

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
RAFAELA.**

ARTÍCULO 1º: **Ámbito de aplicación:** El presente Protocolo tiene por fin establecer pautas y procedimientos institucionales para evitar e intervenir en situaciones de discriminación y violencia en todo el ámbito de la Universidad Nacional de Rafaela. De manera tal, que los principios, misiones y objetivos de la Universidad, fijados en sus estatutos se cumplan sobre la base del pleno respeto de la dignidad humana y completamente libres de hechos, actos u omisiones que impliquen discriminación de todo tipo o violencia hacia las mujeres y otras identidades de género, en cualquiera de sus formas

ARTÍCULO 2º: **Sujetos:** El procedimiento establecido en el presente Protocolo rige para las relaciones interpersonales e inter-educativas en las cuales intervengan funcionarias/os, docentes, no docentes, investigadores, graduadas/os, estudiantes, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios académicos o no académicos permanentes o temporales, o cualquier persona que desarrolle alguna actividad en representación de la misma, sean rentadas o no, pudiendo ser realizados a través de medios telefónicos, virtuales, presenciales o de cualquier otro tipo y que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios y valores que deben guiar la conducta de las personas que conforman la comunidad universitaria y los objetivos de la Universidad.

Esta extensión comprende además a las organizaciones, empresas o todo tipo de estructura ajena a la universidad que se contrate o se vincule con ésta para el cumplimiento de sus fines.

ARTÍCULO 3º: **Objetivos:** Los objetivos del presente protocolo son:

- 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, acoso sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- b. Sensibilizar y capacitar sobre los derechos de la mujer, la diversidad sexual y todo tipo de violencias.
- c. Poner a disposición de las personas afectadas asesoramiento y asistencia profesional, con perspectiva de género y derechos humanos.
- d. Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.
- e. Favorecer la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Universidad.
- f. Llevar estadísticas y un análisis sistemático de toda la temática relativa a discriminación y hostigamiento y violencia por razones de identidad de género y orientación sexual, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

- g. Procurar cambios de conductas proclives a la discriminación ya las violencias de todo tipo, mediante acciones generales o particulares de prevención, capacitación, formación, concientización e incluso persuasión.
- h. Difundir el presente Protocolo.

ARTÍCULO 4°: Situaciones comprendidas: El protocolo rige para las situaciones de violencia y discriminación basadas 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. Cualquier otro tipo de discriminación será también abordada por el presente protocolo.

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio 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, que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad. Quedan comprendidos:

a) Hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica "Delitos contra la integridad Sexual" ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal argentino, denominados "abuso sexual simple", "abuso sexual calificado", "abuso sexual con acceso carnal" o los que en el futuro pudieren tipificarse.

b) Hechos de violencia sexual no descriptos 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.

c) Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario que realizado de manera reiterada, 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.

d) Hechos que configuren violencia en los términos del Art. 5 de la Ley no 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.

e) Acciones o conductas que constituyan formas de maltrato o agresión intencional y direccionada a provocar daño, dolor o a afectar la integridad física y psicológica.

La enumeración de las conductas alcanzadas, los alcances y ámbitos mencionados en este artículo y los precedentes, no deberá ser considerada taxativa, debiendo en caso de duda, aplicar el presente protocolo.

ARTÍCULO 5°: En el caso de terceros que, en el marco de las relaciones laborales, educativas, comerciales, territoriales, sindicales, sociales, entre otras, presten servicios permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Universidad y/o fuera de la misma en actividades realizadas por la Institución e incurrieron en los actos de violencia o discriminatorios previstos en este Protocolo, la Universidad podrá tomar en consideración esos antecedentes para negarse a mantener una relación de colaboración bajo cualquier forma contractual, rescindir acuerdos, convenios o protocolos o realizar llamados de atención.

Asimismo, cuando hubiera indicios ciertos y verosímiles de que ese tipo de organizaciones no respetan pautas mínimas de dignidad humana en lo que hace a la discriminación contra las mujeres y discidencias sexo-genéricas bajo cualquiera de sus formas o comporten situaciones de discriminación y/o violencia, cualquiera sea el tipo de modalidad conforme las normas vigentes la Universidad, deberá tomarlo en cuenta al momento de decidir resultados de concursos de precios, licitaciones, o renovaciones contractuales.

