

San Antonio de Areco, 7 de diciembre de 2018

**Resolución (CS) N° 117/2018**

**VISTO**, que conforme resulta de los Principios y Bases contenidos especialmente en los puntos IV y V de su Estatuto, la UNSAdA sostiene y entiende que *“La Universidad es un medio de mejoramiento social al servicio de la acción y de los ideales de la humanidad, en cuyo seno no se admiten discriminaciones”* y en orden a ello *“El objetivo esencial es la formación de hombres y mujeres solidarias, capaces de generar pensamiento original, crítico y creativo, y ciudadanos comprometidos con la democracia, con la calidad de las instituciones y con el bienestar de sus comunidades”*, y;

**CONSIDERANDO:**

Que de tales pautas estatutarias dimanen reglas básicas que hacen al comportamiento y convivencia exigible a todos los integrantes de la comunidad universitaria de esta institución: respeto, tolerancia y comprensión y al consecuente repudio a toda forma de intolerancia, discriminación y violencia.

Que sin perjuicio del repudio que merece toda forma de intolerancia, discriminación y violencia que pudiere llegar a afectar a las personas y a sus derechos humanos por causa de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición, resulta evidente en nuestra sociedad, el actual y grave cariz que ha tomado la problemática vinculada directa o indirectamente con las cuestiones de violencia y discriminación que involucran a las personas por causa del sexo, identidad de género u orientación sexual.

Que esta Universidad Nacional no puede estar ajena a dicho contexto, ni menos está exenta de sufrir en la persona de los integrantes de su comunidad universitaria los efectos disvaliosos de tal coyuntura.

Que la Secretaría de Políticas Universitarias ha impulsado el dictado de normas tendientes prevenir situaciones de violencia o discriminación por causa del sexo, género u orientación sexual, como

asimismo a adoptar los procedimientos que se consideren aplicables ante la ocurrencia de hechos vinculados con tal problemática.

Que conforme lo establece el inciso 32 del artículo 79 del Estatuto de la UNSAdA compete a este Cuerpo dictar el “régimen de convivencia”.

Que en orden a tal potestad y circunstancias ponderadas y las que resultan inherentes, aparece necesario dictar las normas internas a través de las cuales se promueva el conocimiento de la problemática que se trata, en procura de evitar toda situación de intolerancia, discriminación o de violencia por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual en el ámbito de esta institución, previendo en caso de ocurrencia, los procedimientos a través de los cuales, con los recursos disponibles, se procurara alcanzar la mejor contención para la persona que pudiera sufrir algunas de tales situaciones y en su caso, en un marco de reserva y respeto, generar los procedimientos que habiliten la determinación de los hechos disvaliosos, el o los responsable de los mismos y su sanción en el ámbito de esta institución.

Que respecto de otras situaciones no menos perniciosas, no pueden soslayarse las particularidades propias de la cuestión, en orden a las pautas de discreción, reserva y respeto que deben prevalecer en los procedimientos.

Que se expide la Comisión de Interpretación y Reglamento, y por unanimidad de sus Consejeros, aconseja aprobar el “Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia o Discriminación por Sexo, Identidad de Género u Orientación Sexual” de la UNSAdA.

Que este Cuerpo trató y aprobó lo actuado en su Sesión Ordinaria del 7 de diciembre de 2018.

Que en orden a las atribuciones resultantes del artículo 79 inciso 32 y concordantes del Estatuto,

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO DE ARECO**

**RESUELVE:**

**Artículo 1º:** Declarar como inadmisibles en el ámbito de la Universidad Nacional de San Antonio de Areco, todo tipo de conducta o situación de violencia o discriminación por causa directa o indirecta en cuestiones de sexo, identidad de género u orientación sexual.

**Artículo 2º:** Aprobar el "*Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual*" que como anexo I, forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 3º:** A los efectos de difundir la finalidad y procedimientos contenidos en el referido Protocolo de acción institucional, la Universidad Nacional de San Antonio de Areco, promoverá acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que tiendan a la eliminación de la violencia por causa de sexo y de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de sexo, identidad de género u orientación sexual en todos los ámbitos de esta institución.

**Artículo 4º:** La presente Resolución no inhibe al dictado de otros protocolos y procedimientos, vinculados con la prevención e intervención de las distintas instancias de esta Universidad Nacional, respecto de otras formas de discriminación y de violencia que pudieran acontecer en el ámbito de esta institución y afectar a los integrantes de su comunidad universitaria.

**Artículo 5º:** Manifestar que el Protocolo, que se aprueba por la presente, no reemplaza la aplicación de las normativas específicas a los que se encuentra sujeta toda la comunidad universitaria.

