

PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN POR SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL

1

I.- FUNDAMENTOS:

La violencia y la discriminación basada en el sexo y el género son conductas lesivas de los Derechos Humanos, y que han sido advertidas, identificadas y visibilizadas por la comunidad internacional. La violencia de género es aquella que se ejerce contra otra persona por razones relacionadas con su sexo (hombre o mujer) o género (identidad, orientación o expresión de género). Atenta contra la integridad de las personas e impide el normal desenvolvimiento de cualquier plan de vida que pretenda desarrollarse.

Que el artículo 2° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 2° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 2° de la Convención sobre los Derechos del Niño y el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros, establecen y protegen el derecho a no ser objeto de discriminación.-

La Declaración Universal de Derechos Humanos, como asimismo 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.

Es por ello que la no discriminación es el corolario del principio de igualdad consagrado en diversos instrumentos de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos.

Las cláusulas de no discriminación o antidiscriminación 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, y es en este sentido que en nuestro país se ha dictado la Ley Contra Actos Discriminatorios 23.592.

La temática de la violencia y la discriminación contra las mujeres, en particular, está prevista en distintos instrumentos internacionales que obligan al país a ocuparse de estas situaciones; entre ellos se mencionan, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Para).

La CEDAW califica a la discriminación como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (artículo 1°).

Asimismo, la Convención de Belem Do Para se refiere a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado, afirmando además, que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (artículo 6).

En tal orden en nuestro país se ha dictado en el año 2017 la Ley Nacional 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. Dicha norma en su artículo 4° define a la violencia contra las mujeres como "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", quedando comprendidas las cometidas desde el Estado o por sus agentes.

En cuanto a los tipos de violencia, el artículo 5 de la misma normativa describe a la violencia sexual como "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 ... acoso, abuso sexual ...". Asimismo, el artículo 6 define las modalidades en que se

manifiestan los distintos tipos de violencia, quedando comprendida “b) la violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil”.

En la Argentina no existe una regulación uniforme ni integral respecto de la figura del "acoso sexual"; no obstante ello, en el sector público nacional y provincial se han dictado distintas normas, como por ejemplo, el Decreto PEN 2.385/93 de Acoso sexual en la Administración Pública Nacional, o la Ley 11.948 sobre Acoso Sexual de la Provincia de Santa Fe.

Puede sostenerse ciertamente que las conductas de acoso sexual implican obligar a alguien a padecer o soportar un comportamiento de carácter sexual no deseado y ofensivo, el cual produce diversas afectaciones en dimensiones que están protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica sexual, la dignidad, el trabajo, el derecho a gozar de un ambiente adecuado, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la igualdad de trato, entre otros. Las situaciones de acoso sexual se presentan en distintos ámbitos laborales y educativos, con independencia del tipo de relaciones, sean –o no– jerárquicas.

En el mismo sentido, en la “Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia” del año 2013, se expresó que la “Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género. . .”.

A través de la Resolución 2807/2013 sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género, la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) resolvió: 1) Condenar todas las formas de discriminación contra personas

por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí; donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada. 2) Alentar a los Estados Miembros a que, dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de su ordenamiento interno, consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación contra personas a causa de orientación sexual e identidad o expresión de género. 3) Condenar los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados Miembros a que fortalezcan sus instituciones nacionales con el fin de prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad, y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia. En línea con estos enunciados, en el ámbito local se ha sancionado la Ley 26.743 de identidad de género.

Como se expresa en diferentes documentos, uno de los objetivos de esta Universidad es la formación y el desarrollo integral de las personas que integran la comunidad universitaria, que constituyen su principal activo, generando para ello, espacios de trabajo y de estudio respetuosos con la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales.

Para que esto se produzca, la condición necesaria es que la Universidad sea un espacio libre de violencia física o psíquica contra las personas y exento de toda forma de discriminación.

Que como indica el Estatuto Universitario, la Universidad se integra con la sociedad de la cual forma parte en todos los emprendimientos tendientes a mejorar la calidad de vida. Es, en tal sentido, un medio de mejoramiento social al servicio de la acción y de los ideales de la humanidad, en cuyo seno no se admiten discriminaciones de ninguna índole. Su cometido esencial es la formación de personas solidarias, capaces de generar pensamiento original, crítico y creativo.

