

**PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA  
PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES  
DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO U  
ORIENTACIÓN SEXUAL.**

ARTÍCULO 1°.- Ámbito de aplicación.

Este procedimiento rige para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en cualquier dependencia y espacios virtuales de la Universidad Nacional de Tres de Febrero. Asimismo contempla actividades realizadas en dependencias externas a la Universidad pero en carácter de cumplimiento de tareas designadas por la misma Universidad.

ARTÍCULO 2°.- Sujetos.

El presente protocolo obliga a toda persona que por cualquier hecho, motivo, vinculación, razón o circunstancia desarrolle alguna actividad que tienda de manera directa o indirecta al cumplimiento de los fines de la Universidad. Abarcará los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as de la Universidad, docentes y no docentes, cualquiera sea su condición laboral, estudiantes, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en instalaciones edilicias de la misma. Esta extensión comprende además a las organizaciones, empresas o todo tipo de estructura ajena a la Universidad, que contrate o se vincule con ésta para el cumplimiento de sus fines. En éste último supuesto,

además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externos a la institución y rescindir los acuerdos o convenios.

ARTÍCULO 3º.- Situaciones comprendidas:

- a) Hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica “Delitos contra la Integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III del Código penal Argentino.
- b) Hechos de violencia sexual no descriptos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal, y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por “acoso sexual” todo comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio que tengo por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o consentidos.
- c) Hechos con connotación sexista, entendidos como toda conducta, acción o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, y afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

Quedan especialmente comprendidos los siguientes tipos de violencia contra la mujer y personas lesbianas, gays, travestis, trans e intersex:

1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios

indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

5.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

ARTÍCULO 4º.- Contexto de realización.

Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descriptos a continuación:

- a) En el emplazamiento físico de la Universidad y sus dependencias o anexos.
- b) Fuera del espacio físico de la Universidad o de sus dependencias o anexos, pudiendo los hechos ser realizados a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizadas en las relaciones laborales o educativas de acuerdo a lo señalado a en los artículos anteriores.

ARTÍCULO 5º.- Principios rectores.

- a) Asesoramiento gratuito. La persona afectada será asesorada legalmente de manera gratuita por el órgano competente de la institución, en la medida en que lo requiera. Asimismo,

será informada del procedimiento que seguirá a la denuncia efectuada.

- b) Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o denuncia, será tratada con el debido respeto en virtud de las circunstancias, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. Se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como posibles responsables de los hechos denunciados.
- c) Contención. La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior o denuncia realizada. En cualquier caso, siempre se le ofrecerá la posibilidad de estar acompañada.
- d) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también de la exposición pública de la persona que denuncia y/o datos que permitan identificarla.

#### ARTÍCULO 6° - Órgano competente.

El presente protocolo crea el Programa compuesto por un equipo interdisciplinario con perspectiva de género que será el organismo rector encargado del diseño de las políticas universitarias para

efectivizar las disposiciones mencionadas. El mismo se integrará por profesionales de distintas disciplinas, y será conformado por Resolución Rectoral.

ARTÍCULO 7° - Facultades del órgano competente.

- a) Atención y seguimiento de los casos. Recepción de consultas y denuncias. Elaboración de un acta testimonial e informe de evaluación. Definición de grados y niveles de implicancia de los casos recibidos. Sugerencia de medidas de sanción. Seguimiento de la denuncia/consulta. Registro de casos y elaboración de estadísticas.
- b) Realizar el seguimiento de la implementación del protocolo establecido en la presente normativa de la Universidad.
- c) Promover acciones de formación y sensibilización en perspectiva de género dentro de la universidad para todos los claustros y por fuera de la universidad articulando con las distintas áreas y con la comunidad.
- d) Desarrollar espacios de consejería en derechos sexuales y reproductivos.
- e) Desarrollar estudios e investigaciones sobre problemáticas y necesidades que se presentan en torno a la desigualdad de género en la universidad y su entorno.

ARTÍCULO 8°- Objetivos:

- a) Garantizar en la Universidad un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad y orientación sexual. Teniendo en cuenta otro tipo de discriminaciones de clase, étnica, de nacionalidad o religiosas, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- b) Adoptar medidas de prevención como principal método de combatir este tipo de acciones.
- c) Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan consultar y/o denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.
- d) Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia que puedan requerir.
- e) Llevar estadísticas y análisis sistemático de la temática relativa a discriminación, hostigamiento y violencias por razones de identidad de género u orientación sexual a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- f) Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual en todas las unidades académicas de la Universidad.