**Artículo 6º:** Regístrese. Comuníquese. Cumplido, archívese.

## **Anexo I**

### **Resolución (CS) N° 117/2018**

#### **PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN POR SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL**

##### **I.- CONSIDERACIONES:**

La violencia sexual y la discriminación basada en el sexo y el género son conductas lesivas de los Derechos Humanos que han sido advertidas, identificadas y visibilizadas por la comunidad internacional.

El derecho a no ser objeto de discriminación, entre otras normas internacionales, está expresamente protegido en el artículo 2° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 2° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 2° de la Convención sobre los Derechos del Niño y el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

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

Es por ello que la no discriminación es el corolario del principio de igualdad consagrado en diversos instrumentos de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos.

Las cláusulas de no discriminación o antidiscriminación exigen que los Estados respeten y garanticen, a todas las personas, los derechos reconocidos en el Pacto de San José de Costa Rica, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, y es en este sentido que en nuestro país se ha dictado la Ley Contra Actos Discriminatorios N° 23.592.

La temática de la violencia y la discriminación contra las mujeres, en particular, está prevista en distintos instrumentos internacionales que obligan al país a ocuparse de estas situaciones; entre ellos se mencionan, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Para).

La CEDAW califica a la discriminación como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (artículo 1°).

Asimismo, la Convención de Belem Do Para se refiere a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado, afirmando además, que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (artículo 6°).

En tal orden en nuestro país se ha dictado en el año 2017 la Ley Nacional 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. Dicha norma en su artículo 4° define a la violencia contra las mujeres como "toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal", quedando comprendidas las cometidas desde el Estado o por sus agentes.

En cuanto a los tipos de violencia, el artículo 5° de la misma normativa describe a la violencia sexual como "Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo... acoso, abuso sexual...". Asimismo, el artículo 6° define las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia, quedando comprendida “b) la violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las

que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil”.

En la Argentina no existe una regulación uniforme ni integral respecto de la figura del "acoso sexual"; no obstante ello, en el sector público nacional y provincial se han dictado distintas normas, como por ejemplo, el Decreto PEN N° 2.385/93 de acoso sexual en la Administración Pública Nacional, o la Ley N° 11.948 sobre acoso sexual de la Provincia de Santa Fe.

Puede sostenerse ciertamente que las conductas de acoso sexual implican obligar a alguien a padecer o soportar un comportamiento de carácter sexual no deseado y ofensivo, el cual produce diversas afectaciones en dimensiones que están protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica sexual, la dignidad, el trabajo, el derecho a gozar de un ambiente adecuado, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la igualdad de trato, entre otros. Las situaciones de acoso sexual se presentan en distintos ámbitos laborales y educativos, con independencia del tipo de relaciones, sean –o no- jerárquicas.

En el mismo sentido, en la “Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia” del año 2013, se expresó que la “Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género...”.

A través de la Resolución N° 2807/2013 sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género, la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) resolvió: 1) Condenar todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí; donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada. 2) Alentar a los Estados Miembros a que, dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de su ordenamiento interno, consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación contra personas a causa de orientación sexual e identidad o expresión de género. 3)

Condenar los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados Miembros a que fortalezcan sus instituciones nacionales con el fin de prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad, y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia. En línea con estos enunciados, en el ámbito local se ha sancionado la Ley N° 26.743 de identidad de género.

Los antecedentes y experiencias de los protocolos de actuación para casos de violencia por causa de sexo, identidad de género u orientación sexual aprobados por la Universidad Nacional de Mar del Plata, la Universidad Nacional del Litoral, Universidad Nacional de la Plata y la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

Como se expresa en diferentes documentos, uno de los objetivos de esta Universidad es la formación y el desarrollo integral de las personas que integran la comunidad universitaria, que constituyen su principal activo, generando para ello, espacios de trabajo y de estudio respetuosos con la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales.

Para que esto se produzca, la condición necesaria es que la Universidad sea un espacio libre de violencia física o psíquica contra las personas y exento de toda forma de discriminación.

Por ello la UNSAdA expresa su compromiso en orden a no tolerar acciones de violencia o discriminación, y reconoce su intención y necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas, cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad y los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad universitaria.

## **II.- ASPECTOS SUSTANTIVOS**

### **Artículo 1°.- Ámbito de aplicación subjetivo activo y pasivo:**

Este procedimiento involucra a las acciones y omisiones en los que pudieran incurrir y/o sufrir las personas que se desempeñen y/o desarrollen actividades continuas o transitorias en la UNSAdA, en carácter:

- 1) Autoridades superiores y funcionarios;

- 2) Personal docente y no-docente, como asimismo personas vinculadas contractualmente con esta Universidad y que presten servicios para la misma, independientemente de la situación de revista de todos estos;
- 3) Estudiantes de la UNSAdA, cualquiera sea su situación académica;
- 4) Personal académico temporario o visitante;
- 5) Terceros que en forma directa o indirecta o incluso ocasional, presten servicios no académicos en los inmuebles, instalaciones y dependencias en los que esta Universidad desarrolla sus actividades.
- 6) Terceros ajenos a la comunidad universitaria de la UNSAdA que se consideren víctimas de alguna de las situaciones previstas en el presente régimen por causa de alguna de las personas que resultan de los incisos 1) a 5), que han padecido tal situación en el ámbito que se referirá en el siguiente artículo.

