

QUILMES, 29 DE JULIO DE 2020

VISTO el Expediente 827-0932/16, el Estatuto de la Universidad Nacional de Quilmes, la Resolución (CS) N° 218/16, las Res. (CS) 518/16, (CS) 519/16,, la normativa internacional y nacional en la materia: Declaración Universal de Derechos Humanos; declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención sobre los Derechos del Niño; Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia; Constitución Nacional; Convención de Belem do Para; Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N° 26.485) y sus modificatorias; Resolución N°. 2807/2013 de la Asamblea General de la OEA sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género; Ley de identidad de Género (Ley N°. 26.743), y

CONSIDERANDO

Que la violencia de género es una de las violaciones a los Derechos Humanos más frecuente en el mundo, que afecta gravemente las capacidades y posibilidades de desarrollo individual y social de mujeres, niños, niñas, ancianos y ancianas, así como a sexualidades disidentes y su participación plena e igualitaria en todas las esferas de la vida.

Que estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados y han sido objeto de diferentes instrumentos normativos.

Que, por ello, la eliminación de la violencia, especialmente contra mujeres, niños/as y ancianos/as, es un tema prioritario para las Naciones Unidas y ha sido asumido en diversas Conferencias y Tratados Internacionales de los últimos treinta años.

Que existen leyes nacionales y tratados de derechos humanos que coartan la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación.

Que las personas que han elegido una identidad de género o sexual distinta a la que le fue asignada al momento del nacimiento, o bien que expresan una elección sexual distinta a la heterosexual, sufren diversas formas de violencia y discriminación a causa de tales circunstancias, lo cual propicio la adopción de normas internacionales que los protegen contra esas formas de vulneración de derechos.

Que tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos como 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.

Que la no discriminación es el corolario del principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución Nacional y en diversos instrumentos de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos.

Que las cláusulas de no discriminación 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.

Que eso compromete a los Estados a velar porque la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias.

Que el derecho a no ser objeto de discriminación está expresamente protegido en el artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 20 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 20 de la Convención sobre los Derechos del Niño y el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Que la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género, están contempladas en instrumentos que obligan al país, entre ellos, la

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Para) y la Ley Nacional de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, N° 26.485, y su Decreto de reglamentación N° 1011/2010.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y la II Conferencia Mundial de la Mujer realizada en el año 1980 en Copenhague, significaron un importante avance en el desarrollo de una normativa específica para la erradicación de la violencia contra las mujeres en el mundo.

Que la Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos llevada a cabo en Viena en 1993, reconoció por primera vez que la violencia contra las mujeres constituía una violación de derechos humanos. En su Declaración y Programa de Acción se reconoció expresamente la vulnerabilidad de las mujeres respecto a la violencia.

Que como correlato de la Conferencia de Viena se aprobó la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, adoptada por la Asamblea General en diciembre de ese mismo año, en donde se reafirmó que la violencia contra las mujeres es un importante impedimento para lograr la igualdad, el desarrollo y la paz, y también, para la plena aplicación de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW.

Que poco después, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) significó la cristalización de los logros alcanzados en la Conferencia de Viena de 1993.

Que en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing se estableció que “los derechos de las mujeres son derechos humanos” y se identificaron doce áreas críticas a ser tratadas por los Estados Miembros, la comunidad internacional y la sociedad civil.

Que la erradicación de la violencia de género constituye asimismo un importante desafío para el alcance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, especialmente en lo referente al objetivo 3: “Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer” y al objetivo 4: “Reducir en dos terceras partes la tasa de mortalidad de los niños menores de 5 años”. Del mismo modo, la Convención sobre los Derechos del Niño, que en su artículo 19 dispone tomar medidas apropiadas para proteger a niños y niñas de violencia física o psíquica, abuso, maltrato y explotación.

Que, en la reforma constitucional del año 1994, Argentina le otorgó rango constitucional a los Tratados y Declaraciones Internacionales ratificados hasta esa fecha.

