

Villa de Merlo, 29 de agosto de 2023

**VISTO:**

El Expediente N° 11-016-2023; el Estatuto de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES; el Acta del CONSEJO SUPERIOR del día de la fecha; y

**CONSIDERANDO:**

Que la Sra. RECTORA, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 51, del Estatuto de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES, elevó a este CONSEJO SUPERIOR una propuesta de PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES

Que Sesión Ordinaria celebrada en el día de la fecha, este CONSEJO SUPERIOR ha tratado la mencionada propuesta, la que fue aprobada por unanimidad.

Que, en el contexto actual, resulta trascendente establecer las herramientas y procedimientos con el fin de prevenir, atender y erradicar las violencias y discriminaciones por motivos de género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual, en el ámbito de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES, estableciendo también los principios rectores que resulten aplicables para asegurar la protección efectiva y el correspondiente abordaje interdisciplinario.

Que la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS ha tomado la debida intervención de su competencia.

Que la presente se dicta en uso de las facultades que otorga el artículo 42, inciso d), y concordantes del Estatuto de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES.

Por ello, en uso de sus atribuciones;

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES  
ORDENA:**

**ARTÍCULO 1º** — Aprobar el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES, que como ANEXO ÚNICO que, en cinco (5) fojas, forma parte integrante de la presente.

**ARTÍCULO 2º** — Registrar, comunicar y archivar.

UNLC

**ORDENANZA DEL CONSEJO SUPERIOR N° 006/2023**

## ANEXO ÚNICO

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES

**ARTÍCULO 1º. OBJETO.** El presente protocolo tiene como objeto establecer los procedimientos institucionales para prevenir, atender y erradicar las violencias y discriminaciones por motivos de género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual, en el ámbito de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES.

**ARTÍCULO 2º. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** El ámbito de aplicación comprende todas las unidades dependientes de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES. Involucra los claustros docentes, no docentes y estudiantiles, que se desarrollan en áreas académicas de docencia, de gobierno y gestión, administrativas, de investigación y extensión.

Además, se consideran vinculadas como sujetos de aplicación a toda empresa, organización, institución y persona externa, que por motivos de contratación o vinculación de algún tipo se encuentre desarrollando actividades dentro del ámbito de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES.

Asimismo, se considerarán todas aquellas situaciones que ocurran fuera del espacio físico de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES pero que afecten a personas de la comunidad universitaria.

**ARTÍCULO 3º. SITUACIONES A LAS QUE APLICA.** El protocolo rige para situaciones de discriminación y violencia por motivos de género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual, que tengan por objeto o resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento y goce de los derechos de mujeres y personas del colectivo LGTTBIQ+.

Quedan comprendidos:

a) Hechos de violencia sexual estipulados en el Capítulo II, III, IV y V, Título III del Código Penal Argentino, bajo la carátula Delitos contra la integridad sexual.

b) Formas de acoso sexual no descriptas en el articulado citado anteriormente. Se entiende por acoso sexual todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio o que tenga por objeto inducir a otra persona a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

c) Toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, afecte la vida, dignidad, libertad, integridad física, psicológica, sexual, patrimonial, económica y política descriptas en la Ley Nacional Nº 26.485 y concordantes.

d) Conductas que vulneren lo establecido por la Ley Nacional Nº 26.743 de identidad de género.

UNLC

**ARTÍCULO 4º. OBJETIVOS.** El presente protocolo busca ser una herramienta para:

a) Garantizar un ambiente universitario respetuoso de los derechos humanos, libre de hostigamiento, discriminación y violencias por motivos de género; promoviendo relaciones interpersonales más igualitarias y equitativas.

b) Detectar y accionar ante situaciones de discriminación y violencia por motivos de género, identidad, expresión de género y orientación sexual, desde una perspectiva interseccional dentro de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES.

c) Promover un espacio de escucha atenta y acompañamiento integral e interdisciplinario para las personas afectadas. Así como respuestas institucionales integrales y eficaces para el abordaje de las violencias sexistas.

d) Sugerir a las autoridades competentes medidas de prevención, reparación y sanción para abordar este tipo de manifestaciones.

e) Proponer un plan de capacitaciones y sensibilización constante y situado, para prevenir y detectar las violencias sexistas dentro de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES.

**ARTÍCULO 5º. PRINCIPIOS RECTORES.** El presente protocolo se guía bajo los siguientes principios rectores:

***Escucha atenta y asistencia integral, oportuna y gratuita.*** Toda persona que sufra una situación de discriminación y/o violencia por razones de género en la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES tiene derecho a recibir asistencia psicológica, legal y con perspectiva de género.