**Artículo 2°.- Ámbito de aplicación material.**

El presente régimen será de aplicación a las situaciones que resulten de las relaciones interpersonales, cualquiera sea su naturaleza o tipo de vínculo que la genere que:

- 1) Materialmente se desarrollen en el ámbito físico-espacial de las dependencias de UNSAdA o en ocasión de las actividades propias que lleve adelante la misma, sea que los mismos se verifiquen en dicho ámbito: a) en forma personal, o, b) a través de medios de comunicación personal (por ejemplo: mensajes escritos, llamadas telefónicas, correos electrónicos, redes sociales u otro tipo de medios).
- 2) Se lleven adelante fuera del ámbito físico-espacial referido en el apartado anterior, pero tales situaciones se encuentren directamente vinculadas o puedan ser contextualizadas con las relaciones y actividades que se lleven adelante en la UNSAdA y que involucren a los sujetos activos y pasivos.

**Artículo 3°.- Situaciones**

El presente protocolo será de aplicación a toda situación de violencia sexual, hostigamiento y discriminación ejecutada por personas enumeradas en el artículo 1, por cualquier vía, incluso por omisión, motivadas por el sexo, identidad de género y expresión de género u orientación sexual, de

las que resulte la exclusión, restricción, limitación, degradación, ofensa, perjuicio o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de algunas de las personas también comprendidas en el artículo 1.

Queda comprendido en el ámbito fáctico de aplicación del presente:

- 1) Toda situación de violencia física, psíquica o moral que pudieren configurar formas de acoso sexual no previstas en la tipificación del artículo 119 del Código Penal (*Será reprimido con reclusión o prisión de seis (6) meses a cuatro (4) años el que abusare sexualmente de una persona cuando ésta fuera menor de trece (13) años o cuando mediare violencia, amenaza, abuso coactivo o intimidatorio de una relación de dependencia, de autoridad, o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción*) y sus agravantes. Será entendido por acoso sexual, todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implicare hostigamiento, asedio o conducta similar que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos por el sujeto pasivo destinatario de tal proceder.
- 2) Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño o sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.
- 3) Quedan comprendidas también las situaciones señaladas en los puntos precedentes, cuando pudieran estar dirigidas o referirse de manera general, a un grupo o población fundada en razones de sexo, identidad de género u orientación sexual y que razonablemente tengan la aptitud concreta o potencial de generar un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

#### **Artículo 4°.- Falta disciplinaria administrativa**

4.1. Sin perjuicio de los atenuantes que pudieran concurrir a los efectos de su encuadramiento disciplinario, toda situación de violencia, de hostigamiento o de discriminación de cualquier tipo que indistinta o concurrentemente pudiera verificarse por razones de identidad sexual o de género, será considerada como falta grave en los términos del régimen disciplinario al que se encuentre sujeto el miembro de la comunidad universitaria autor de dicha falta, siendo pasible por ello de la sanción suspensiva máxima prevista en cada caso o de la de secesión/expulsiva que resulte aplicable, conforme resulte de la actuación sumaria que se instruya a instancia de la persona damnificada y gravedad de la conducta acreditada que se le reproche.

4.2. El presente protocolo no deroga, ni reemplaza la aplicación de la normativa específica vigente en las UNSAdA, a las cuales se encuentran sujetos según pudiera corresponder los integrantes de la comunidad universitaria. Tampoco reemplaza la aplicación de los regímenes disciplinarios vigentes y aplicables a cada uno de los claustros, ni sustituye la instrucción de los procedimientos que permitan hacer efectiva las garantías sustantivas que hacen al derecho de defensa y no imposición al sujeto activo una doble pena por una misma causa con similar fundamento.

4.3. Cuando el sujeto activo no fuere integrante de la comunidad universitaria de la UNSAdA y sea un proveedor de servicios u obras, o personal de mismo con acceso a la institución, se intimará al titular de la empresa a que retire a tal persona de las instalaciones de la Universidad, sustituyéndolo por otra. En el caso que el prestador sea una empresa unipersonal y la prestación será "intuitu personae", podrá dejarse sin efecto el contrato o vinculación.