Que el país ratificó asimismo en el año 1996 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belem do Pará (adoptada por la Asamblea General de la OEA en 1994) y la convirtió en la Ley Nacional N°. 24.632. El art. 1º de dicha Convención menciona que “debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como el privado”. Y en el Art. 2 agrega que “se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: a) que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende entre otros, violación, maltrato, y abuso sexual, b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro, acoso sexual en el lugar del trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.” De la Convención se deriva que el Estado tiene la obligación de proteger a las víctimas, sancionar a los agresores, y hacer campañas educativas y mediáticas para erradicar la cultura de la violencia.

Que, a su vez, en marzo de 2009 se sancionó la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los

ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, N° 26.485. En su artículo 4º establece que: “Se entiende por violencia contra las mujeres 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. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera ‘violencia indirecta’, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

Que en el proceso de garantía de derechos, en mayo de 2012 se sancionó la ley de Identidad de Género, número 26.743, la cual en su primer artículo establece que “toda persona tiene derecho: a) al reconocimiento de su identidad de género; b) al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; c) a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada”, así como el trato digno y el derecho al libre desarrollo personal. Esta legislación implica un paso más en el reconocimiento de la diversidad de género, la importancia del respeto de las elecciones individuales y, al mismo tiempo, establece nueva herramienta para la defensa de los Derechos Humanos..

Que si bien en 2020 se cumplen once años de la aprobación de la Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, aún es necesario avanzar en la implementación de políticas específicas de prevención y abordaje de la violencia de género, para lograr su erradicación

Que las violencias de género son reprobadas en forma casi unánime y que, sin embargo, son las múltiples y sutiles formas de micro violencia cotidiana las que permiten las más brutales y obvias. En este sentido, las universidades no son ajenas a una cultura que desconoce o minimiza las prácticas asociadas con la violencia simbólica y psicológica y resulta indispensable desarrollar herramientas no punitivas que contribuyan a desnaturalizarlas, cuestionarlas y erradicarlas y que

promuevan una convivencia democrática e igualitaria, libre de violencias y discriminación.

Que sin embargo las mujeres, disidencias e identidades genéricas no binarias aún no gozan de la igualdad plena y son discriminadas en distintas esferas de la vida social, política, económica y cultural.

Que desde 1991 se expandieron los estudios vinculados con la condición de las mujeres y de las relaciones de género en el ámbito de las universidades, y más recientemente se incorporaron análisis de las sexualidades disidentes, constituyendo un aporte a las agencias por derechos en el país. Además de la actividad de investigación y docencia, se reforzaron las acciones de extensión universitaria en torno de las mujeres y las diversas identificaciones sexo-genéricas, y crecieron las ofertas de diplomaturas y otros ciclos formativos destinados a aumentar el conocimiento de muy diversos públicos con vistas, sobre todo, a la intervención para garantizar equidad, obtener igualdad de trato, eliminar la violencia y ampliar el usufructo de la ciudadanía.

Que la Universidad Nacional de Quilmes ha aquilatado una tradición en referencia a articular acciones locales para tales objetivos: dispone de un Observatorio de “Memoria, Género y Derechos Humanos” (2011), como así también un Proyecto de Extensión Universitaria “No me callo nada: capacitación en la detección, el abordaje y la prevención de la violencia contra las mujeres en ámbitos educativos” (2011), la Cátedra Abierta de Géneros y Sexualidades (2013), un Diploma de Extensión Universitaria en el abordaje y la prevención de la violencia contra las mujeres (2014) y un Diploma de Posgrado en Géneros, Feminismos y Derechos Humanos (2020), entre otros. Todos estos espacios, congregan a un conjunto de integrantes de todos los claustros con el propósito central de articular el conocimiento y la acción colectiva en materia de prerrogativas conquistadas, de nuevos derechos y de reconocimientos en todos los órdenes sociales.

Que por Resolución (CS) 255/19, se estableció la adhesión de la Universidad a la “Ley Micaela” de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del estado; por Resolución (CS) 377/19 se establecieron por procedimientos para asegurar la Identidad de género adoptada o autopercebida de cualquier persona de la comunidad universitaria a su solo

requerimiento, aunque no coincida con su nombre y sexo registrales; y por Resolución de (CS) 552/19 se estableció un claro criterio de paridad de género en ámbitos de representación política, como otra acción para garantizar la igualdad de trato y ampliar el usufructo de la ciudadanía.

Que por Resolución (CS) N° 518/16 se creó el Programa de Acción Institucional para la Prevención de la Violencia de Género y el Reglamento correspondiente.

