



Universidad Nacional de La Matanza

SAN JUSTO, 22 DIC 2016

VISTO el protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual elaborado por la Secretaría Legal y Técnica de la Universidad Nacional de La Matanza, y

CONSIDERANDO:

Que es objetivo de la Universidad garantizar dentro de ella, un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, clase, étnica, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

Que resulta necesario crear un protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual.

Que el procedimiento se aplicará para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de cualquier dependencia de la Universidad Nacional de La Matanza..

Que la Comisión de Reglamento y Concurso ha tomado la intervención de su competencia.

Que el presente tema ha sido tratado y aprobado en la CLXI Sesión Ordinaria del H. Consejo Superior.

Por ello, en virtud de lo establecido en el artículo 53 inc. a) del Estatuto Universitario,

**EL H. CONSEJO SUPERIOR DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA**

RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Aprobar el Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual que como Anexo I, forman parte de la presente resolución.

ARTICULO 2°.- Regístrese, comuníquese y cumplido, archívese.


Dr. JOSÉ PAQUEZ
SECRETARIO GENERAL
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA


Dr. DANIEL EDUARDO MARTÍNEZ
PRESIDENTE



Universidad Nacional de La Matanza

ANEXO I

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 el marco de cualquier dependencia de la Universidad Nacional de La Matanza.

Artículo 2°.- **Sujetos:** Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones de esta Universidad Nacional.

Artículo 3°.- **Situaciones:** Este procedimiento incluye situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad. Las situaciones comprenden:

- a. Hechos de violencia sexual no descriptas en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual, todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.
- b. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo 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, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.



Universidad Nacional de La Matanza

Artículo 4°.- Contexto de realización: Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

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

Artículo 5°.- Principios rectores:

- a. Asesoramiento gratuito: La persona afectada será asesorada legal y psicológicamente de manera gratuita por las áreas competentes para este fin que funcionen en esta Universidad Nacional.
- b. Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de 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 en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como responsable/s de los hechos denunciados.
- c. No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.
- d. Prevención de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión y campañas de formación.

Artículo 6°.- Objetivos:

- a. Garantizar en la Universidad un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, clase, étnica, nacionalidad o religiosa, 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 denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.



Universidad Nacional de La Matanza

- d. Poner a disposición de las personas afectadas asesoramiento y asistencia que puedan requerir
- e. 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 7°.- Faltas: Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o violencia por razones de identidad de género y/o de identidad de género, orientación sexual, clase, étnica, nacional o religiosa serán consideradas faltas a los efectos del régimen disciplinario correspondiente de esta Universidad.

Artículo 8°.- Intervención ante consultas y denuncias. Autoridad de Aplicación: La intervención se iniciará en el área pertinente a partir de la recepción de consultas y/o denuncias, y se desarrollarán las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento. Los/las referentes responsables de la intervención serán personas graduadas en esta Universidad que acrediten experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual, y que puedan conformar un equipo interdisciplinario central que al mismo tiempo coordinará con el/la referente que tiene que designar cada dependencia. Las personas designadas como referente/responsable centrales para esta función tendrán un cargo equivalente a Jefe de Trabajos Prácticos con dedicación simple, por el periodo de un año, sujeto a evaluación a cargo del Consejo Superior.

Artículo 9°.- Consultas y/o denuncias: 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, estas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas.

El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá ser estrictamente confidencial, lo deberá hacerse saber al consultante en la primera intervención del organismo de aplicación.

Para receptor 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 Universidad. La misma estará incluida en un link, pestaña o banner donde también se incluirá el texto del presente Protocolo, el nombre de las personas referentes y los horarios de atención presencial. Sobre este último punto, la Universidad proporcionará un espacio físico para la



Universidad Nacional de La Matanza

atención presencial de consultas y denuncias que garantice las condiciones de privacidad que las mismas ameritan.

Artículo 10.- Procedimiento:

a. Modalidad. La persona consultante podrá denunciar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico o telefónica. En este caso, la persona referente/responsable podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. Asimismo, luego de un primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial para lo cual la persona referente/responsable deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los CINCO (5) días hábiles posteriores de receptada la solicitud, salvo que, por razones relativas a la consultante se fije la entrevista en un plazo posterior.

La entrevista se realizará en las instalaciones destinadas a dicho fin, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio académico perteneciente a la Universidad.

b.Trámite: Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, las personas referentes/responsables, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la consultante, podrán optar por:

- 1) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación;
- 2) hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se realizara denuncia;
- 3) acompañar la denuncia que decida realizar la consultante, de acuerdo a los términos siguientes.

Denuncia: Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, las personas referentes/responsables realizarán un informe de Evaluación de Riesgo, detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias de recomendaciones. Este informe será remitido a las autoridades de las Unidades Académicas que tomen a su cargo el trámite de la denuncia. Por su parte, las personas referentes/responsables quedarán a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia así como de 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



Universidad Nacional de La Matanza

género y la sexualidad. Si la situación expuesta habilita la vía judicial la persona consultante 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 11.- Medidas urgentes: Una vez adoptadas las medidas urgentes que el caso requiera, a partir de las recomendaciones formuladas en el Informe de Evaluación de Riesgo por los/las referentes responsables, serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes de la Universidad.

Artículo 12.- Registro: Las personas referentes/responsables elaborarán un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; 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. Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la Unidad Académica donde haya surgido.

Artículo 13.- Continuidad de contacto entre personas involucradas: En el caso de que la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, las autoridades de la Unidad Académica involucrada resolverán conjuntamente con la persona denunciante y con el asesoramiento de las personas referentes/responsables y la comisión de seguimiento, la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico. En el caso de que la persona denunciante o denunciada fuera personal docente o no docente, se deberá convocar también a lo/as delegado/as gremiales correspondientes.

Artículo 14.- Campaña de prevención y formación: A los efectos de difundir los objetivos de este procedimiento la Universidad se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de



Universidad Nacional de La Matanza

género, identidad de género u orientación de género en todas las Unidades Académicas dependientes de la Universidad.

Artículo 15.- Implementación: A fin de facilitar la implementación y la articulación con las distintas dependencias se proponen tres momentos correlativos:

- a. Conformar el equipo interdisciplinario de referentes/responsables central y designar un referente en cada dependencia que articularán de manera permanente, así como realizarán informes de manera conjunta ya sea a pedido de las autoridades de cada Unidad Académica, las autoridades de la Universidad o a pedido específico, para monitorear la implementación del Protocolo y su funcionamiento.
- b. Realizar un relevamiento en la Universidad sobre denuncias y casos de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género, promoviendo el anonimato y el cuidado de la información con el fin de generar datos estadísticos y visibilizar la problemática.
- c. Fomentar campañas de formación y difusión para docentes, no docentes, estudiantes y todo personal contratado por cada Unidad Académica, así como instancias específicas de formación para equipos promotores del Protocolo en cada Unidad Académica. Luego podrán proponerse para conformar el equipo interdisciplinario de referentes/responsables del mismo.

Una firma manuscrita en tinta, que parece ser la de un funcionario o representante de la universidad.