

ANEXO

PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL ANTE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL

ARTÍCULO 1°: Ámbito de aplicación. Este procedimiento rige para las relaciones laborales, educativas y/o interpersonales que se desarrollen en el marco de la Universidad Nacional Raúl Scalabrini Ortiz.

ARTÍCULO 2°: Sujetos. Este protocolo abarca comportamientos y acciones realizadas y/o recibidas, en cualquiera de las instalaciones edilicias o actividades de esta universidad, por funcionarios/as, docentes y no-docentes cualquiera sea su condición laboral; estudiantes cualquiera sea su situación académica; personal temporario o visitante; terceros/as que presten o reciban servicios académicos y/o de cualquier índole, permanentes o temporales. A su vez, es aplicable a las organizaciones, empresas o estructuras ajenas a la universidad que contraten o se vinculen con ésta, para el cumplimiento de sus fines. En este caso, además de las acciones judiciales que pudieran corresponder, se evaluará interrumpir la relación y/o rescindir los acuerdos o convenios existentes.

ARTÍCULO 3°: Situaciones. Este protocolo comprende situaciones de violencia, desigualdad y/o discriminación (física, psicológica, sexual, económica, simbólica, entre otras) en especial las fundadas en el sexo y/o género de la persona, que tengan por objeto o resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos. Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio de comisión, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población, que genere un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad. Ello, en concordancia con la normativa nacional vigente.

ARTÍCULO 4°: Contexto. Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo tanto en cualquier emplazamiento físico, central o descentralizado, de esta universidad como así también por fuera a través de medios telefónicos, virtuales, digitales, o de otro tipo que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales, académicas y/o interpersonales de acuerdo a lo mencionado en los artículos anteriores.

ARTÍCULO 5°: Principios. Toda persona abocada a la aplicación del presente protocolo deberá respetar y hacer respetar los siguientes principios:

- a) Contención y orientación. La persona afectada será acompañada, en la medida que lo requiera, y orientada respecto de sus derechos y del procedimiento que seguirá a la consulta y/o denuncia efectuada.

- b) Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y se deberá garantizar su derecho a la privacidad. Su exposición se recibirá 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. En caso de querer mantener reserva sobre algún dato, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señalada/s como responsable/s del/os hecho/s denunciado/s.
- c) No revictimización. Se deberá orientar a la persona afectada respecto de las posibles vías de acción (internas y externas) evitando toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de la persona afectada por parte del personal con el cual se deba interactuar. Se evitarán consultas fallidas o innecesarias y declaraciones reiteradas sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas que no guarden relación con el hecho denunciado.
- d) Confidencialidad. Toda persona interviniente, consultante o denunciante; denunciado/s y/o denunciada/s; integrantes de la Dirección Jurídica y el Equipo Interdisciplinario; representantes gremiales y/o todo aquel con acceso a las actuaciones deberá mantener la confidencialidad.

La violación de los mencionados principios será considerada *falta grave* a los efectos disciplinarios.

ARTÍCULO 6º: Procedimiento. La Dirección Jurídica de esta universidad será el área encargada de recibir las consultas y/o denuncias. Se encuentra legitimado/a para consultar y/o denunciar la persona afectada o un tercero/a que posea conocimiento directo de los hechos, en este último caso las denuncias deberán ser ratificadas por la persona directamente afectada.

A los fines de recibir consultas y/o denuncias se crea la dirección de correo electrónico denunciagenero@unsanidro.edu.ar que deberá estar publicada en la página web de esta universidad.

La Dirección Jurídica de esta universidad evaluará el caso en particular y de corresponder determinará el pase de las actuaciones al Equipo Interdisciplinario. En los casos que la intervención del mencionado equipo no corresponda, la Dirección Jurídica orientará y asesorará a la persona afectada para que pueda, si así lo decidiera, realizar la denuncia correspondiente ante autoridad judicial competente.

ARTÍCULO 7º: Consulta. Desde la Dirección Jurídica se evaluará seguir la consulta de forma virtual o, de considerarlo en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal la cual podrá ser aceptada o no por la persona consultante.

Para el caso de la entrevista personal se fijará fecha y hora de la misma dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida la solicitud o aceptada la propuesta, salvo que por razones relativas al/a consultante se fijará en un plazo mayor. La entrevista se realizará en las

instalaciones de la Dirección Jurídica de esta universidad. Salvo que por razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, resulte oportuno disponer otro espacio perteneciente a esta universidad.

ARTÍCULO 8º: Inicio del trámite. Se creará un expediente administrativo donde deberá llevarse registro escrito sobre todo lo actuado, ya sea de forma virtual o personal. En dicho expediente la persona consultante/denunciante será identificada con sus iniciales a fin de asegurar su privacidad y evitar su revictimización.

Iniciado el trámite, la Dirección Jurídica optará, por:

1. Dar curso al trámite, asistiendo y asesorando a la persona afectada sobre el motivo de la consulta y, de corresponder, tomando la denuncia para dar el pase al Equipo Interventor.
2. Archivar el trámite por haber evacuado satisfactoriamente la consulta, por negativa del/a consultante a realizar la denuncia o por la no ratificación de la denuncia realizada por un tercero/a. En dichos casos, la persona afectada deberá ser notificada fehacientemente del archivo de su trámite.