Que por Resolución (CS) N° 519/16 se aprobó el Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género.

Que para la aprobación del Protocolo de la Universidad, en 2016, se contó con la participación de representantes de todos los claustros y que, para su reforma, se debatió el mismo en el seno del Consejo Asesor Consultivo y que se han considerado las críticas, problemas y obstáculos que la implementación del mismo ha debido superar para su implementación durante los años que estuvo en vigencia.

Que, desde su creación, el Programa ha llevado a cabo, en acuerdo, de manera articulada con las unidades académicas y en cooperación con distintas áreas, diversas acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia en el ámbito de la Universidad

Que el Consejo Interuniversitario Nacional ha creado la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género, como fin específico combatir la violencia de género, en todas sus modalidades, en nuestras Casas de Estudio. Cabe reflexionar, como lo ha hecho la Red, que se ha demorado en dar pasos sustantivos en procura de ese objetivo, aún cuando sobran las evidencias acerca del acoso sexual y laboral, y las múltiples manifestaciones de hostigamiento y humillación emergentes de la estructural patriarcal regente en la vida universitaria.

Que el nuevo estado de conciencia acerca de las asimetrías relacionales, de los órdenes de poder que median entre los vínculos interpersonales propios de la estructura universitaria – tal como ocurre en el conjunto de las instituciones de nuestra sociedad -, ha conducido a manifestaciones de los distintos segmentos que la integran para revisar en profundidad actitudes y conductas, y hacer lo necesario para que los nuevos derechos consagrados en el orden

internacional y nacional, enunciados precedentemente, tengan plena vigencia en todos los ambientes, en cada uno de los espacios de la UNQ.

Que es fundamental contar con normas que posibiliten el tratamiento adecuado, en tiempo y forma, de las conductas violentas. Deben darse garantías a las personas denunciantes de algún padecimiento de hostilidad acerca de la confidencialidad, rigor, efectividad y celeridad del abordaje institucional. Sin normas de procedimiento no es posible responder con una justa intervención. Y desde luego, es imprescindible garantizar la debida defensa de las personas denunciadas. Pero debe ser de elevado consenso la premisa de que una desacertada actuación institucional -por acción u omisión -, aumenta el sufrimiento de la persona que atraviesa situaciones de violencia y también la expone a mayores riesgos.

Que la Comisión de Interpretación y Reglamento del Consejo Superior, ha emitido despacho favorable.

Que la presente se dicta en virtud de las atribuciones que el Estatuto Universitario le confiere al Consejo Superior.

Por ello,

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES

R E S U E L V E:

ARTÍCULO 1º: Aprobar el Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género, que como Anexo I integra la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º: Derogar la Resolución (CS) N° 519/16.

ARTÍCULO 3º: Regístrese, practíquense las comunicaciones de estilos, dese amplia difusión y archívese.

RESOLUCIÓN (CS) N°: **164/20**



Dr. Alejandro Villar
Rector
Universidad Nacional de Quilmes

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

ARTÍCULO 1º - ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este procedimiento rige para toda la comunidad de la Universidad Nacional de Quilmes, cualquiera sea su relación laboral y/o educativa en las unidades académicas de esta Casa de Altos Estudios.

ARTICULO 2º- SUJETOS. El cauce procedimental comprende a los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as, docentes, personal administrativo y de servicio cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica y modalidad de cursada, becarios/as, investigadores/as, extensionistas y terceros/as que presten servicios no académicos temporales en las instalaciones edilicias de la Universidad Nacional de Quilmes y sus sedes.

ARTICULO 3º.- DE LAS CAUSALES, SITUACIONES O CONDUCTAS ALCANZADAS POR ESTE PROTOCOLO

Este procedimiento incluye situaciones de violencia sexual y de discriminación basadas en el género, orientación sexual y expresión de género de las personas que tenga por objeto excluir, restringir, limitar, degradar, anular el reconocimiento u ofender el goce y ejercicio de los derechos.

Dichas prácticas podrán llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión. Pueden estar dirigidas a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo generando un ambiente de humillación, intimidación u hostilidad.

3.1. Las situaciones comprenden:

a) Prácticas que incurran en violencia física, psicológica y sexual descriptas en el Código Penal Argentino.

