ha sido ocupado por una mujer, el género siempre ha quedado supeditado a la convocatoria de un hombre que se postula como decano y convoca a una mujer para que lo secunde en la fórmula. Esto es un disparador para reflexionar ¿Por qué? ¿A ninguna mujer se le ocurrió? ¿Por qué no quiso? ¿por cuestiones personales o coyunturales? Como en realidad no podemos hacer más que conjeturas al respecto llevemos extrapolemos esta situación a nuestra realidad inmediata y nos pensemos -En nuestra área inmediata de trabajo (cátedra, laboratorio, espacio) ¿es equitativa la proporción de mujeres y varones?

**2. Desarrollo (40 min):**

En esta instancia se formarán tantos grupos mixtos de no más de 6 personas como la cantidad total de participantes lo requiera. Se trabajará en círculos que permita mirarse cómodamente, compartir un marte y generar un ambiente distendido que propicie una escucha atenta para que cada participante sienta libertad de expresarse. Esta puesta en común a través de la palabra es clave para repensarse, ponerse en el lugar del otro y así generar saberes colectivos.

Sobre el final de esta actividad, una persona del equipo de talleristas pasará por los grupos preguntando quien transmitirá las conclusiones del grupo, de modo de que se consensue en caso de que todavía no hubiera sucedido de forma espontánea. Esta persona expondrá un resumen de lo hablado en el siguiente momento. Se le debe recalcar que no sea autoreferencial sino que exprese lo que se dijo en general tratando de representar a la mayoría.

**3. Puesta en común (60 min):**

Luego de cada actividad, la persona que actúen como portavoz de cada subgrupo contará brevemente a todos los participantes la situación trabajada en el grupo contando lo analizado para abrir un debate al taller de manera de elaborar propuesta(s) de mejora en conjunto. Alguien del grupo de talleristas irá plasmando en una tabla en una pizarra esta síntesis:

**4. Cierre (40 min):** A modo de conclusión previa al cierre, hacer un resumen de lo abordado y poner en común (enlistar) las propuestas de mejora o abordaje que surjan de cada situación anterior. Por ejemplo:

- *Ley de cupo en los consejos y en el decanato*
- *Crear una comisión de género en la facultad que participe transversalmente. ¿Como debiera estar constituida para que sea realmente representativa y no un sello de goma?*
- *La importancia de llevar estadísticas que avalen los pedidos y abordajes. Necesidad de recabar datos.*

Finalmente abrir un breve espacio para que los participantes comenten que pareció el taller, como se sintieron y dejen dudas, consultas o propuestas para el futuro.

Durante el taller se hará circular una hoja para que cada participante escriba sus datos y tome los de cada tallerista, ya conociendo sus funciones. También se habilitará un espacio para que se propongan temáticas específicas que quieran abordar. Se registrará el encuentro con fotos de los diferentes momentos que luego se socializarán juntos con el material y las conclusiones de la jornada.

Como cierre del taller, se enviará el material abordado y lo realizado en la jornada a todos los participantes y dejarán abierto un canal de comunicación.

- **3° Taller -UNIDAD 3: Tipos y modalidades de violencias por razones de género y su ocurrencia en la Facultad de Ingeniería de la UNSa. Naturalización. Mitos y prejuicios sobre las violencias. Micromachismos.**

#### 1. Fundamentación

En este taller se pretende generar un espacio de reflexión y toma de conciencia sobre la transversalidad de la temática de género en la Facultad de Ingeniería a partir de la puesta en común de situaciones y actitudes cotidianas para su análisis, concientización y elaboración conjunta de propuestas y estrategias colectivas (realistas) de mejora, sabiendo que la universidad debe intervenir en los aspectos vinculares no solo académicos.

La idea es pensar cómo la temática de género interpela a la organización de la Facultad y su curricula para producir conocimiento y diseñar herramientas de forma conjunta que sirvan para salir al territorio, reivindicando así el sentido social que tiene la universidad pública.

#### 2. Objetivos

##### 2.1 Generales

Investigación, formación e intervención en las temáticas de género (Violencia y Desigualdad) en la Facultad de Ingeniería.