ARTÍCULO 9°.- Tanto el presente protocolo como la ley 26.485, son normas de aplicación obligatoria cuando la Universidad Nacional de Tres de Febrero tome conocimiento por si o reciba una denuncia de violencia de género que comprometa actores de

cualquier condición en el desarrollo de sus actividades. Este hecho podrá disparar dos tipos de procesos independientes y de distinta naturaleza, que tendrán por fin, respectivamente, la toma de medidas concretas para proteger la integridad física, psíquica y emocional de la víctima dentro del ámbito de la Universidad, y la sanción del presunto implicado. Las acciones serán completamente independientes una de otra y el mantenimiento de medidas administrativas de protección en cualquiera de sus formas no dependerá de la sanción o no del implicado. Esta diferenciación no será obstáculo para que, también en forma independiente, en base a los reglamentos disciplinarios vigentes, se establezcan de manera legítima medidas suspensivas si correspondiere en el campo sancionatorio.

#### ARTÍCULO 10º.- Procedimiento.

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

Para recepcionar consultas y denuncias se creará una dirección de correo electrónico que será publicada en el sitio web de la Universidad, y que estará incluida en un diseño que se haga al efecto, el que podrá consistir en un link, pestaña o banner, en el cual además constará el texto del presente Protocolo y los nombres de las personas que integren el Equipo Interdisciplinario. El

Equipo Interdisciplinario recepcionará la denuncia en un espacio físico que se habilitará para tal fin y que garantizará condiciones de privacidad.

Las pautas para las consultas y/o denuncias serán establecidas en una guía de atención que será elaborada por el Equipo Interdisciplinario.

#### ARTÍCULO 11°.- Reserva.

Tanto el tratamiento de las denuncias y/o consultas, así como las actuaciones administrativas posteriores, serán reservadas y estrictamente confidenciales, lo que deberá hacerse saber al denunciante en la primera intervención de la autoridad de aplicación. Al recibir la denuncia se procurará respetar la intimidad de la persona en cuyo resguardo se la recibe, evitando interrogarla sobre circunstancias más allá de lo requerido para procesar los hechos y para adoptar las medidas de efecto inmediato. Sin perjuicio de ello, se tomará nota de cuanto exponga espontáneamente a los efectos de elaborar el correspondiente informe de situación. Asimismo, se informará a la persona denunciante del procedimiento a seguirse y de los plazos institucionales en relación a la denuncia.

#### ARTÍCULO 12°.-Tipos de casos

Los casos se agrupan en tres categorías.

- a) Los casos denominados internos son aquellos en los que ambas partes pertenecen a la Universidad

Nacional de Tres de Febrero. Se aplicará el Procedimiento especificado en la presente norma.

- b) Los casos mixtos son aquellos en los cuales una de las partes (denunciado o denunciante) tiene alguna relación con la Universidad y requieren asesoramiento y derivación. En caso de ser necesario se articularán medidas institucionales para el apoyo en las medidas de protección de la víctima.
- c) Los casos externos son aquellos en los que las partes implicadas en la situación de violencia pertenecen a la comunidad y no guardan vínculo con la Universidad. En estos casos solo se articulará la derivación con los actores competentes en la jurisdicción.

En caso de menores de 18 años la Institución pondrá en conocimiento a sus representantes legales de la situación, tomando en cuenta la Ley de protección Integral de Niños/as y adolescentes.

#### ARTÍCULO 13°.- Modalidades.

La persona consultante podrá:

1. Comentar la situación y requerir asesoramiento vía electrónica. En este caso, el equipo podrá evacuar

la consulta por la misma vía, o en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona solicitante, pudiendo ésta consentirla o rechazarla. Asimismo, luego de un primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista personal.

2. Solicitar directamente una entrevista personal. El equipo técnico deberá señalar el día y la hora en que se llevará a cabo la misma dentro de los 10 días de recepcionada la solicitud, salvo que por razones relativas a la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. Ésta se realizará en las instalaciones de la Universidad, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

#### ARTÍCULO 14°.- Trámite.

A partir de la primera entrevista, se confeccionará un Acta testimonial sobre los hechos narrados.