#### **Artículo 5°.- Principios aplicables.**

- 1) **Interpretación:** Las circunstancias de persona, espacio, ocasión y forma referidas en las tres primeras cláusulas, no tienen carácter taxativo, ni pueden ser interpretadas de manera restrictiva a los fines de limitar o desconocer las previsiones contenidas en las mismas y en el presente protocolo.
- 2) **Respeto y privacidad:** La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, deberá ser tratada con respeto y en un ámbito de privacidad y reserva, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad, y sin que se pretenda involucrar aspectos que no resulten relevantes para el conocimiento y determinación de los hechos.
- 3) **Voluntad de la persona:** En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona denunciante, en cuanto a las acciones que decida realizar, especialmente en lo que haga a la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva.
- 4) **Límites de la reserva:** En el caso que la persona denunciante manifiestare su voluntad de mantener el carácter confidencial de determinadas circunstancias de hecho, se le hará saber aquellas circunstancias, que de mantener tal carácter pudiera estimarse a priori que eventualmente no permitirían garantizar el derecho de defensa de las personas que pudieran estar involucradas en los hechos denunciados.

- 5) **No revictimización:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato y/o eventual reproducción de los hechos. Salvo voluntad expresa y en contrario de la persona denunciante, corresponderá preservar a la misma, no exponiéndola públicamente, evitando difundir todo dato que permita su identificación cierta o presunta.
- 6) **Prevención:** Todo integrante de la comunidad universitaria tiene el deber de intervenir en la prevención de situaciones de violencia y/o de discriminación por sexo o razones de género.
- 7) **Asesoramiento gratuito:** Si así lo solicitara, la persona afectada será asesorada legal y psicológicamente de manera gratuita por los profesionales y áreas competentes en la materia con que pudiera contar la UNSAdA o través de las vías o instancias que pudieran determinarse.

#### **Artículo 6°.- Objetivos específicos**

Son objetivos concretos y específicos del presente protocolo:

- 1) Promover en el ámbito de la comunidad de la UNSAdA un ambiente libre de violencia, hostigamiento y discriminación de cualquier tipo y en particular por razones de situaciones de violencia o discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual, impulsando la generación de condiciones de convivencia en un marco de igualdad, equidad, tolerancia y de respeto.
- 2) Entendido que la prevención y educación se constituye en el principal método para combatir las acciones que se procuran evitar, todos los integrantes de la comunidad universitaria de la UNSAdA, tienen el deber de impulsar ante las autoridades e instancias correspondientes de esta institución las medidas que se estimen idóneas a los fines de:
  - i. Procurar evitar la posible pero concreta ocurrencia de situaciones de violencia, de hostigamiento y de discriminación por razones de identidad de género u orientación sexual que pudieran acontecer en el ámbito de la UNSAdA.
  - ii. Hacer cesar las situaciones de violencia, de hostigamiento y de discriminación por razones de identidad de género u orientación sexual.
  - iii. Generar un ambiente de confianza, contención y discreción que permita al integrante de la comunidad exponer la situación de violencia y discriminación que pudiera estar sufriendo por razones de identidad de género u orientación sexual, o poner en conocimiento la situación que

en tal orden pudiera estar sufriendo otro u otros integrantes de la comunidad universitaria de la UNSAdA.

- iv. Promover la transversalización de la perspectiva de género a todas las políticas y prácticas de la Universidad Nacional de San Antonio de Areco.
- 3) Serán principios aplicables a todas las actuaciones e intervenciones vinculadas con la aplicación del protocolo: la recíproca buena fe, confidencialidad, reserva y discreción de todos los intervinientes. Tales principios serán aplicables, aun cuando los denunciantes y quienes se encuentren involucrados en carácter de damnificados y de denunciados, directa o indirectamente hubieran hecho pública la situación.
  - 4) Poner a disposición de las personas damnificadas el asesoramiento y asistencia que pudieran solicitar, en orden a las posibilidades profesionales- personales y materiales - económicas que le pudiera brindar la UNSAdA.
  - 5) Propender a la mejora continua de la normativa interna sobre la materia a través del perfeccionamiento del presente, como así dictado de nuevas normas y medidas de prevención. Para ello considérase de interés:
    - i. Colectar toda la información y elaborar las estadísticas con relación a las situaciones directa o indirectamente vinculadas con la violencia, hostigamiento y discriminación por razones de identidad de género u orientación sexual que pudieran acontecer en el ámbito de la UNSAdA y de su comunidad.
    - ii. Fomentar las acciones que promuevan la eliminación y la superación de toda situación o forma de violencia, hostigamiento y discriminación por sexo, razones de género u orientación sexual.
    - iii. Promover actividades de difusión y sensibilización sobre la problemática relativa a la violencia, hostigamiento y discriminación por razones de identidad de género u orientación sexual.
    - iv. Crear un Programa específico en la materia, a cargo de la Secretaría General de la Universidad.