ARTÍCULO 6°: Principios Rectores: El procedimiento de atención y seguimiento de casos, materia del presente protocolo, se regirá bajo los siguientes principios rectores:

a) **Debida diligencia:** prevención razonable, investigación exhaustiva, sanción proporcional y reparación suficiente a fin de proteger la dignidad e integridad de las personas que padecen violencia de género.

b) **Respeto y confidencialidad:** La persona que efectúe una consulta, manifieste 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, salvo lo dispuesto en el Art. 20, en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que exprese querer mantener en reserva. Por los hechos mantenidos en reserva y de los cuales no se pudo ejercer el derecho de defensa, la persona señalada como responsable no podrá ser sancionada.

c) **No revictimización:** se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también, la exposición pública de la persona que denuncia y/o datos que permitan identificarla.

d) **Gratuidad:** La persona que así lo requiera será acompañada y asesorada integralmente de manera gratuita.

e) **Accesibilidad:** entendida como un procedimiento que es asequible y permite participar a todos y todas en igualdad de condiciones.

f) **Transparencia:** el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.

g) **Celeridad:** los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, profesionalidad, diligencia, sin demoras injustificadas y completados en el menor tiempo posible.

h) **Abordaje integral e interdisciplinario:** La intervención en las situaciones consultadas, manifestadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren un abordaje integral para una respuesta eficaz.

i) **Interseccionalidad:** Constituye una herramienta de análisis integral de derechos que pone el acento en la existencia de condiciones múltiples que se entrecruzan en una misma persona — categorías biológicas, sociales y culturales como sexo, género, etnia, raza, clase social, discapacidad, orientación sexual, religión, casta, edad, nacionalidad y otros ejes de identidad—, afectando el acceso igualitario a derechos y oportunidades. Las diversas condiciones que se intersectan deben ser consideradas al momento de implementar este protocolo.

j) Principio de derecho de defensa: en todo momento se resguardará el derecho de las/los señalados como agresores al debido proceso y defensa, debiendo comunicarsele el/los hechos de los que se le acusa y brindarle la instancia correspondiente para realizar su descargo.

ARTÍCULO 7º: Equipo Interdisciplinario Responsable de Intervención: El equipo responsable de intervenir en el marco de este Protocolo será un Equipo Interdisciplinario Ad Hoc designado a propuesta del Rector y con aprobación del Consejo Superior. El Equipo estará compuesto por tres miembros profesionales de la psicología, el trabajo social y la abogacía, o formaciones similares, con experiencia profesional relativa a derechos humanos y laborales, con perspectiva de género y diversidad sexual. También podrá, de ser necesario, solicitar asesoría de expertas/os en la temática.

ARTÍCULO 8º: Ejes de trabajo: El Equipo Interdisciplinario tendrá como ejes principales de trabajo:

- a) El diseño de acciones de prevención;
- b) Articular con los Claustros de la Universidad y con los diferentes organismos que trabajen en la temática de género, diversidad sexual, etc.
- c) Difundir este Protocolo;
- d) Realizar la atención de consultas, manifiestos y denuncias;
- e) Abordar las situaciones que surgieran de las consultas y/o denuncias;
- f) Brindar apoyo psicológico
- g) Atender, coordinar, dar seguimiento y, en su caso, instruir a las dependencias, sobre las acciones encaminadas al mejoramiento de la atención de situaciones relacionadas con violencia de género.
- h) Realizar sugerencias de medidas reparatorias y/o de protección para las personas afectadas;
- i) Sistematizar la información y realizar diagnósticos e informes que den cuenta de las características de la violencia de género y otras violencias, sobre la base de las situaciones atendidas manteniendo siempre la debida confidencialidad
- j) Apoyar la tarea de los espacios de la Universidad y de los diferentes organismos que trabajen la temática de género a fin de aportar la experticia y conocimiento necesario en la elaboración de procedimientos específicos que deban implementarse en cada organismo.
- k) Asesorar y mantener comunicación estrecha con las Autoridades Académicas para coadyuvar en la atención, implementación de medidas urgentes de protección y resguardo; seguimiento de las consultas y denuncias recibidas, así como en el uso y aplicación de los estándares en materia de derechos humanos.