Luego de la entrevista, el Equipo Interdisciplinario evaluará en un Informe, detallando el contexto, tipo de caso y los grados y niveles de implicación de la situación y la manifestación de voluntad de quien/es consulta y se procederá a archivar el trámite de la situación para su registro

Si se tratara de un caso externo se articulará la derivación con los actores competentes en la jurisdicción. Si se tratara de un caso mixto se prestará asesoramiento y derivación. En caso de ser necesario se articularán medidas institucionales para el apoyo en las medidas de protección de la víctima. Si se tratara de un caso interno, se procederá a:

- a) realizar un seguimiento y asesorar en lo pertinente a lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se realizará denuncia. Entre las medidas de seguimiento y reparación se contemplan mecanismos de asistencia psicológica a la/s persona/s que consulta/n. Se contemplan también medidas de intervención con la/s persona/s implicadas de acuerdo a los grados y niveles de cada situación.
- b) acompañar la denuncia que decida realizar la consultante, de acuerdo a los siguientes términos.

#### ARTÍCULO 15°.- Denuncia.

Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, el Equipo Interdisciplinario sumará al Informe de Evaluación ya realizado las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso, sugerencias de reparación y/o sanción. Dicho informe mantendrá el carácter anónimo de todos/as los implicados y será compartido con la 1 (un) Veedor de la Red Interdisciplinaria de Estudios Género y 1 (un) Veedor del

Centro de Estudiantes, 1 (un) Veedor Gremial Docente, o 1 (un) Veedor Gremial NO Docente de acuerdo a las personas involucradas en la denuncia. Estos deberán informar quienes serán los veedores titulares y suplentes. Los veedores una vez recibido el Informe tienen 72 hs para confeccionar un nuevo informe respecto del caso. Si el Equipo Interdisciplinario lo sugiere se convocará 1 (un) Veedor externo la Universidad con experiencia en el abordaje de situaciones de violencia en universidades nacionales.

Este informe será remitido a la dirección de Asuntos Jurídicos, área sumarios administrativos, de la Universidad Nacional de Tres de Febrero, que tomará a su cargo el trámite de la denuncia. El Equipo Interdisciplinario quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia, lo mismo que las asesorías legales intervinientes, con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género y la sexualidad.

Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo universitario podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

#### ARTÍCULO 16°.- Medidas Urgentes.

Recibido el informe por la autoridad competente, si aquél incluyere la solicitud de medidas urgentes, se resolverá mediante acto fundado la medida que corresponda. Una vez adoptadas las

medidas urgentes que el caso requiera a partir de las recomendaciones formuladas en el Informe de Evaluación, serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes de la Universidad. Asimismo, se decidirá o no el inicio del proceso disciplinario conforme dichas normativas.

#### ARTÍCULO 17°.- Registro.

El Equipo elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

- a) nombre de los integrantes del Equipo Interdisciplinario y datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante. Se resguardará el anonimato del/la denunciante y el/la denunciado/a.
- b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia.
- c) evaluación de la situación.
- d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención.
- e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

El registro, además de las funciones de sistematización de datos y de constituir una base informativa respecto de las intervenciones realizadas, permitirá el estudio de la magnitud y características de las situaciones, a fin de elaborar estadísticas, estrategias de

visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la Universidad.

ARTÍCULO 18°.- Acompañamiento psicológico.

Si la persona consultante o denunciante solicitara apoyo psicológico, se le sugerirá el acompañamiento de un/a psicólogo/a con perspectiva de género integrante del Equipo Interdisciplinario.

ARTÍCULO 19°.- La intervención de la víctima en las actuaciones disciplinarias se limitará a la ratificación de las declaraciones efectuadas ante el Equipo, pudiendo si lo solicita, agregar nuevas pruebas.

ARTÍCULO 20°.- Continuidad de contacto entre las personas involucradas.

En el caso que la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estén o deban estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o ese contacto expone a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, se resolverá conjuntamente entre la persona denunciante y las autoridades de la Universidad, con el asesoramiento del Equipo Interdisciplinario, la vía más adecuada para proteger tanto a la persona denunciante como a la denunciada ya sea que se tratara de personal no docente o docente o estudiante, y se convocará también a los delegados

gremiales o representantes del Centro de Estudiantes según corresponda.

ARTICULO 21°.- A los efectos de difundir la existencia y los objetivos de este Procedimiento se deberán promover acciones de sensibilización, difusión, formación que permitan la construcción de prácticas no discriminatorias por motivos de sexo, género, identidad de género u orientación de género en todos los ámbitos de la Universidad Nacional de Tres de Febrero.

ARTICULO 22°.- Comuníquese, dese amplia difusión y archívese.