Asimismo la Universidad proyecta su atención, en forma permanente, sobre las aspiraciones, los problemas, y las necesidades de la sociedad, colaborando en su planteamiento, análisis y solución.

Los objetivos del protocolo, son: garantizar a la comunidad universitaria un espacio libre de

discriminación, acoso, hostigamiento, y violencia por razones de género o diversidad sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad; desarrollar sus actividades en el marco de políticas inclusivas que propendan a acciones positivas de igualdad de género; activar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Universidad.

Asimismo, tiene como meta prevenir, sensibilizar, visibilizar, concientizar y, poder intervenir de la manera más eficiente en la erradicación de todas las formas de violencia.

Por ello la UNNOBA expresa su compromiso en orden a no tolerar acciones de violencia o discriminación, y reconoce su intención y necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas, cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad y los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad universitaria.

II.- PROTOCOLO:

Artículo 1.- Ámbito de aplicación: Este procedimiento involucra a las acciones y omisiones en los que pudieran incurrir y/o sufrir las personas que se desempeñen y/o desarrollen actividades continuas o transitorias en la UNNOBA.

Artículo 2.- Autoridad de Aplicación: La autoridad de aplicación del presente protocolo será el órgano creado en el Programa Contra la Violencia de Género, dependiente de Secretaría General (Resolución (CS) 1664).

Artículo 3.- Sujetos: El mismo, involucra a los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as y/o autoridades de esta Universidad, docentes y no-docente, como asimismo personas vinculadas contractualmente con esta Universidad y que presten servicios para la misma, independientemente de la situación de revista de todos estos, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, y/o terceros que presten servicios académicos y/o de cualquier índole, de carácter permanentes o temporales en cualquiera de las instalaciones edilicias de la Universidad. En este último caso, 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 externa a la institución.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación: El protocolo rige para todas las relaciones académicas, y

laborales dentro de cualquier espacio físico, dependencia, unidad académica o administrativa donde funciona la UNNOBA.

Es decir, será indistinto que las situaciones que se califiquen como acto de discriminación, hostigamiento, o violencia de género o diversidad sexual, se lleven a cabo en la institución y sus dependencias -ya sea en forma personal o a través de medios de comunicación personal (mensajes escritos, llamadas telefónicas, mensajes de whatsapp, correos electrónicos, redes sociales - o en otro lugar, siempre que se den en circunstancias o en ocasión de actividades estrictamente universitarias.

Artículo 5.- Situaciones Alcanzadas:

El presente protocolo será de aplicación a toda situación de violencia sexual, hostigamiento y discriminación basadas en el género de las personas, la orientación sexual, la identidad de género, y la expresión de género que excluyan, restrinjan, limiten, degraden, ofenda o anulen el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, ejecutada por personas enumeradas en el artículo 1, por cualquier vía, incluso por omisión, motivadas por el sexo, identidad de género y expresión de género u orientación sexual, de las que resulte la exclusión, restricción, limitación, degradación, ofensa, perjuicio o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de algunas de las personas también comprendidas en el artículo 2.

Queda comprendido en el ámbito fáctico de aplicación del presente:

- 1) Hechos de violencia sexual detallados en el Capítulo II del Código Penal Argentino u otras leyes vigentes o las que en el futuro pudiera tipificarse, a saber: “Delitos contra la integridad sexual” .
- 2) Hechos de violencia sexual en los términos del artículo 119 del Código referido, que dice: (Será reprimido con reclusión o prisión de seis (6) meses a cuatro (4) años el que abusare sexualmente de una persona cuando ésta fuera menor de trece (13) años o cuando mediare violencia, amenaza, abuso coactivo o intimidatorio de una relación de dependencia, de autoridad, o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción) y sus agravantes.
- 3) Hechos de la ley 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

“ y concordantes.