ARTÍCULO 9º: Sedes: En las otras sedes donde se llevan adelante las actividades académicas de la Universidad, se designará un referente perteneciente al equipo de intervención para atender las situaciones que allí pudieran presentarse.

ARTÍCULO 10º: Faltas: Todas las conductas comprendidas en el Art. 4ª y que sean calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o violencias por razones de género, identidad de género y/u orientación sexual serán consideradas faltas a los efectos del régimen disciplinario correspondiente de esta Universidad.

ARTÍCULO 11º: Menores: En caso de estar implicadas/os estudiantes universitarios de grado o pre grado 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 niña indiquen que dicha notificación y/o participación, resulte perjudicial para el/la estudiante. En este caso, la presencia de sus adultos responsables y representantes legales se podrá suplir con la intervención de la autoridad administrativa local en materia de derechos de la niñez y adolescencia.

En caso de que se solicite, se deberá proveer un abogado defensor de los derechos del niño, niña o adolescente, de acuerdo a la normativa nacional vigente.

ARTÍCULO 12º: Procedimiento de intervención: Cualquier miembro de la comunidad universitaria que se vea afectado por las conductas descritas en artículo 4º del presente Protocolo podrá realizar consultas, manifiestos y/o denuncias. También podrá realizarlas un tercero y posteriormente la víctima deberá ratificar los hechos para que se pueda dar curso administrativo.

ARTÍCULO 13º: El Equipo de Intervención recepcionará las consultas, manifiestos o denuncias, las cuales podrán realizarse personalmente, por correo electrónico, línea telefónica u otro medio establecido y habilitado a tal fin, según corresponda, garantizando en cualquier caso las condiciones previstas en los principios rectores establecidos en el Artículo 6º.

ARTÍCULO 14º: Consulta. Se entiende como consulta a una solicitud de información y/o asesoramiento en la exposición de situaciones de riesgo y/o vulnerabilidad desde la perspectiva de género para la promoción y el fortalecimiento de lazos saludables dentro del ámbito universitario realizada ante el Equipo de Intervención. Otro tipo de violencias y discriminación también serán consideradas: socioeconómica, racial, étnica, religiosa, por discapacidad, política, etc.

Si la persona consultante tiene el objeto de recibir información y/o asesoramiento podrá exponer la situación por correo electrónico o personalmente ante el/la representante del equipo de intervención.

Las consultas recibidas vía correo electrónico podrán responderse por ese mismo medio o, en razón del mérito de la situación, el equipo de intervención podrá proponer una entrevista personal.

Asimismo después de una evaluación de riesgo, se podrá definir algún tipo de estrategia institucional en función de las características de la situación consultada sin que ello remita necesariamente a acciones administrativas legales a las que responde.

Aquella persona consultante que se perciba a sí misma afectada por la situación para continuar con su hacer cotidiano, puede solicitar directamente una entrevista personal con el Equipo de Intervención para lo cual, éste deberá fijar día y hora de entrevista dentro de los diez (10) días corridos posteriores de recepcionada la solicitud.

La entrevista se realizará en las instalaciones destinadas a dicho fin, respetando los principios rectores previstos en el Artículo 6°. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio académico perteneciente a la Universidad.

ARTÍCULO 15º: Manifiesto. Es un escrito presentado por la persona afectada, con posterioridad a la consulta, producto de una decisión de índole individual y privada, con asesoramiento del Equipo de Intervención, con el fin de **modificar las condiciones psicosociales que se vieron afectadas por la exposición** a una situación de violencia.

ARTÍCULO 16º: Denuncia. Si con posterioridad a la consulta/asesoramiento, la persona decide realizar una **denuncia formal en el ámbito administrativo**, el Equipo de Intervención realizará un informe detallando una evaluación general de la situación tanto a nivel normativo, como psicosocial, contemplando los derechos de las personas que podrían haber sido vulneradas/os en el caso. En función de ello el **informe podrá incluir sugerencias de reparación y/o medidas de protección** que entienda necesarias según las características de cada caso en particular.

La **denuncia y todos sus antecedentes serán remitidos a la Dirección de Asuntos Jurídicos para, con la aprobación de la autoridad correspondiente, proceda a la iniciación del Sumario** correspondiente. En resguardo del derecho a la intimidad de las partes, las sesiones de los órganos colegiados que deban intervenir en los sumarios administrativos serán privadas.