##### 2.2 Específicos

-Concientización *in situ* con todos los actores sobre la presencia explícita y subliminal de esta temática en la curricula y en la organización de la vida universitaria. Entendernos parte responsable del problema y de la solución.

-Delinear políticas y construir herramientas realistas a ser aplicadas en el ámbito de la Facultad.

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

*Dra. Norma B. Moraga – FI – UNSa*

-Producir conocimiento que pueda salir al territorio y reivindique el sentido social que tiene la Universidad Pública.

### 3. Texto de la convocatoria

Se invita al personal y autoridades de la Facultad de Ingeniería a participar del 3° Taller **"Violencia por razones de género en la Facultad de Ingeniería"**.

El mismo se enmarca dentro del PROGRAMA DE CAPACITACIÓN en temáticas de género en la Facultad de Ingeniería de la UNSa – FI, creado para dar cumplimiento al Protocolo de Intervención Institucional ante situaciones de discriminación y/o violencias de género de la U.N.Sa (aprobado por Res. CS N° 500/19) que busca una transformación en los vínculos institucionales que permita revertir las desigualdades y violencias en el ámbito académico laboral.

En el taller se abordarán los **Tipos y modalidades de violencias por razones de género y su ocurrencia en la Facultad de Ingeniería de la UNSa. Naturalización. Mitos y prejuicios sobre las violencias. Micromachismos.**

Actualmente hay una hipersensibilidad en la temática por parte de ambos géneros que genera un clima de tensión, probablemente porque sobre todo en el ámbito universitario, las generaciones más grandes, criadas y educadas en un sistema patriarcal se ven interpeladas por las generaciones nuevas que imponen nuevos códigos que generan incomodidad y con quienes tienen contacto directo.

No solo existe una inercia al cambio, sino que también tiene un peso importante el rol jerárquico que tiene el docente como "portador de conocimiento, razón y verdad", que lo dota inconscientemente de una autoridad que excede el campo académico. Es por eso que invitamos a trabajar estos temas con respeto evitando las estigmatizaciones, entendiendo que, si bien son delicados, predisponen a la confrontación o a la actitud defensiva, sientan las bases para establecer a nuevos acuerdos socio-culturales.

Solicitamos confirmar su asistencia hasta el día xx/xx a través del siguiente formulario de Google con los siguientes: Nombre y apellido, DNI, sector en el que trabaja (espacio y función), la temática, las expectativas que tiene del taller, mail.

Este taller se encuentra aprobado por Rectorado y se otorgará constancia de participación.

### 4. Contenidos Temáticos

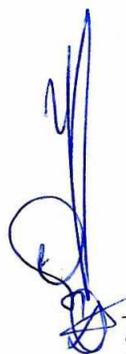
En este primer taller se abrirá un espacio para la toma de conciencia de la transversalidad de la temática de género en el ámbito universitario y cómo atraviesa nuestras prácticas laborales, pedagógicas y sociales.

La temática de género en la Facultad de Ingeniería se puede abordar desde muchos aspectos. En este taller se trabajará específicamente sobre la violencia simbólica.

Se preguntará a los participantes que entienden por violencia simbólica y se hará una lluvia de ideas donde las palabras claves se irán plasmando en el pizarrón.

Luego una persona del equipo de talleristas dará la definición y se mostrarán datos de la composición actual según el género de los espacios jerárquicos en la Facultad.

A partir del análisis de los datos institucionales recabados que muestran la desigualdad se plantearán preguntas disparadoras para reflexionar acerca de esa situación puntual. Posteriormente se repartirán disparadores cotidianos que aborden el tema desde diferentes aspectos para que los trabajen en grupos más pequeños y finalmente se socialicen entre todos para la toma de conciencia y elaboración de conclusiones colectivas.

  
*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

## 5. Metodología y Recursos

Se realizará un encuentro de 3 horas dentro de la jornada laboral en un ámbito diferente a las aulas donde se trabaja habitualmente. Un espacio que cuente con sillas móviles para trabajar en grupos, cañón, pizarrón y donde se pueda tomar mate para conversar más distendidos. Se busca generar un clima de confianza que propicie el diálogo y la reflexión conjunta.