- b) Las conductas enumeradas en la Ley Nacional 26.485, “Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, sus modificatorias y concordantes.
- c) Prácticas con connotación de discriminación sexual: toda conducta, acción, omisión, comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo, amenaza y cualquier otro acto que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica o la seguridad personal.

3.2. Contexto de realización:

Las situaciones descriptas en los apartados anteriores del artículo podrán llevarse a cabo en los espacios o por los medios que a continuación se describen.

- a). En el emplazamiento físico central de la Universidad, sedes y anexos.
- b). En el emplazamiento físico central de la Escuela Secundaria de Educación Técnica.
- c). Fuera de los espacios físicos señalados en los inc. a) y b) o por medios virtuales, telefónicos o de otro tipo y siempre que estén contextualizados en el marco de la relación laboral, educativa y/o institucional de acuerdo con lo señalado en los artículos anteriores.

ARTICULO 4°. DE LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO.

Las acciones que se realizan en el marco del presente Protocolo se rigen por los siguientes principios:

- a). Respeto y promoción de la normativa vigente y de los principios internacionales en materia de derechos humanos, y en particular, en lo que concierne al derecho a una vida libre de violencias y discriminación por motivos de género u orientación sexual.
- b). Celeridad y confidencialidad en el tratamiento de cada situación y respeto a la intimidad de las personas.
- c). No revictimización.
- d). Abordaje integral e interdisciplinario de las situaciones de violencia y/o de discriminación.

- e). Gratuidad del asesoramiento.
- f). Protección a la persona denunciante y testigos.

ARTICULO 5°. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.

- a. Garantizar en la Universidad un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual o de género, promoviendo condiciones de igualdad y pluralidad respetando de la diversidad en todas sus formas.
- b. Adoptar medidas de prevención eficaces como principal método de combatir las acciones u omisiones referidas en el punto que antecede.
- c. Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar dichas acciones u omisiones lesivas a fin de hacerlas cesar de inmediato.
- d. Poner a disposición de la persona afectada asesoramiento y asistencia que pueda requerir o necesitar.
- e. Realizar estadísticas y análisis sistemático de las temáticas relativas a hostigamiento, discriminación y violencia por razones de identidad de género u orientación sexual con el fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

ARTICULO 6°. PROGRAMA DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las acciones primarias de intervención institucional se encauzarán en el ámbito del Programa de Acción Institucional para la prevención de la violencia de género, en adelante, el Programa, creado por Resolución (CS) N° 518/16. Las actividades tanto del Programa como de sus dependencias desconcentradas no afectarán el ejercicio de las atribuciones conferidas al Rector y al Consejo Superior por el Estatuto Universitario.

ARTICULO 7°. FUNCIONES DEL PROGRAMA DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MARCO DEL PROTOCOLO.

Serán funciones del Programa las que a continuación se detallan:

- a) Recibir consultas.
- b) Dar curso a los pedidos de intervención.
- c) Impulsar y acompañar las denuncias formuladas.
- d) Impulsar los procedimientos previstos en el presente protocolo y los que dicte la reglamentación.
- e) Proponer al Rector la designación de dos integrantes para la conformación de la Comisión Asesora.
- f) Elaborar informes escritos, fundados y rubricados por la autoridad máxima del Programa y las personas integrantes que hubiesen participado, donde según el caso, conste el informe de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar.
- g) Confeccionar estadísticas y análisis sistemáticos anuales de los casos de violencia de género que se denuncien con el fin de tener un mapa integral de la situación que permita tomar medidas preventivas o perfeccionarlas con el objetivo de erradicarlas del ámbito de la Universidad, siempre respetando el principio de confidencialidad.
- h) Cualquier otra función que le asigne la reglamentación del Protocolo y aquellas normativas que resulten aplicables en la materia.

ARTICULO 8º: DE LA COMISIÓN ASESORA.

La Comisión Asesora estará integrada por dos especialistas pertenecientes al equipo interdisciplinario del banco de profesionales del Programa, oportunamente aprobado por el Consejo Superior. Dicha Comisión Asesora será designada por el Rector a propuesta del Programa.