### III. ASPECTOS PROCEDIMENTALES

#### **Artículo 7º.- Aspectos generales: Consultas y denuncias. Ratificación. Archivo. Caratulación.**

7.1. Las consultas y las denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona que estime o considere que ha sido objeto de una situación de violencia, hostigamiento y discriminación por razones de identidad de género u orientación sexual de parte de alguno de los sujetos activos referidos en la cláusula 1º.

7.2. Asimismo las consultas y las denuncias podrán ser realizadas por un tercero que exprese tener conocimiento *directo de los hechos*. También podrá instarse la aplicación del presente protocolo de oficio.

7. 3. El procedimiento de consulta y de denuncia no queda condicionado al inicio o resulta de las acciones civiles y penales que pudiera instar el denunciante.

7.4. En todos los casos de denuncia, las actuaciones serán caratuladas "Presentación de fecha: .../.../...s/ Aplicación Protocolo Anexo Resolución (CS) N° 117/2018.

Por razones de reserva y confidencialidad, hasta tanto se verifique algunas de las situaciones previstas en la cláusula 3º, las actuaciones se encontraran materialmente en el Programa, no correspondiendo su registración por Mesa de Entradas, ni la formación del expediente digital, virtual o similar o de intervención o giro a otra área. En toda ocasión las actuaciones deberán estar contenidas según su volumen en un sobre o caja y debidamente resguardados a los efectos de preservar su reserva.

7.5. La persona referente del Programa deberá informar a la Secretaria General, y por escrito, de la habilitación del procedimiento previsto en el presente protocolo, sin brindar ningún tipo de referencia respecto las personas involucradas o de dato que perjudiquen los principios de confidencialidad, reserva y discreción.

7. 6. Las actuaciones tendrán carácter reservado en los términos del inc. c) del artículo 2 de la Ley 19.549 y artículo 38 del decreto 1759/72 (T.O.), pudiendo tener vista de las misma única y exclusivamente la persona denunciante por sí o por su apoderado, o la persona que impulsara la entrevista o la denuncia en caso que no coincidiera con aquella, todas ellas se encontraran autorizados a obtener copias autenticadas de las actuaciones dadas por tal persona, en tales copias se consignara el carácter reservado de las mismas.

7.7. Ratificación de la denuncia: La denuncia de terceros o de oficio, deberá ser ratificada por la persona presuntamente damnificada, como presupuesto sustancial de la prosecución de las actuaciones. De lo contrario se ordenara sin más el archivo de las mismas en un sobre cerrado sin indicación de persona, conforme lo previsto en 9.2.

La persona presuntamente afectada, deberá ser llamada a ratificar los términos de las denuncias de terceros o de oficio en el término máximo de cinco (5) días hábiles de recibida la misma, excepto que las circunstancias ameriten un término distinto en más o en menos.

Deberá adoptarse una forma de notificación que resulte adecuada a la procurada discreción y confidencialidad.

7.8. Para solicitar o recibir consultas y denuncias se creará una dirección de correo electrónico que será oportunamente difundida y estará publicada de forma visible en el sitio web de la UNSAdA. La misma estará incluida en un link, pestaña o banner donde también se incluirá el texto del presente Protocolo, el nombre de la o las personas referentes de la UNSAdA encargadas del tratamiento, los horarios de atención presencial y número telefónico e interno en el cual pueden ser contactados por dicha vía en tales horarios. Se asignará un espacio físico para la atención presencial de consultas y denuncias, que cautele las condiciones de reserva y privacidad que las mismas ameritan, tanto en su acceso, como en su permanencia y egreso.

#### **Artículo N° 8.- Medidas provisionales preventivas:**

8.1. En orden a la verosimilitud y a la gravedad de las circunstancias concurrentes, la persona referente podrá solicitar a la Secretaria General, de oficio o a requerimiento de la persona consultante o denunciante, la adopción de las medidas cautelares urgentes que se estimen pertinentes y que puedan ser aplicadas en el ámbito de la UNSAdA, las cuales serán adoptadas previo dictamen jurídico.

8. 2. En atención a su carácter preventivo y provisorio, la medida que se adopte deberá atender a la cautela de la integridad de la persona potencialmente damnificada, procurando no afectar a la persona que eventualmente podría estar comprendido en los alcances y efectos de la medida.

8.3. La medida que se adopte tendrá carácter provisorio y no implicará prejuzgamiento o adelanto de sanción disciplinaria alguna, no pudiendo afectarse según se trate, la remuneración y/o el acceso a la enseñanza.

En tal orden, la medida provisoria no podrá extenderse por más de ciento veinte (120) días corridos a partir de que comience su aplicación efectiva, pudiéndose prorrogar fundadamente por un plazo de sesenta (60) días corridos más.

Teniendo presente su carácter provisorio, la medida preventiva que se hubiere adoptado podrá ser dejada sin efecto o bien sustituida por otra que se considere más idónea a los fines pretendidos, como asimismo más adecuada en orden a las circunstancias concurrentes.