## 6. Equipo de capacitación

El taller estará a cargo del Equipo de Violencia y la Comisión de Enlace de la Facultad, integrada por miembros de cada estamento de la Facultad.

## 7. Destinatarios

El encuentro será mixto y las personas participantes serán responsables de cátedras, miembros del consejo directivo, directores de escuela y autoridades (todos con niveles jerárquicos similares entre sí, responsables de la toma de decisiones y de la generación de coyunturas propicias para los cambios), de manera de poder concientizar, sensibilizar, tratar de empatizar y aunar criterios antes de socializar verticalmente.

## 8. Encuesta

Durante el taller se hará circular una hoja para que cada participante escriba sus datos y tomen los del equipo de talleristas, ya conociendo sus funciones.

Al final del taller, en lo posible en las 24 h siguientes, se mandará un mail (a modo de acta) consignando lo realizado: actividades, fotos, material trabajado y conclusiones conjuntas de la jornada. También una encuesta que contemple, entre otras, las siguientes preguntas:

- ¿Tiene propuestas de temáticas específicas a abordar a futuro?
- La temática propuesta y la modalidad pedagógica para su tratamiento ¿fue adecuada?
- ¿Aprendió algo?
- ¿Se sintió cómodo en cuanto a la participación e intercambio de ideas?

## Planificación y Desarrollo de los momentos del 3° taller

### 1. Inicio: (40 min)

-Presentaciones de cada uno de los participantes, del equipo de talleristas y sus funciones.

-Luego de una breve introducción, explicar los objetivos, la modalidad y las pautas de trabajo del taller.

*En este taller se pretende generar un espacio de reflexión y toma de conciencia sobre la transversalidad de la temática de género en la Facultad de Ingeniería a partir de la puesta en común de situaciones y actitudes cotidianas para su análisis, concientización y elaboración conjunta de propuestas y estrategias colectivas realistas de mejora, sabiendo que la universidad debe intervenir en los aspectos vinculares no solo académicos.*

*La idea es pensar cómo interpela a la curricula y a la organización de la Facultad esta temática para producir conocimiento y diseñar herramientas de forma conjunta que se puedan transferir a la sociedad, reivindicando así el sentido social que tiene la universidad pública.*

*La temática de género en la Facultad de Ingeniería se puede abordar desde muchos aspectos. En este taller se trabajará específicamente sobre la violencia simbólica.*

---

Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa

Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa

Se preguntará a los participantes que entienden por violencia simbólica y se hará una lluvia de ideas donde las palabras claves que se irán plasmando en el pizarrón.

Luego una persona del equipo de talleristas dará la definición:

*“La violencia simbólica se caracteriza por ser una violencia invisible, soterrada, subyacente, implícita o subterránea, la cual esconde la matriz basal de las relaciones de fuerza que están bajo la relación en la cual se configura”.*

*«El poder está en todas partes». Solo debemos “hacer visible lo invisible” (Michel Foucault)*

## **2. Desarrollo (40 min):**

En esta instancia se formarán tantos grupos mixtos de no más de 6 personas como la cantidad total de participantes lo requiera. Se trabajará en círculos que permita mirarse cómodamente, compartir un marte y generar un ambiente distendido que propicie una escucha atenta para que cada participante sienta libertad de expresarse. Esta puesta en común a través de la palabra es clave para repensarse, ponerse en el lugar del otro y así generar saberes colectivos.

Para abordar la temática **“Violencia Simbólica: Comentarios, chistes machistas, diversas jerarquías de poder”** se repartirán los siguientes disparadores (previamente seleccionados y preparados por el equipo de talleristas) para que vean, escuche o lean según el caso:

**Situación 1:** A partir de un video viejo donde se aborde con “humor” alguna temática de género:

Video	Casados con hijos	Grupo 1
	Francella	Grupo 2
	Videomatch	Grupo 3
	No toca botón	Grupo 4

**Situación 2:** A partir de una canción romántica o una poesía vieja para la madre o la mujer

Canción o Poesía	Poema para la madre	Grupo 5
	Eres mía (Romeo Sanchez)	Grupo 6
	La mujer y la casa (José Lezama Lima)	Grupo 7
	La mujer manchega (Antonio Machado)	Grupo 8

**Situación 3:** Chistes o frases populares viejas

Dichos o Chistes	En caso de violación relájate y goza	Grupo 9
	Las hornallas de un horno que coinciden con la cantidad de neuronas de las mujeres	Grupo 10
	Esta histérica porque está en esos días	Grupo 11
	Vestida así estas dando otro mensaje	Grupo 12

A partir de estas las propuestas, se pondrá en la pantalla la siguiente consigna común a todos los grupos, con preguntas sugeridas para abordar los temas.