4) Toda situación de violencia física, psíquica o moral que pudieren configurar formas de acoso sexual no previstas en la tipificación del artículo 119 del Código Penal. Será entendido por acoso sexual todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implicare hostigamiento, asedio o conducta similar que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos por el sujeto pasivo destinatario de tal proceder.

5) Hechos con connotación de discriminación sexual: toda conducta, acción o 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 o sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

6) Quedan comprendidas también las situaciones señaladas en los puntos precedentes, cuando pudieran estar dirigidas o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de sexo, identidad de género u orientación sexual y que razonablemente tengan la aptitud concreta o potencial de generar un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Artículo 6.- Falta disciplinaria administrativa

1) Sin perjuicio de los atenuantes que pudieran concurrir a los efectos de su encuadramiento disciplinario, toda situación de violencia, de hostigamiento o de discriminación de cualquier tipo que indistinta o concurrentemente pudiera verificarse por razones de identidad sexual o de género, será considerada como falta grave en los términos del régimen o convenio al que se encuentre sujeto el miembro de la comunidad universitaria autor de dicha falta, siendo pasible por ello de la sanción suspensiva o expulsiva que resulte aplicable, conforme resulte de la actuación sumaria que se instruya a instancia de la persona damnificada y gravedad de la conducta acreditada que se le reproche.

2) El presente protocolo no deroga, ni reemplaza la aplicación de la normativa específica vigente en la UNNOBA, a las cuales se encuentran sujetos según pudiera corresponder los integrantes de la comunidad universitaria. Tampoco reemplaza la aplicación de los

regímenes disciplinarios vigentes y aplicables a cada uno de los claustros, ni sustituye la instrucción de los procedimientos que permitan hacer efectiva las garantías sustantivas que hacen al derecho de defensa y no imposición al sujeto activo una doble pena por una misma causa con similar fundamento.

3) Cuando el sujeto activo no fuere integrante de la comunidad universitaria de la UNNOBA y sea un proveedor de servicios u obras, o personal de mismo con acceso a la institución, se intimará al titular de la empresa a que retire a tal persona de las instalaciones de la Universidad, sustituyéndolo por otra. En el caso que el prestador sea una empresa unipersonal y la prestación sea “intuitu personae”, podrá dejarse sin efecto el contrato o vinculación.

Deberá adicionarse en los pliegos y demás requisitos de contratación el presente inciso.

Artículo 7 Principios rectores aplicables.

1) Asesoramiento gratuito: La persona afectada será asesorada por las respectivas áreas de la Institución.

2) Interpretación: Las circunstancias de persona, espacio, ocasión y forma referidas en las cláusulas 3, 4 y 5, no tienen carácter taxativo, ni pueden ser interpretadas de manera restrictiva a los fines de limitar o desconocer las previsiones contenidas en las mismas y en el presente protocolo.

2) Respeto y privacidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, deberá ser tratada con respeto y en un ámbito de privacidad y reserva, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad, y sin que se pretenda involucrar aspectos que no resulten relevantes para el conocimiento y determinación de los hechos.

3) Voluntad de la persona: En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona denunciante, en cuanto a las acciones que decida realizar, especialmente en lo que haga a la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva.

4) Confidencialidad: Deberá entenderse el principio de confidencialidad extensivo mientras no colisione con el derecho de defensa del denunciado.

5) No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato y/o eventual reproducción de los hechos. Salvo voluntad expresa y en contrario de la persona denunciante, corresponderá preservar a la misma, no exponiéndola públicamente,

evitando difundir todo dato que permita su identificación cierta o presunta.

6) Prevención: Todo integrante de la comunidad universitaria tiene el deber de intervenir en la prevención de situaciones de violencia y/o de discriminación por sexo o razones de género.

7) Contención y acompañamiento: La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada.

III. PROCEDIMIENTO

Artículo 8.- Aspectos generales: Consultas y denuncias. Ratificación. Archivo. Caratulación.

1) Las consultas y las denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona que estime o considere que ha sido objeto de una situación de violencia, hostigamiento y discriminación por razones de identidad de género u orientación sexual de parte de alguno de los sujetos activos referidos en la cláusula 3°.