La medida que se adopte no será incompatible con la que pudiera adoptarse en la instancia del sumario administrativo que pudiera habilitarse.

El acto resolutorio que disponga la medida cautelar, no podrá ser recurrido, excepto invocación de grave irrazonabilidad y/o grave perjuicio.

La interposición del recurso no tendrá efecto suspensivo.

#### **Artículo N° 9.- Aspectos particulares del procedimiento de consulta o denuncia:**

9.1. La persona consultante podrá denunciar la situación y requerir asesoramiento preferentemente por vía correo electrónico o telefónica. También podrá hacerlo de manera personal en orden a lo referido en la cláusula 7.8.

En caso de consultas por vía correo electrónico o telefónico, la persona referente podrá optar por contestarla vía correo electrónico.

Sin perjuicio de ello, cuando a criterio de dicha persona referente se estime conveniente no seguir la vía prevista en el apartado precedente, se propondrá a la persona consultante mantener una entrevista personal, la cual podrá ser consentida o rechazada, supuesto este último en el cual se procederá a la contestación vía correo electrónico, dejándose constancia en el cuerpo del mismo de la entrevista propuesta y no aceptada

9. 2. Sin perjuicio de lo actuado, a posteriori del asesoramiento por vía electrónica que se hubiere cursado, la persona consultante podrá solicitar la realización de una entrevista presencial, la cual deberá ser concretada dentro de los siguientes cinco (5) días, excepto que el peticionante solicite un plazo mayor.

La notificación será vía correo electrónico y en la misma deberá constar el día, hora e indicación del lugar.

La entrevista se realizara en las instalaciones previstas en la cláusula 7.8.

Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación que motivan la entrevista o expreso pedido de la solicitante, podrá seleccionarse otro espacio físico, pero siempre en el ámbito de las instalaciones de la UNSAdA. Asimismo la persona referente del Programa podrá adoptar los recaudos que estime necesarios para el mejor tratamiento del tema.

9. 3. Se dejará constancia escrita de la celebración y circunstancias de la entrevista extendiéndose un solo ejemplar para su agregación a la actuación habilitada. A la persona consultante se le extenderá una constancia de celebración del acto.

9. 4. Todas las actuaciones, incluso las efectuadas en forma electrónica o personal, deberán contar con respaldo papel, debiendo ser agregadas y foliadas al expediente cronológicamente, excepto que la persona referente proceda agregarlas en la oportunidad que fundadamente estime conveniente.

**Artículo N° 10.- Aspectos particulares del procedimiento de consulta o denuncia:** (Continuación)

10.1. Recibida una consulta o una denuncia, la persona referente se encuentra facultada para efectuar las averiguaciones formales e informales que estime corresponder a los efectos de procurar la mejor evaluación y comprensión de las circunstancias.

10. 2. Dentro del plazo de los cinco (5) días, la persona referente, con sustento en los términos y circunstancias que resultan de la consulta o de la denuncia, consideración del contexto concurrente y todo otro antecedente que resulte necesario o de interés ponderar, podrá según se trate, estimar la existencia o inexistencia concreta, o de riesgo potencial, en orden a las situaciones previstas en la cláusula 3°.

**Artículo N° 11.- Inexistencia de situación de riesgo. Reserva y archivo:**

En orden a la ponderación efectuada en los términos de la cláusula 10.2, la persona referente, deberá:

11.1. Decidir la reserva de las actuaciones por doce (12) meses, en cuanto fundadamente se considere que no se ha verificado fehacientemente la existencia de ninguna de las situaciones previstas en el presente régimen.

11.2. De verificarse o aportarse en dicho período, alguna nueva situación o información que resulte conducente, podrá disponerse la reapertura y continuidad de tales actuaciones.

11.3. Transcurrido el plazo previsto sin que hubiera nuevos aportes y sin perjuicio de que el mismo pueda ser considerado como un antecedente, la Persona Referente procederá a ordenar archivo general de las actuaciones, para lo cual queda expresamente facultado.

11. 4. El informe únicamente será notificado a la persona tenida como damnificada cuando este fuera asimismo la persona denunciante.

11. 5. En el informe se registrarán íntegramente el contenido de los puntos 1 a 5 de la presente cláusula.

11. 6. Trámite del archivo: el pase al archivo general exige que previo giro al área de Mesa de Entradas, salidas y archivo, la persona referente proceda a tachar todos aquellos datos (nombres, apellido, apelativo, dirección, etc.), que pudieran identificar o hacer presumir ciertamente la identidad de los sujetos denunciados, activos y pasivos de los hechos que dieron motivo a tales actuados. Luego se procederá a ensobrar las mismas a los fines de mantener su reserva. En el proveído externo que ordene el pase al área que concretará el archivo, deberá indicarse el número de fojas contenidas en el sobre.