**Analizar cómo la temática de género ha cambiado el humor y los formatos televisivos, las letras de las canciones y las formas de relación. Analizar qué ha cambiado al día de hoy, cuál es la concepción de género implícita en ellas. Pensar porqué entonces las generaciones más jóvenes directamente cancelan a las más grandes, repensarnos en función de esto. Las siguientes preguntas pueden servir como disparadores para el análisis:**

Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa

Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa

-Los chistes de género, los comentarios del físico, la ropa, el peinado y lo estético en general están presentes en nuestra cotidianeidad y atraviesan ámbitos, claustros y generaciones. ¿somos conscientes de que por acción u omisión somos parte de esta forma aparentemente inocente de propagación?

- ¿Recuerda una situación reciente en el ámbito laboral donde un comentario, chiste, o accionar “inocente” que puso de manifiesto esto?

- ¿Somos conscientes que no es lo mismo reírse de uno, lo cual es sano y recomendable, que de los demás por el solo hecho de ser diferentes a lo “más comúnmente aceptado o naturalizado por sectores de la sociedad que imponen determinadas normas”?

- ¿Cómo atraviesa la temática de género nuestras prácticas laborales, pedagógicas y sociales en el ámbito universitario?

- ¿Cree que la institución le da importancia o aborda con medidas las temáticas de violencia por motivos de género?

Sobre el final de esta actividad, una persona del equipo de talleristas pasará por los grupos preguntando quien estará a cargo de transmitir lo concluído, de modo de que se consensue en caso de que todavía no hubiera sucedido de forma espontánea. Esta persona expondrá un resumen de lo hablado en el siguiente momento. Se le debe recalcar que no sea autoreferencial sino que exprese lo que se dijo en general tratando de representar a la mayoría.

**3. Puesta en común (60 min):**

Luego de cada actividad, la persona encargada de cada subgrupo contará brevemente a todos los participantes la situación trabajada en el grupo contando lo analizado para abrir un debate en el taller y en conjunto elaborar propuesta(s) de mejora. Alguien del grupo de talleristas irá plasmando en una tabla en una pizarra esta síntesis:

Disparador (situación)	Grupo	Propuesta de mejora*
1	1	
	2	
	3	
	4	
2	5	
	6	
	7	
	8	
3	9	
	10	
	11	
	12	

\*con palabras claves o conceptos sintéticos que permitan recordar lo que se propuso o lo que se recomienda no hacer.

**4. Cierre (40 min):** A modo de conclusión previa al cierre, hacer un resumen de lo abordado y poner en común (enlistar) las propuestas de mejora o abordaje que surjan de cada situación anterior.

Finalmente abrir un breve espacio para que los participantes comenten que pareció el taller, como se sintieron y dejen dudas, consultas o propuestas para el futuro.

Durante el taller se hará circular una hoja para que cada participante escriba sus datos y tome los de cada miembro del equipo de talleristas, ya conociendo sus funciones. También se habilitará un espacio para que se propongan temáticas específicas que quieran abordar. Se registrará el encuentro con fotos de los diferentes momentos que luego se socializarán juntos con el material y las conclusiones de la jornada.

Como cierre del taller, se enviará el material abordado y lo realizado en la jornada a todos los participantes y dejarán abierto un canal de comunicación.