2) Asimismo las consultas y las denuncias podrán ser realizadas por un tercero que exprese tener conocimiento directo de los hechos. También podrá instarse la aplicación del presente protocolo de oficio.

3) El procedimiento de consulta y de denuncia no queda condicionado al inicio o resulta de las acciones civiles y penales que pudiera instar el denunciante.

4) En todos los casos de denuncia, las actuaciones serán caratuladas "Presentación de fecha: .../.../.... s/Aplicación Protocolo Anexo Resolución CS 1665/2019

Por razones de reserva y confidencialidad, hasta tanto se verifique algunas de las situaciones previstas en la cláusula 5, las actuaciones se encontraran materialmente en el ámbito de la autoridad de aplicación, no correspondiendo su registración por Mesa de Entradas, ni la formación del expediente digital, virtual o similar o de intervención o giro a otra área. En toda ocasión las actuaciones deberán estar contenidas según su volumen en un sobre o caja y debidamente resguardados a los efectos de preservar su reserva. Será una evaluación de riesgo, que estará a cargo del equipo interdisciplinario.

5) La autoridad de aplicación deberá informar a la autoridad superior del ámbito laboral o académico, y por escrito, de la habilitación del procedimiento previsto en el presente protocolo, sin brindar ningún tipo de referencia respecto las personas involucradas o de

dato que perjudiquen los principios de confidencialidad, reserva y discreción.

6) Las actuaciones tendrán carácter reservado en los términos del inc. c) del artículo 2 de la Ley 19.549 y artículo 38 del decreto 1759/72 (T.O.), pudiendo tener vista de las misma única y exclusivamente la persona denunciante por sí o por su apoderado, o la persona que impulsara la entrevista o la denuncia en caso que no coincidiera con aquella. Todas ellas se encontraran autorizados a obtener copias autenticadas de las actuaciones dadas por tal persona, en tales copias se consignara el carácter reservado de las mismas.

7) Ratificación de la denuncia: La denuncia de terceros o de oficio, deberá ser ratificada por la persona presuntamente damnificada, como presupuesto sustancial de la prosecución de las actuaciones. De lo contrario se ordenara sin más el archivo de las mismas en un sobre cerrado sin indicación de persona, conforme lo previsto en el artículo 9 inciso 2)

La persona presuntamente afectada, deberá ser llamada a ratificar los términos de las denuncias de terceros o de oficio en el término máximo de cinco (5) días hábiles de recibida la misma, excepto que las circunstancias ameriten un término distinto en más o en menos. Deberá adoptarse una forma de notificación que resulte adecuada a la procurada discreción y confidencialidad.

8) Para solicitar o recibir 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 UNNOBA. La misma estará incluida en un link, pestaña o banner donde también se incluirá el texto del presente Protocolo, el nombre de la o las personas referentes de la UNNOBA encargadas del tratamiento, los horarios de atención presencial y número telefónico e interno en el cual pueden ser contactados por dicha vía en tales horarios. Se asignará un espacio físico para la atención presencial de consultas y denuncias, que cautele las condiciones de reserva y privacidad que las mismas ameritan, tanto en su acceso, como en su permanencia y egreso.

Artículo 9.- Medidas provisionales preventivas:

1) En orden a la verosimilitud y a la gravedad de los hechos concurrentes, la autoridad de aplicación, de oficio o a requerimiento de la persona consultante o denunciante, podrá adoptar de las medidas cautelares urgentes, carácter preventivo y provisorio, que se estimen pertinentes y que puedan ser aplicadas en el ámbito de la UNNOBA, las cuales serán

adoptadas previo dictamen jurídico, siempre atendiendo a la cautela de la integridad de la persona potencialmente damnificada.

2) La medida que se adopte tendrá carácter provisorio y no implicará prejuzgamiento o adelanto de sanción disciplinaria alguna, no pudiendo afectarse según se trate, la remuneración y/o el acceso a la enseñanza. En tal orden, la medida provisorio no podrá extenderse por más de ciento veinte (120) días corridos a partir de que comience su aplicación efectiva, pudiéndose prorrogar fundadamente por un plazo de sesenta (60) días corridos más.