11. 7. Asimismo la persona referente, informará a la Secretaria General, el pase archivo ordenado.

**Artículo N° 12.- Existencia concreta o de situación de riesgo. Informe:**

12. 1. En el supuesto que la persona referente prima facie estimare la existencia concreta de alguna de las situaciones de violencia o discriminación previstas en el presente, o estimare la existencia de determinado nivel de riesgo respecto a la ocurrencia de alguna de tales situaciones, procederá a elaborar un informe preliminar de carácter estrictamente reservado

12. 2. Dicho informe contendrá:

- 1) La conducta que se estima resultaría reprochable en los términos de la cláusula 3° del presente.
- 2) La persona damnificada.
- 3) El eventual sujeto activo de las mismas, indicando en su caso claustro al que pertenece.
- 4) En su caso:
  - i. Tener por acreditada la existencia concreta de alguna de las situaciones previstas en la cláusula 3°.

- ii. Estimar, si resultara factible, en grado presuntivo el nivel de riesgo que genera la situación de acuerdo a la siguiente escala: \*Nivel de riesgo NO APRECIADO, \*BAJO, \*MEDIO, \*ALTO, \*EXTREMO. Asimismo se recalca el carácter presuntivo estimativo de la apreciación.
- 5) La legitimación de la persona damnificada para solicitar se dé inicio a las actuaciones administrativas internas que corresponda instruir en el ámbito de la UNSAdA, tendientes a esclarecer las responsabilidades disciplinarias de la persona que pudiera estar involucrada como participe activos de tal situación.
- 6) Las dependencias públicas nacionales, provinciales y locales con competencias en la materia próximas a su domicilio, a la que pudiera asistir la persona damnificada.
- 7) Facilitar a la persona damnificada, números de teléfono de contacto permanente con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad más próximas.
- 8) Las acciones judiciales que eventualmente pudiera impulsar la persona damnificada.
- 9) La propuesta de acompañamiento personal a la persona damnificada a las sedes de los órganos judiciales, asistenciales o administrativas, cuando así le fuera solicitado.
- 10) Las acciones de contención que resultan factibles de serle brindadas de parte de la UNSAdA.
- 11) Si todavía no se hubiere adoptado, la medida cautelar provisoria que razonablemente estime idónea para satisfacer su finalidad preventiva.
- 12) Todo otro dato que considere de utilidad en beneficio de la persona presuntamente damnificada y esclarecimiento de la situación.

12.3. Un juego del mismo será entregado en forma personal a la persona damnificada o a su representante legal. Otro juego será resguardo con las actuaciones que se encuentran resguardadas en sobre o caja cerrada en el Programa.

**Artículo N° 13.- Existencia concreta o de situación de riesgo. Negativa a iniciar acciones administrativas:**

13. 1. Procederá ordenar la reserva de las actuaciones, en el supuesto que la persona damnificada con posterioridad a la entrega del informe referido infra, manifestare ante la persona referente, su expresa y clara decisión de no continuar con la aplicación del presente protocolo, según se trate de consulta o denuncia.

13.2. En tal supuesto deberá dejarse constancia que la persona referente procedió a asesorar a la personas consultante o denunciante respecto a lo que fuera motivo de la consulta o de la denuncia según se trate.

13.3. Tal situación deberá ser informada a la Secretaria General.

13.4. Serán de aplicación al presente supuesto las previsiones de la cláusula 11 en lo que resulta aplicable al caso.

**Artículo N° 14.- Existencia concreta o de situación de riesgo. Impulso de actuaciones administrativas:**

14.1. Si la persona damnificada decidiera instar denuncia en el ámbito administrativo de la UNSAdA, a los fines de esclarecer los hechos que la tengan como pretendida damnificada, corresponderá que la instancia competente ordene la instrucción del sumario correspondiente a los efectos de acreditar en las mismas los hechos y eventualmente determinar la responsabilidad disciplinaria del causante.

14.2. La denuncia será presentada por escrito ante la persona referente; en la misma se expresará la decisión de iniciar las acciones administrativas, no siendo necesario fundamentar la misma, bastando para ello hacer referencia al informe elaborado por la persona referente.

14.3. En el mismo acto resolutivo que habilitará la instrucción del correspondiente sumario, se solicitará a la persona referente:

- 1) Acompañe en sobre cerrado las actuaciones sustanciadas por y ante la misma para su agregación a las actuaciones sumariales que se instruyan.
- 2) Elabore un informe de evaluación de riesgo, indicando los regímenes y normas que protegen los derechos de las personas presuntamente vulnerados en el caso, conteniendo las recomendaciones que estimare pertinentes
- 3) Proponga en su caso las medidas provisorias, urgentes, cautelares que la situación estimada exija y que materialmente puedan ser ejecutadas en el ámbito de la UNSAdA.