**4° Taller/UNIDAD 4: Protocolos de intervención. Modelos de abordaje, prevención, asistencia y atención de las violencias por razones de género. Escucha activa. Evaluación de riesgos. Ruta crítica. Rol de la Facultad y de la Universidad frente a situaciones de violencias por motivos de género. Violencia laboral en la Universidad.**

## 1. Fundamentación

En este último taller se pretende trabajar sobre Protocolos de intervención ante situaciones de violencia por razones de género en la Facultad y su articulación con la universidad. los modelos de abordaje, prevención y asistencia a las víctimas de violencias de género en la Facultad de Ingeniería. Entender la importancia de los protocolos, sus formas de aplicación, sus alcances, derivaciones y seguimiento.

## 2. Objetivos

### 2.1 Generales

- Presentar estrategias preventivas para la toma de conciencia en la facultad y modelos de abordaje que se puedan aplicar para abordar una contingencia concreta.

### 2.2 Específicos

- Identificar los modelos de abordaje, prevención, asistencia, atención y reparación de las violencias por razones de género en la Facultad.
- Conocer la intervención de las Facultades y su articulación con la Universidad frente a situaciones de violencias por motivos de género.
- Comprender la importancia del trabajo colectivo y el acompañamiento comunitario.

## 3. Texto de la convocatoria

En este último taller analizaremos estrategias preventivas y modelos de abordaje para situaciones de violencias por motivos de género, es decir, qué cosas podemos hacer frente a las situaciones concretas, cómo proceder y a qué instituciones recurrir. Existen distintas maneras, estrategias y acciones de abordaje de las situaciones de violencia, el objetivo inicial debe ser: **acompañar**, ayudar en el proceso para que la persona pueda atravesar la situación, hasta que logre salir de ella y dejarla atrás. Es importante entender que **todas las situaciones son distintas y dependen de cada persona, su red de contención, las herramientas que posea, su situación actual y otros factores relacionados con el tipo de violencia que está atravesando.**

Solicitamos confirmar su asistencia hasta el día xx/xx a través del siguiente formulario de Google con los siguientes: Nombre y apellido, DNI, sector en el que trabaja (espacio y función), la temática, las expectativas que tiene del taller, mail.

Propuesta Integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa

Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa

Este taller se encuentra aprobado por Rectorado y se otorgará constancia de participación.

#### 4. Contenidos Temáticos

Cuáles son los procedimientos e instrumentos de intervención de la Facultad y de la Universidad frente a casos concretos de denuncias por violencias de género en su seno.

#### 5. Metodología y Recursos

Se realizará un encuentro de 3 horas dentro de la jornada laboral en un ámbito diferente a las aulas donde se trabaja habitualmente. Un espacio que cuente con sillas móviles para trabajar en grupos, cañón, pizarrón y donde se pueda tomar mate para conversar más distendidos. Se busca generar un clima de confianza que propicie el diálogo y la reflexión conjunta.

#### 6. Equipo de capacitación

El taller estará a cargo del "Equipo Interdisciplinario para el Abordaje de Violencias de Género de la Universidad" (conformado por una psicóloga, una abogada y una asistente social formadas específicamente en perspectivas de género) y quien presenta la propuesta, como representante por la Facultad de Ingeniería ante la comisión de enlace entre rectorado y la Facultad. Esta comisión, integrada por miembros de cada Facultad, sirve de nexo entre las Facultades y el equipo de rectorado.

#### 7. Destinatarios

El encuentro será mixto y las personas participantes serán responsables de cátedras, miembros del consejo directivo, directores de escuela y autoridades (todos con niveles jerárquicos similares entre sí, responsables de la toma de decisiones y de la generación de coyunturas propicias para los cambios), de manera de poder concientizar, sensibilizar, tratar de empatizar y aunar criterios antes de socializar verticalmente.

#### 8. Encuesta

Durante el taller se hará circular una hoja para que cada participante escriba sus datos y tomen los del equipo de talleristas, ya conociendo sus funciones.

Al final del taller, en lo posible en las 24 h siguientes, se mandará un mail (a modo de acta) consignando lo realizado: actividades, fotos, material trabajado y conclusiones conjuntas de la jornada. También una encuesta que contemple, entre otras, las siguientes preguntas:

- ¿Tiene propuestas de temáticas específicas a abordar a futuro?
- La temática propuesta y la modalidad pedagógica para su tratamiento ¿fue adecuada?
- ¿Aprendió algo?
- ¿Se sintió cómodo en cuanto a la participación e intercambio de ideas?