Esta Comisión podrá solicitar vista de las actuaciones administrativas en todas las etapas, emitir informes técnicos y recomendaciones y asesorar al servicio jurídico permanente, dependencia competente a los efectos de la instrucción de los procedimientos disciplinarios. . Atento a ello, podrá estar presente, en caso de instruirse un procedimiento disciplinario, en las audiencias de carácter ratificatorias, testimoniales o indagatorias.

ARTICULO 9°: FALTAS.

Todas las conductas que sean calificadas como actos de hostigamiento, violencia o discriminación por razones de identidad de género u orientación sexual, que originen el ejercicio de la potestad disciplinaria, serán consideradas faltas a los efectos de la aplicación de los regímenes disciplinarios correspondientes que se encuentren vigentes en la Universidad y en observancia del ejercicio de su potestad sancionatoria.

ARTICULO 10°. DE LA INTERVENCION ANTE CONSULTAS Y DENUNCIAS. AUTORIDAD DE APLICACIÓN.

Toda acción o presentación se iniciará por ante el Programa de Acción Institucional para la Prevención de la Violencia de Género por las distintas vías de comunicación: i) por nota dirigida al Programa, ii) por correo electrónico, iii) personalmente. En circunstancias excepcionales el Programa podrá iniciar acciones a partir de comunicaciones telefónicas o por redes sociales, buscando canalizar el procedimiento hacia vías que garanticen la confidencialidad.

En caso de presentaciones recibidas por órganos o dependencias de la Universidad, las mismas deberán ser remitidas al Programa para su toma de conocimiento y debida intervención.

ARTICULO 11°. DEL PEDIDO DE INTERVENCIÓN.

Toda persona de la comunidad podrá impulsar una solicitud de intervención por ante el Programa, la cual no conllevará necesariamente el impulso de un procedimiento disciplinario. Los objetivos de la intervención consisten en informar sobre los derechos y las normativas que asisten a las personas que realizan la presentación, en realizar acciones para hacer cesar los hechos, evitar la repetición, generar una instancia de abordaje de la situación con las personas implicadas en los hechos de violencia o discriminación, desarrollar acciones de sensibilización y/o cualquier acción que permita hacer cesar los hechos de violencia o discriminación.

Toda intervención se realizará en el marco del principio de confidencialidad y en observancia de las garantías y formalidades que gobiernan en la materia.

Del resultado de la intervención, el Programa labrará un acta detallando los hechos relatados, y emitirá un informe dando cuenta de las acciones llevadas adelante y las medidas de protección o prevención aconsejadas en cada caso.

ARTICULO 12º: DE LAS CONSULTAS Y/O DENUNCIAS.

Las personas integrantes de esta comunidad universitaria que consideren que le asisten derechos vulnerados alcanzados por el presente Protocolo y terceros/as con conocimiento directo de hechos que vulneren a dichos derechos protegidos podrán formular consultas y/o denuncias.

En el caso de denuncias efectuadas por un/a tercero/a, las mismas deberán ser ratificadas por la/s persona/s directamente afectada/s.

Se deberá otorgar un tratamiento estrictamente confidencial a la consulta y/o denuncia, lo que deberá hacerse saber a la persona consultante en la primera intervención de la autoridad de aplicación.

Para la recepción de consultas, pedidos de intervención y denuncias funcionará una dirección de correo electrónico institucional que será publicada de manera visible en el sitio WEB de la Universidad, se deberá además publicar el texto del presente Protocolo, los horarios de atención del Programa y los/as referentes del mismo.

La Universidad proporcionará un espacio físico para la atención presencial de consultas y denuncias que garanticen las condiciones de privacidad que estas requieran.

En caso de presentaciones recibidas por órganos o dependencias de la Universidad, las mismas deberán ser remitidas al Programa para su toma de conocimiento y debida intervención, si correspondiere. Si la presentación se realiza por medio de correo electrónico o redes sociales, se podrá requerir una entrevista personal a la persona que realizó la presentación, quien podrá aceptarla o rechazarla. En todas las situaciones que se acuerde la entrevista, la misma deberá ser fijada de consuno con la persona que realizó la presentación y en un plazo no mayor a cinco días hábiles.

ARTICULO 13°: DEL PROCEDIMIENTO.