***Confidencialidad y preservación de la intimidad*** de cualquier persona que efectúe una consulta, solicite una intervención o presente una denuncia. Toda consulta y/o denuncia será receptada por el Equipo Técnico Interdisciplinario con respeto y confidencialidad, evitando realizar juicios de valor y resguardando la identidad y voluntad de la persona en relación a las acciones que la afecten directamente.

***No revictimización,*** evitando la reiteración innecesaria del relato y las consultas innecesarias que no aporten elementos a la situación en cuestión; como así también la exposición de la persona o de datos que permitan identificarla.

***Transparencia y debida diligencia,*** se llevará registro a lo largo de todo el procedimiento de los testimonios recibidos y el procedimiento sucesivo, hasta la resolución de la consulta o denuncia. A su vez, una vez recibida la consulta y/o denuncia, quien la efectúa tiene derecho a que el procedimiento no sufra dilaciones.

***Promoción de medidas tendientes a sensibilizar*** a la comunidad universitaria en la perspectiva de género y derechos humanos, promoviendo valores de igualdad y deslegitimación de la violencia contra las mujeres y personas del colectivo LGTTBIQ+

***Evitar represalias.*** Se tomarán las medidas de tipo reglamentarias, académicas y administrativas que se sugieran para evitar posibles represalias luego de una consulta y/o denuncia.

UNLC

**ARTÍCULO 6º. ÓRGANOS DE APLICACIÓN.** Con el propósito de que las intervenciones se hagan con perspectiva de género y derechos humanos, se conformará un EQUIPO TÉCNICO INTERDISCIPLINARIO DE ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO ANTE LAS VIOLENCIAS SEXISTAS (ETI), constituido por tres profesionales de las siguientes áreas: psicología, trabajo social, abogacía, o cualquier otro profesional con formación y experiencia en la temática.

La integración del ETI se realizará conforme al principio de progresividad, procurando la composición interdisciplinar de sus miembros, y funcionará en la órbita del PROGRAMA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES.

El ETI tendrá entre sus funciones:

- a) Recepcionar consultas y/o denuncias sobre situaciones de discriminación y violencias por motivos de género.
- b) Evaluar la pertinencia de las situaciones planteadas y el abordaje institucional que correspondiere.
- c) Acompañar y asesorar de forma integral a la persona denunciante durante todo el proceso.
- d) Registrar testimonios y elaborar un Informe de Riesgo con sugerencias de aplicación de medidas de protección y/o prevención, restauración y/o reparación, en el caso que lo considere pertinente. Elevar dicho informe a la autoridad correspondiente.
- e) Hacer el seguimiento de los expedientes iniciados en el marco de lo dictaminado por el presente Protocolo.
- f) Registrar y sistematizar datos en relación al abordaje de las situaciones de violencia sexista en la universidad, a los fines de generar estadísticas en la temática.
- g) Articular con el PROGRAMA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES, a los fines de impulsar actividades de difusión, sensibilización y capacitación referidos a las violencias sexistas.

**ARTÍCULO 8º. AUTORIDAD DE APLICACIÓN.** La aplicación del presente protocolo es asumida por las autoridades superiores de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES, en articulación con el PROGRAMA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.

**ARTÍCULO 9º. MODALIDAD DE INTERVENCIÓN.** Las situaciones serán abordadas bajo tres modalidades: consulta, solicitud de intervención y denuncia.

#### **1. Consulta:**

Las consultas se recibirán por tres vías:

- a) A través del correo electrónico del ETI. A tal fin, se creará una dirección de correo electrónico que será difundida en la página web de la Universidad junto con el Protocolo y los días de atención del equipo.
- b) De manera directa, de forma oral o escrita, en la oficina del ETI en los días y horarios estipulados a tal fin.
- c) Por interconsulta con otras áreas de la Universidad. En caso de que hayan receptado una consulta y/o se realice un pedido de intervención deberán remitirla al ETI en forma escrita.

Si luego de la consulta resulta necesario y pertinente realizar una entrevista personal, la misma será acordada con la persona o grupo consultante dentro de un plazo razonable. La entrevista se realizará en el espacio de funcionamiento del ETI teniendo en cuenta los principios rectores presentes en el artículo 5º del presente protocolo. Excepcionalmente se podrá realizar de forma virtual por pedido de la persona o grupo consultante y siempre que tuviera por objeto evitar mayor vulneración.

Luego de la consulta, el ETI evaluará la situación, optando por:

- a) Archivar el trámite en caso de no pertinencia.

UNLC

- b) Asesorar sobre el motivo de la consulta y/o derivar con el área correspondiente.
- c) Dar lugar a una solicitud de intervención.
- d) Receptar una denuncia.

En estos últimos dos casos será necesaria la conformidad por escrito de la persona o colectivo consultante.

## 2. Solicitud de intervención:

El pedido puede efectuarse de manera personal o por solicitud de autoridades universitarias.