Teniendo presente su carácter provisorio, la medida preventiva que se hubiere adoptado podrá ser dejada sin efecto o bien sustituida por otra que se considere más idónea a los fines pretendidos, como asimismo más adecuada en orden a las circunstancias concurrentes.

La medida que se adopte no será incompatible con la que pudiera adoptarse en la instancia del sumario administrativo que pudiera habilitarse.

El acto resolutorio que disponga la medida cautelar, no podrá ser recurrido, excepto invocación de grave irrazonabilidad y/o grave perjuicio.

La interposición del recurso no tendrá efecto suspensivo.

Artículo 10.- Aspectos particulares del procedimiento de consulta o denuncia:

1) La persona consultante podrá denunciar la situación y requerir asesoramiento preferentemente por vía correo electrónico o telefónica. También podrá hacerlo de manera personal en orden a lo referido en la cláusula 9.8.

En caso de consultas por vía correo electrónico o telefónico, la persona referente podrá optar por contestarla vía correo electrónico.

Sin perjuicio de ello, cuando a criterio de dicha persona referente se estime conveniente no seguir la vía prevista en el apartado precedente, se propondrá a la persona consultante mantener una entrevista personal, la cual podrá ser consentida o rechazada, supuesto este último en el cual se procederá a la contestación vía correo electrónico, dejándose constancia en el cuerpo del mismo de la entrevista propuesta y no aceptada

2) Sin perjuicio de lo actuado, a posteriori del asesoramiento por vía electrónica que se hubiere cursado, la persona consultante podrá solicitar la realización de una entrevista

presencial, la cual deberá ser concretada dentro de los siguientes cinco (5) días, excepto que el peticionante solicite un plazo mayor.

La notificación será vía correo electrónico y en la misma deberá constar el día, hora e indicación del lugar.

La entrevista se realizara en las instalaciones previstas en la cláusula 9.8.

Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación que motivan la entrevista o expreso pedido de la solicitante, podrá seleccionarse otro espacio físico, pero siempre en el ámbito de las instalaciones de la UNNOBA. Asimismo la autoridad de aplicación podrá adoptar los recaudos que estime necesarios para el mejor tratamiento del tema.

3) Se dejará constancia escrita de la celebración y circunstancias de la entrevista extendiéndose un solo ejemplar para su agregación a la actuación habilitada. A la persona consultante se le extenderá una constancia de celebración del acto.

Artículo 11.- Aspectos particulares del procedimiento de consulta o denuncia:

1. Recibida una consulta o una denuncia, la autoridad de aplicación se encuentra facultada para efectuar las averiguaciones formales e informales que estime corresponder a los efectos de procurar la mejor evaluación y comprensión de las circunstancias convocando a los profesionales de distintas disciplinas que considere necesario.

2. Dentro del plazo de los cinco (5) días, -con sustento en los términos y circunstancias que resultan de la consulta o de la denuncia, consideración del contexto concurrente y todo otro antecedente que resulte necesario o de interés ponderar, podrá según se trate, estimar la existencia o inexistencia concreta, o de riesgo potencial, en orden a las situaciones previstas en la cláusula 5.

Artículo 12.- Inexistencia de situación de riesgo. Reserva y archivo:

En orden a la ponderación efectuada en los términos de la cláusula 11.2, la autoridad de aplicación deberá:

1) Decidir la reserva de las actuaciones por doce (12) meses, en cuanto fundadamente se considere que no se ha verificado fehacientemente la existencia de ninguna de las situaciones previstas en el presente régimen.

2) De verificarse o aportarse en dicho período, alguna nueva situación o información que resulte conducente, podrá disponerse la reapertura y continuidad de tales actuaciones.

3) Transcurrido el plazo previsto sin que hubiera nuevos aportes y sin perjuicio de que el mismo pueda ser considerado como un antecedente, la autoridad de aplicación procederá a ordenar archivo general de las actuaciones, para lo cual queda expresamente facultado.

4) El informe únicamente será notificado a la persona tenida como damnificada cuando este fuera asimismo la persona denunciante.

5) En el informe se registrarán íntegramente el contenido de los puntos 1 a 5 de la presente cláusula.