La persona afectada podrá formular la consulta o la denuncia de manera personal, por escrito -mediante nota dirigida al Programa o correo electrónico u otra vía institucional- o bien por comunicación telefónica. En estos dos últimos casos, el Programa, podrá optar por abordar la consulta por el canal empleado por la persona requirente o , en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista a la persona afectada, quien podrá aceptarla o rechazarla.

Las presentaciones que fueran canalizadas como consultas, deberán ser respondidas a la persona consultante, en un plazo no mayor a los siete días hábiles, por los mismos medios por lo que fuera realizada. El Programa deberá solicitar a la persona consultante la acreditación de identidad para canalizar la misma.

En caso de acordarse la entrevista personal, la misma se efectuará en el espacio físico dispuesto a estos fines para que la misma se lleve a cabo con total privacidad e intimidad. Podrá elegirse otro espacio perteneciente a la Universidad cuando por razones fundadas y vinculadas a la situación por la que se consulta y/o denuncia así lo exija.

Si con posterioridad a la respuesta del Programa, la persona consultante decide solicitar una intervención o realizar una denuncia, deberá comunicarlo al Programa, quien realizará un informe a tal efecto, detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso.

Recibida la presentación y realizadas todas las actuaciones pertinentes, el Programa, por intermedio del equipo interdisciplinario, realizará un análisis detallado de los hechos, analizará la entidad de estos y teniendo presente la voluntad de la persona afectada resolverán: i) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación, ii) efectuar un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera motivo de la consulta, en caso de que no se consolidara la denuncia. De considerarlo necesario podrá iniciar mecanismos de intervención de conformidad a lo establecido en el Art. 11° e impulsar tareas de reflexión o participación en actividades de sensibilización que permitan promover espacios igualitarios y libres de actitudes de violencia o discriminación u otras actividades que la Comisión Asesora considere pertinente para tales fines. iii) impulsar la denuncia que decida realizar la persona afectada.

En oportunidad de impulsarse la denuncia formulada, y encauzado el procedimiento disciplinario administrativo, a través de las áreas cuya competencia gobierna en la materia, el Programa mediante su equipo interdisciplinario realizará un Informe Experto el cual deberá incluir un informe de Evaluación de Riesgo, valorando los hechos denunciados detallando las normativas relacionadas con los derechos vulnerados y una evaluación general de la situación con sus recomendaciones.

Integradas las actuaciones administrativas, dicho informe, conjuntamente con el pedido de designación de la Comisión Asesora, conforme el artículo 8º del presente Protocolo, previa intervención del Servicio Jurídico Permanente, serán remitidas al Rector a efectos del ejercicio de la potestad disciplinaria.

Por su parte, el Programa quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia, así como del Servicio Jurídico Permanente con el objeto de orientar y/o sugerir aspectos propios a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género y la sexualidad.

El procedimiento administrativo disciplinario no dependerá del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales que eventualmente se impulsen.

ARTICULO 14º: INHIBICION Y RECUSACION

Los/las integrantes de la Comisión Asesora, el Instructor/a y/o el/la Secretario/a designados/as en el procedimiento disciplinario, deberán inhibirse de conocer en el trámite cuando exista cualquiera de los motivos previstos por el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Dentro de las 48 hs. de la notificación de la designación de aquellos/as mencionados/as en el párrafo que antecede deberán plantear la inhibición por escrito fundado por ante el Rector. El Rector resolverá sin sustanciación alguna y la decisión adoptada no será revisable.

Únicamente la persona imputada podrá recusar a los/las integrantes de la Comisión Asesora, el/la Instructor/a y/o el/la Secretario/a solo por las causales de recusación previstas por el art. 17 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

El incidente se deberá interponer dentro de las 48 hs. de serle notificada la designación, por ante el Rector, de manera fundada y por escrito. En la oportunidad se deberá acompañar los elementos de prueba que acrediten los

extremos invocados. Previa vista a las personas el Rector resolverá sin sustanciación. La resolución no será revisable.

ARTICULO 15°: AGRAVANTE POR REINCIDENCIA

Si la persona denunciada hubiera sido encontrada responsable y objeto de sanción en oportunidad de un hecho previo, dicho antecedente deberá ser considerado como agravante en oportunidad del procedimiento disciplinario que se instruya en razón de la denuncia actual.