Los objetivos de la intervención consisten en informar y asesorar acerca de los derechos y normativas que asisten a las personas consultantes, realizar diferentes acciones que hagan cesar los hechos, evitar la repetición y generar una instancia de abordaje de la situación con las personas implicadas en los hechos de violencia, así como desarrollar acciones de sensibilización y/o cualquier medida que permita hacer cesar el contexto de violencia.

Todas las actuaciones deberán contar con el consentimiento de la/s persona/s afectada/s, involucrándola/s activamente en el diseño del abordaje.

Luego de la primera acción, se reevaluará el caso y se podrá optar por: sugerir a la/s persona/s afectada/s o a las autoridades competentes medidas alternativas. Para ello, el ETI elevará un informe de observación de riesgo donde constarán los procedimientos o medidas sugeridas. O habilitar la instancia de denuncia, siempre que la/s persona/s afectada/s así lo requieran.

## 3. Denuncias:

Las denuncias pueden ser receptadas de manera directa y personal o a través de la derivación de distintas áreas y/o autoridades de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES.

Las denuncias deberán realizarse por escrito, conteniendo detalles de la situación, lugar, fechas y personas involucradas, testigos si los hubiere y todo dato que sea pertinente.

Una vez recepcionada la denuncia, se evaluará la pertinencia y se realizará una evaluación de riesgo y gravedad, así como de las medidas e intervenciones sugeridas. Admitida la denuncia y tomadas las medidas por la autoridad competente, se elevará el expediente con las actuaciones e informes correspondientes al Área de Legales para la actuación correspondiente. Es obligación de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES garantizar un sumario con perspectiva de género, para el efectivo cumplimiento del presente protocolo. Para ello, en las diferentes instancias del procedimiento se mantendrá una articulación con el ETI, tomando en cuenta las sugerencias de acción idóneas de dicho equipo.

**ARTÍCULO 10. GARANTÍAS.** Por el cumplimiento de los principios rectores y la perspectiva de género necesaria para el abordaje de las situaciones contempladas por el presente protocolo, queda prohibida cualquier instancia de mediación entre las partes denunciantes y denunciadas. Entendiendo que cuando hay relaciones de poder y situaciones de violencias no hay mediación posible.

La persona denunciada será escuchada en la instancia correspondiente, cuando sea citada por la autoridad competente, a los fines de garantizar su derecho a ejercer su defensa y ser oída en el marco de un proceso administrativo, de acuerdo a la legislación vigente.

UNLC

**ARTÍCULO 11. MEDIDAS PREVENTIVAS, DE PROTECCIÓN, DE RESTAURACIÓN Y REPARACIÓN.**

La autoridad competente podrá disponer diferentes tipos de medidas, según la situación denunciada. Entre las medidas preventivas y de protección que se pueden tomar se encuentran la prohibición del contacto, restricción de circulación en espacios comunes, cambios de horarios laborales o de cursada, modificación de funciones o espacio laboral y/o cualquier otra medida conducente a hacer cesar la situación de violencia, y/o evitar represalias, hostigamiento o intimidación, evitando la modificación en su contexto laboral o de estudio, así como la continuidad de contacto con la persona denunciada.

Las medidas deben tender a que la persona afectada vea minimizado el impacto de la violencia en su trayectoria laboral, profesional y/o académica. Estas medidas y otras adicionales de carácter similar pueden tomarse tanto en situaciones de denuncia como en consultas y/o pedidos de intervención cuando la evaluación de la autoridad competente así lo decida.

Además de las medidas mencionadas, es un derecho de la/s persona/s afectadas solicitar a la autoridad competente medidas de tipo restaurativo o reparador, como una retractación pública, la orden de participar de capacitaciones vinculadas a cuestiones de discriminación y/o violencias por motivos de género y/o cualquier otra medida que tienda a la reparación integral del daño.

**ARTÍCULO 12. PROCESO JUDICIAL.** Si la persona denunciante optare también por la vía judicial, tal proceso no impedirá que la universidad adopte medidas en su propio ámbito. La aplicación del presente protocolo es autónoma e independiente de otros procedimientos.

**ARTÍCULO 13. DIFUSIÓN.** El presente protocolo estará disponible en la página web de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES, junto con el correo electrónico y los días y horarios de atención del ETI. Además, se publicarán campañas de difusión vía correo electrónico y las redes sociales de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS COMECHINGONES con el objetivo de que todas las personas que transitan la Universidad conozcan la normativa aplicable.

**ARTÍCULO 14. LEGISLACIÓN VIGENTE.** En todas las acciones y situaciones no contempladas por este protocolo se aplicará la legislación vigente.

**ARTÍCULO 15. REGLAMENTACIÓN.** El RECTORADO, o por delegación de éste, la dependencia que determine el RECTORADO, resolverá toda situación no contemplada en el presente Reglamento.

UNLC