6) Trámite del archivo: el pase al archivo que previo giro al área de Mesa de Entradas, proceda a tachar todos aquellos datos (nombres, apellido, apelativo, dirección, etc.), que pudieran identificar o hacer presumir ciertamente la identidad de los sujetos denunciados, activos y pasivos de los hechos que dieron motivo a tales actuados. Luego se procederá a ensobrar las mismas a los fines de mantener su reserva-

7) Asimismo la autoridad de aplicación informara al superior académico que notifico conforme el art 9 inciso 3) el pase archivo ordenado.

Artículo 13.- Existencia concreta o de situación de riesgo. Informe:

1) En el supuesto que la autoridad de aplicación prima facie estimare la existencia concreta de alguna de las situaciones de violencia o discriminación previstas en el presente, o estimare la existencia de determinado nivel de riesgo respecto a la ocurrencia de alguna de tales situaciones, procederá a elaborar un informe preliminar de carácter estrictamente reservado.

2) Dicho informe contendrá:

1) La conducta que se estima resultaría reprochable en los términos de la cláusula 3° del presente.

2) La persona damnificada.

3) El eventual sujeto activo de las mismas, indicando en su caso claustro al que pertenece.

4) En su caso:

i. Tener por acreditada prima facie la existencia concreta de alguna de las situaciones previstas en la cláusula 5°.

ii. Estimar, si resultara factible, en grado presuntivo el nivel de riesgo que genera la situación de acuerdo a la siguiente escala: * Nivel de riesgo NO APRECIADO, * BAJO, * MEDIO, *

ALTO,* EXTREMO. Asimismo se recalca el carácter presuntivo estimativo de la apreciación.

5) La legitimación de la persona damnificada para solicitar se dé inicio a las actuaciones administrativas internas que corresponda instruir en el ámbito de la UNNOBA tendientes a esclarecer las responsabilidades disciplinarias de la persona que pudiera estar involucrada como participe activos de tal situación.

6) Las dependencias públicas nacionales, provinciales y locales con competencias en la materia próximas a su domicilio, a la que pudiera asistir la persona damnificada.

7) Facilitar a la persona damnificada, números de teléfono de contacto permanente con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad más próximas.

8) Las acciones judiciales que eventualmente pudiera impulsar la persona damnificada.

9) La propuesta de acompañamiento personal a la persona damnificada a las sedes de los órganos judiciales, asistenciales o administrativas, cuando así le fuera solicitado.

10) Las acciones de contención que resultan factibles de serle brindadas de parte de la UNNOBA.

11) Si todavía no se hubiere adoptado, la medida cautelar provisoria que razonablemente estime idónea para satisfacer su finalidad preventiva.

12) Todo otro dato que considere de utilidad en beneficio de la persona presuntamente damnificada y esclarecimiento de la situación.

13) Un juego del mismo será entregado en forma personal a la persona damnificada o a su representante legal. Otro juego será resguardo con las actuaciones en sobre o caja cerrada bajo custodia de la autoridad de aplicación.

Artículo 14.- Existencia concreta o de situación de riesgo. Negativa a iniciar acciones administrativas:

1) Procederá ordenar la reserva de las actuaciones, en el supuesto que la persona damnificada con posterioridad a la entrega del informe referido infra, manifestare ante la autoridad de aplicación su expresa y clara decisión de no continuar con la aplicación del presente protocolo, según se trate de consulta o denuncia.

2) En tal supuesto deberá dejarse constancia que la autoridad de aplicación procedió a asesorar a la personas consultante o denunciante respecto a lo que fuera motivo de la consulta o de la denuncia según se trate.

3) Serán de aplicación al presente supuesto las previsiones de la cláusula 12 en lo que resulta aplicable al caso.

Artículo 15.- Existencia concreta o de situación de riesgo. Impulso de actuaciones administrativas:

15

1) Si la persona damnificada decidiera instar denuncia en el ámbito administrativo de la UNNOBA, a los fines de esclarecer los hechos que la tengan como pretendida damnificada, corresponderá que la instancia competente ordene la instrucción del sumario correspondiente a los efectos de acreditar en las mismas los hechos y eventualmente determinar la responsabilidad disciplinaria del causante.