14.4. La apertura del sobre conteniendo las actuaciones sustanciadas por ante el Programa, será dispuesta por el instructor sumariante en la oportunidad que estime oportuna. De dicho acto participara la persona responsable.

14.5. En la instrucción del sumario y sin perjuicio de las normas procedimentales previstas en el régimen correspondiente, se tendrán presentes los principios expuestos en la cláusula 5°, respetando el debido ejercicio del derecho de defensa que le asiste a la persona imputada.

14.6. Durante la sustanciación del sumario, la persona referente quedara a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia, como así del instructor y de la asesoría legal, con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en la sexualidad y el género.

14.7. El inicio de acciones penales que involucrare a los sujetos activos y pasivos, y que tenga por objeto similares circunstancias de hecho que las que son materia del sumario administrativo dispuesto, no suspende la sustanciación del mismo, ni inhibe la imposición de una sanción disciplinaria administrativa, por haberse acreditado la existencia de una falta administrativa en los términos de la cláusula 4° y concordantes, ni aún en los casos que se declare la inexistencia de delito o bien se hubiere sobreseído o absuelto al sujeto activo sujeto a sumario administrativo. No obstante ello si en sede penal, se hubiere condenado al agente, en el sumario no procede eximir su responsabilidad administrativa.

**Artículo N° 15.- Existencia concreta o de situación de riesgo. Falta de Impulso de actuaciones administrativas:**

15.1. Si dentro del término de los quince (15) días corridos de notificado del informe de la cláusula 12, la persona damnificada no acreditare ante Programa, haber instado la denuncia en el ámbito administrativo referida en la cláusula 14°, la persona referente citara a la persona damnificada a los efectos que haga saber a aquella de su intención. Tal acto será formalizado por escrito.

15.2. En el caso de expresar su voluntad de no impulsar las actuaciones administrativas se procederá conforme la cláusula 13° y en el caso de decidir impulsarla se procederá según lo previsto en la cláusula 14°.

15.3. En el supuesto de que la persona damnificada no se presentare o no se expresare en un sentido u otro se procederá a mantener las actuaciones en reserva por un (1) año, aplicándose en lo que corresponda el procedimiento contenido en la cláusula 11°. Asimismo la persona referente, informara a la Secretaria General, el pase a reserva y en su caso, el pase a archivo que resulta de tal procedimiento.

**Artículo N° 16.- Subsistencia de las medidas cautelares:**

Ni el pase a reserva, ni el archivo de las actuaciones conllevará por sí mismo el cese de las medidas preventivas adoptadas; su cese será dispuesto a solicitud de la persona sobre la cual recae la medida.

**Artículo N° 17.- Registro:**

Conforme lo previsto en el inciso 5) i.- de la cláusula 6°, el Programa elaborará un registro de todas las actuaciones sustanciadas por ante el mismo, donde por lo menos consten los siguientes elementos:

- 1) Identificación de la persona consultante o denunciante únicamente a través de sus iniciales, sexo, claustro de pertenencia y localidad, procurando mantener su privacidad y evitar su re victimización.
- 2) Descripción de la situación consultada o denunciada.
- 3) Evaluación de la situación.
- 4) Tramitación dada a la misma. Estrategias adoptadas.
- 5) Estimación del resultado. Estado de situación.
- 6) Todo otro dato de interés.

Dicho registro será utilizado para el análisis de la situación general de la UNSAdA respecto de la temática que hace al presente protocolo. Todo diagnóstico de situación general y políticas a seguir deberá tener sustento en los datos que resulten de tal registro.

**Artículo N° 18.- Difusión / Sensibilización de la comunidad universitaria:**

A los efectos de difundir los objetivos de este procedimiento, la UNSAdA promoverá acciones de difusión del mismo, como así de sensibilización respecto a la problemática abordada, estimulando y favoreciendo las acciones que pudieran llevar adelante distintos sectores de la comunidad universitaria, tendientes a promover la eliminación de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de sexo, identidad de género u orientación de género en todas los ámbitos de esta Universidad. En este sentido, la persona referente del Programa elaborará, en consulta con las autoridades, docentes, no-docentes y estudiantes de la Universidad, una agenda de acciones transversales de sensibilización de la comunidad universitaria que incluya charlas, talleres, proyectos de extensión, etc. Las acciones mencionadas no tienen carácter taxativo, ni son restrictivas, por lo tanto pueden ser propuestas acciones de otra naturaleza que tenga relación con los objetivos del Protocolo

de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia o Discriminación por Sexo, Identidad de Género u Orientación Sexual.

**Artículo N° 19.- Normas aclaratorias, interpretativas y complementarias y transitorias:**

Será competencia del Rector dictar las normas aclaratorias e interpretativas, como asimismo complementarias y transitorias que permitan implementar y tornar operativo el presente protocolo institucional.