ARTÍCULO 17º: El Equipo de Intervención quedará a disposición de la persona que haya realizado la consulta, manifiesto o denuncia durante todo el proceso posterior que surja.

ARTÍCULO 18º: El presente protocolo será aplicable cuando la Universidad Nacional de Rafaela tome conocimiento por sí o reciba una denuncia de violencia o discriminación. Este hecho disparará dos procedimientos administrativos independientes y diferenciados, que tendrán por fin, respectivamente, la toma de medidas concretas para proteger la integridad física, psíquica y emocional de la víctima dentro del ámbito de la universidad y la sanción correspondiente a la persona implicada. Las acciones serán completamente autónomas una de otra y el mantenimiento de medidas administrativas de protección en cualquiera de sus formas no dependerá de la sanción o no del implicado. Esa diferenciación no será obstáculo para que, también de forma independiente, en base a los reglamentos disciplinarios vigentes, se establezcan legítimamente medidas suspensivas si correspondiere en el campo sancionatorio.

ARTÍCULO 19º: En cualquier caso queda habilitada la vía judicial, la persona afectada podrá hacer uso de la misma, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo universitario dependen del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

ARTÍCULO 20º: En el caso de que la persona afectada 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 afectada a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, las Autoridades Universitarias correspondientes de cada caso, con el asesoramiento del Equipo de Intervención, resolverán la mejor vía para proteger a la persona afectada, evitando en lo posible la modificación de su contexto de inserción educativa o laboral. La transgresión por parte de la persona denunciada de las medidas preventivas adoptadas, será considerada **falta grave** a los fines de la aplicación del correspondiente régimen disciplinario.

ARTÍCULO 21º: Cuando de la situación denunciada en instancia administrativa, surja la posible comisión de delitos, se le informará al denunciante del deber legal (Art. 18 y 24 de la Ley 24.685) de las/los funcionarias/os de la Universidad de realizar la correspondiente denuncia ante autoridades judiciales. En este caso el denunciante tendrá un plazo de 48 hs para que sea éste quien formule la denuncia judicial, salvo en casos de extrema gravedad y urgencia.

ARTÍCULO 22º: **Medidas de sanción y protección:** Se podrán aplicar medidas de sanción y/o protección, unas u otras o conjuntamente.

ARTÍCULO 23º: Medidas de sanción. Luego del procedimiento que ordinariamente y según el Claustro al que pertenezca la persona involucrada en los hechos, se aplicarán las medidas sancionatorias que surjan de los regímenes vigentes que corresponden, a saber: para el claustro Docente, para el claustro No Docente, para el claustro de Estudiantes, o las normas que resulten aplicables al momento de la resolución correspondiente para cualquiera de los claustros de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 24º: Medidas de protección. En oportunidad de la elevación de la denuncia administrativa, el Equipo de Intervención podrá sugerir la adopción de las siguientes medidas:

- a) de capacitación;
- b) de reubicación del denunciado/a, a los fines de evitar el contacto con la persona afectada.
- c) cualquier otra medida que se entienda conveniente para resolver la situación.

ARTÍCULO 25º: **Garantías:** A lo largo de todo el procedimiento se **resguardará la integridad de las personas, se evitará la revictimización, la reiteración o persistencia de las conductas o acciones denunciadas.**

Queda expresamente prohibido cualquier forma de mediación o negociación entre personas denunciantes y denunciadas, así como tampoco se admitirán entrevistas conjuntas o careos entre dichas personas, la realización de audiencias con testigos ofrecidos por una parte con participación de la otra.

La persona afectada deberá ser escuchada cuando lo solicite en el marco del procedimiento administrativo, siempre que tuviere elementos nuevos para aportar a la tramitación.

ARTÍCULO 26º: **Acciones de prevención y sensibilización:** El Equipo de Intervención realizará actividades de prevención y sensibilización en el ámbito de la UNRaf y la comunidad en general. En ese marco podrá definir diferentes líneas de acción y prevención para:

- a) Difusión de este Protocolo
- b) Realización de campañas y talleres de formación y difusión para toda la comunidad universitaria.
- c) Acciones de formación continua en perspectiva de género.
- d) Actividades de capacitación contra todo tipo de violencias.