2) La denuncia será presentada por escrito ante la autoridad de aplicación; la misma se expresará la decisión de iniciar las acciones administrativas, no siendo necesario fundamentar la misma, bastando para ello hacer referencia al informe elaborado el cual se acompañara en sobre

3) El inicio de acciones penales que involucrare a los sujetos activos y pasivos, y que tenga por objeto similares circunstancias de hecho que las que son materia del sumario administrativo dispuesto, no suspende la sustanciación del mismo, ni inhibe la imposición de una sanción disciplinaria administrativa, por haberse acreditado la existencia de una falta administrativa en los términos de la cláusula 6° y concordantes, ni aún en los casos que se declare la inexistencia de delito o bien se hubiere sobreseído o absuelto al sujeto activo sujeto a sumario administrativo. No obstante ello si en sede penal, se hubiere condenado al agente, en el sumario no procede eximir su responsabilidad administrativa.

Artículo 16.- Existencia concreta o de situación de riesgo. Falta de Impulso de actuaciones administrativas:

1) Si dentro del término de los quince (15) días corridos de notificado del informe de la cláusula 13, la persona damnificada no acreditare ante Programa, haber instado la denuncia en el ámbito administrativo referida en la cláusula 15, la persona referente citara a la persona damnificada a los efectos que haga saber a aquella de su intención. Tal acto será formalizado por escrito.

2) En el caso de expresar su voluntad de no impulsar las actuaciones administrativas se procederá conforme la 15 y en el caso de decidir impulsarla se procederá según lo previsto

en la 16.

3) En el supuesto de que la persona damnificada no se presentare o no se expresare en un sentido u otro se procederá a mantener las actuaciones en reserva por un (1) año, aplicándose en lo que corresponda el procedimiento contenido en la cláusula 12. Asimismo la autoridad de aplicación

16

Artículo 17.- Subsistencia de las medidas cautelares:

Ni el pase a reserva, ni el archivo de las actuaciones conllevará por sí mismo el cese de las medidas preventivas adoptadas; su cese será dispuesto a solicitud de la persona sobre la cual recae la medida.

Artículo 18.- Registro:

Conforme lo previsto en el inciso 5) i.- de la cláusula 7, el Programa elaborará un registro de todas las actuaciones sustanciadas por ante el mismo, donde por lo menos consten los siguientes elementos:

- 1) Identificación de la persona consultante o denunciante únicamente a través de sus iniciales, sexo, claustro de pertenencia y localidad, procurando mantener su privacidad y evitar su re victimización;
- 2) Descripción de la situación consultada o denunciada;
- 3) Evaluación de la situación;
- 4) Tramitación dada a la misma. Estrategias adoptadas.
- 5) Estimación del resultado. Estado de situación.
- 6) Todo otro dato de interés.

Dicho registro será utilizado para el análisis de la situación general de la UNNOBA respecto de la temática que hace al presente protocolo. Todo diagnóstico de situación general y políticas a seguir deberá tener sustento en los datos que resulten de tal registro.

Artículo 19.- Difusión:

A los efectos de difundir los objetivos de este procedimiento, la UNNOBA promoverá acciones de difusión del mismo, como así de sensibilización respecto a la problemática abordada, estimulando y favoreciendo las acciones que pudieran llevar adelante distintos sectores de la comunidad universitaria, tendientes a promover la eliminación de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de

género u orientación de género en todas los ámbitos de esta Universidad.

Artículo 20.- Asistencia Legal: El órgano de aplicación podrá solicitar la opinión del Servicio Jurídica Permanente y la Dirección de Sumarios sobre cualquier aspecto inherente a la aplicación del presente protocolo, a fin de asegurar los derechos que aquí se protegen, así como la vigencia de debido proceso, el derecho de defensa de las personas implicadas y la confidencialidad de las actuaciones.

Artículo 21.- Normas aclaratorias, interpretativas y complementarias y transitorias:

Será competencia del Rector dictar las normas aclaratorias e interpretativas, como asimismo complementarias y transitorias que permitan implementar y tornar operativo el presente protocolo institucional.