ARTICULO 16°: DE LAS ACCIONES REPARATORIAS Y PREVENCION

El Programa, a través de la Comisión Asesora, podrá recomendar a la autoridad competente, en oportunidad de la aplicación de la potestad disciplinaria, se instruya a la persona involucrada la participación en actividades de sensibilización o reflexión que permitan promover espacios igualitarios y libres de actitudes de violencia o discriminación.

El cumplimiento de la medida antedicha deberá ser considerado obligatorio y complementario o accesorio a la aplicación y el cumplimiento de la sanción disciplinaria oportunamente resuelta por la autoridad competente.

ARTICULO 17°: DEL REGISTRO DEL PROGRAMA EN EL MARCO DEL PROTOCOLO

El Programa elaborará un registro de todas las actuaciones donde deberán constar los siguientes elementos:

- a). datos personales de la persona consultante o denunciante, con sus iniciales para asegurar su privacidad y la no revictimización.
- b). descripción de los hechos por los cuales se consulta o denuncia.
- c). evaluación de la situación, observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención de corresponder.
- d). tramitación que se le dará conforme a la evaluación efectuada.

ARTICULO 18°: PERSONAS MENORES DE EDAD.

En caso de estar implicados/as estudiantes universitarios y preuniversitarios/as menores de 18 años, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente,

comunicando fehacientemente de la situación a las personas adultas responsables, salvo que el criterio del interés superior del niño o la niña indiquen que dicha notificación y/o participación resulte perjudicial para el/la estudiante. En este caso, la presencia de las personas adultas responsables y representantes legales se podrá suplir con la intervención de la autoridad administrativa local en materia de derechos de la niñez y la adolescencia.

ARTICULO 19°. MEDIDAS DE PROTECCIÓN. MEDIDAS URGENTES.

En caso que resulte necesario, a efectos de asegurar el desarrollo del procedimiento disciplinario y/o evitar incidencia de revictimización el Rector podrá, previa intervención del Servicio Jurídico Permanente, a partir de las recomendaciones formuladas en el informe de Evaluación de Riesgo y hasta que se resuelva el caso de manera definitiva o hasta que cesen los motivos que así lo justifique, disponer de forma conjunta o alternativa de las siguientes medidas:

- a). fijar reglas de conductas específicas para la persona denunciada y otras personas que se encuentren relacionadas con el hecho o circunstancia denunciada o que operan bajo su relación de autoridad directa o indirecta, incluyendo la suspensión preventiva, la reasignación de tareas y/o espacio físico de labor o reasignación de horarios de cursada.
- b). fijación de reglas de protección a la persona afectada, testigos y otras personas relacionadas con el hecho denunciado.
- c). adopción de medidas urgentes tendientes a asegurar la integridad de las pruebas susceptibles de ser recolectadas durante el procedimiento disciplinario.

En ningún caso la adopción de una medida de protección o urgente podrá ser interpretada como sanción.

La medida se dispondrá con criterio precautorio, por el cual ante la duda se dispondrá con el margen más amplio que permita alcanzar la eficacia de la misma. Esta medida podrá sustituirse por otras, extenderse o suspenderse a lo largo del procedimiento según corresponda conforme los principios de necesidad, proporcionalidad y adecuación a los hechos y circunstancias que sean objetos de la investigación.

Una vez adoptada las medidas de protección y/o urgentes, serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes de la Universidad.

La persona denunciada deberá ser considerada inocente en todas las etapas del procedimiento llevado a cabo por el Programa, como así también, durante el desarrollo del procedimiento disciplinario instruido a los fines de deslinde de responsabilidad.

ARTICULO 20°: AUTORIDAD DE APLICACIÓN PARA LA REGLAMENTACIÓN DEL PROTOCOLO.

El Consejo Superior dictará normas aclaratorias, interpretativas y complementarias que fueran necesarias para la aplicación del Protocolo.

ARTICULO 21°. Para los casos no contemplados en el presente Protocolo, se aplicará supletoriamente el Capítulo II, Título III de la ley 26485 y demás normativa nacional y reglamentaciones vigentes de la Universidad que resulten aplicables a la materia.

ANEXO RESOLUCION (CS) N°: 164/20



Dr. Alejandro Villar
Rector
Universidad Nacional de Quilmes