#### Planificación y Desarrollo de los momentos del 4° taller

*Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSA*

*Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa*

**1. Inicio: (40 min)**

-Presentaciones de cada participante, del equipo de talleristas y sus funciones.  
 -Luego de una breve introducción, explicar los objetivos, la modalidad y las pautas de trabajo del taller.

*En este taller se pretende explicar la importancia de la existencia de protocolos, su forma de aplicación, alcances y derivaciones.*

*Una de las personas del equipo de talleristas explicará la importancia e implicancia de cada una de las partes del protocolo:*

- 3. **ESCUCHA ATENTA**
- 4. **EVALUACIÓN DE RIESGO**
- 3. **DERIVACIONES Y ACCIONES**
- 4. **PLANILLAS**

**2. Desarrollo (40 min):**

En esta instancia se formarán 4 grupos mixtos. Se dará un caso hipotético y cada grupo lo aplicará una de partes del protocolo al caso.

Se trabajará en círculos que permita mirarse cómodamente, compartir un mate y generar un ambiente distendido que propicie una escucha atenta para que cada participante sienta libertad de expresarse.

**Situación:**

Parte del Protocolo	Grupo
1. Escucha Atenta	Grupo 1
2. EVALUACIÓN DE RIESGO	Grupo 2
3. DERIVACIONES Y ACCIONES	Grupo 3
4. PLANILLAS	Grupo 4

A partir de estas las propuestas, se pondrá en la pantalla la siguiente consigna común a todos los grupos, con la implicancia de cada parte para abordarla.

Sobre el final de esta actividad, un miembro del equipo de talleristas pasará por los grupos preguntando quien transmitirá lo concluido, de modo de que se consensue en caso de que todavía no hubiera sucedido de forma espontánea. Esta persona expondrá un resumen de lo hablado en el siguiente momento.

**3. Puesta en común (60 min):**

Luego de cada actividad, la persona elegida de cada subgrupo contará brevemente a todos los participantes la situación trabajada en el grupo contando lo analizado para abrir un debate al taller y así elaborar propuesta(s) de mejora en conjunto. Alguien del grupo de talleristas irá plasmando en una tabla en una pizarra esta **síntesis**:

Grupo	Parte del Protocolo	Acción propuesta
1	ESCUCHA ATENTA	
2	EVALUACIÓN DE RIESGO	
3	DERIVACIONES Y ACCIONES	
4	PLANILLAS	

*\*con palabras claves o conceptos sintéticos que permitan recordar lo que se propuso o lo que se recomienda no hacer.*

Propuesta integral para el abordaje de situaciones de Violencias y Discriminaciones basadas en el género en la Facultad de INGENIERÍA-UNSa

Dra. Norma B. Moraga – FI - UNSa

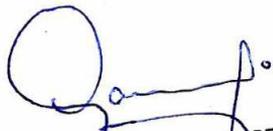
**4. Cierre (40 min):** A modo de conclusión previa al cierre, hacer un resumen de lo abordado y poner en común (enlistar) las propuestas de mejora o abordaje que surjan de cada situación anterior.

Finalmente abrir un breve espacio para que los participantes comenten que pareció el taller, como se sintieron y dejen dudas, consultas o propuestas para el futuro.

Durante el taller se hará circular una hoja para que las personas participantes escriban sus datos y tomen los del equipo de talleristas, ya conociendo sus funciones. También se habilitará un espacio para que se propongan temáticas específicas que quieran abordar. Se registrará el encuentro con fotos de los diferentes momentos que luego se socializarán juntos con el material y las conclusiones de la jornada.

 Como cierre del taller, se enviará el material abordado y lo realizado en la jornada a todas las personas participantes y dejarán abierto un canal de comunicación.

RESOLUCIÓN FI N° 00001-CD- 2023

  
Ing. JORGE ROMUALDO BERKHAN  
SECRETARIO ACADEMICO  
FACULTAD DE INGENIERIA - UNSa

  
Ing. HECTOR RAUL CASADO  
DECANO  
FACULTAD DE INGENIERIA - UNSa