ARTÍCULO 9º: Denuncia. En caso que la persona afectada decida realizar o ratificar una denuncia, la Dirección Jurídica tomará la misma y previo al pase de las actuaciones, al Equipo Interdisciplinario, elaborará un informe.

Dicho informe contendrá: reseña detallada de los hechos; sugerencias y recomendaciones de ser necesarias medidas urgentes; recomendaciones jurídico-legales y normativas que protegen los derechos de la persona afectada que podrían haber sido vulnerados en el caso.

El pase al Equipo Interdisciplinario deberá realizarse en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles posteriores de efectuada o ratificada la denuncia.

ARTÍCULO 10º: Equipo Interdisciplinario. Se creará, dependiente del rectorado, un Equipo Interdisciplinario, ad honorem, con perspectiva de género.

El Equipo Interdisciplinario podrá tener una composición de hasta cinco (5) miembros, pertenecientes a esta universidad, profesionales de distintas disciplinas, que acrediten experiencia y/o formación en lo referente a derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual. Su designación será atribución de/la Rector/a.

Se podrá convocar profesionales ad hoc si las circunstancias del caso particular lo demandan.

ARTÍCULO 11º: Misiones y objetivos. Será misión central del Equipo Interdisciplinario, previa evaluación de las actuaciones, elaborar un plan de acción tendiente a efectivizar las medidas preventivas necesarias para evitar y/o hacer cesar la situación denunciada que vulnera los derechos de la persona afectada. Al mismo tiempo, deberá brindar contención y asistencia a la persona vulnerada. Serán objetivos del Equipo Interdisciplinario:

- a) Elaborar un plan de acción adoptando medidas de prevención como principal método combativo;
- b) Contener a la persona afectada generando un ambiente de confianza para que pueda exponer la situación que la afecta;
- c) Asesorar y asistir a la persona afectada según lo requiera las circunstancias del caso;
- d) Proponer los medios necesarios para hacer cesar de inmediato la situación de violencia, desigualdad y/o discriminación que vulnera los derechos de la persona afectada;
- e) Llevar estadísticas y análisis sobre las actuaciones en las que intervenga.

ARTÍCULO 12º: Plan de acción. Habiendo analizado las actuaciones, el Equipo Interdisciplinario elaborará un plan de acción pertinente según las exigencias del caso en particular.

En dicho plan de acción, el equipo interdisciplinario deberá manifestarse, por un lado, de haberlas, respecto a las sugerencias y recomendaciones formuladas por la Dirección Jurídica de esta universidad sobre las medidas urgentes que requiera el caso, incluyendo cuáles cómo y cuándo deberían aplicarse. Por otro lado, respecto a la asistencia que se le debería brindar a la persona afectada, detallando todos los pasos a seguir.

Una vez elaborado el plan de acción, el equipo interdisciplinario lo elevará, junto a las actuaciones, mediante nota, al/a Rector/a a fin de que tome intervención y resuelva o disponga, conforme lo dispuesto en este Protocolo, las sanciones previstas en el Reglamento de Convivencia y atento las circunstancias del caso en particular, la elevación de las actuaciones al Consejo Superior.

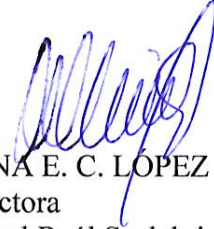
ARTÍCULO 13º: Casos especiales. En el supuesto que la persona denunciante y la/s persona/s denunciados/as estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o si el contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de dicha relación laboral o académica, el equipo interdisciplinario evaluará conjuntamente con la persona denunciante y con el asesoramiento de la Dirección Jurídica, la mejor vía para proteger a la persona denunciante de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico. Todo lo cual deberá encontrarse detallado en el plan de acción.

En el caso de que la persona denunciante o denunciada fuera personal docente o no docente de esta universidad se deberá convocar también a los correspondientes delegados gremiales.

ARTÍCULO 14º: Seguimiento del Trámite. Aprobado el plan de acción, dispuestas y ejecutadas las medidas de prevención y asistenciales correspondientes y/o habiendo cesado la situación de violencia, desigualdad y/o discriminación, se remitirán las actuaciones al archivo. Lo cual deberá ser notificado fehacientemente a la persona afectada.

No obstante, de considerarlo oportuno o a solicitud de parte, el Equipo Interdisciplinario quedará a disposición con el objeto de contener y asistir a la persona afectada. A los efectos administrativos, el trámite se entenderá *en seguimiento*.

ARTÍCULO 15°: Intervención Judicial. Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona afectada podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que se tramiten en el marco del procedimiento administrativo de esta universidad podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.



Dra. ADRIANA E. C. LÓPEZ
Rectora
Universidad Nacional Raúl Scalabrini Ortiz