

BASTA DE ABUSO

Protocolo de Acción Institucional para la prevención
e intervención ante situaciones de violencia
o discriminación de género u orientación sexual
(Resolución CS 2439/2023)

Protocolo de género con fundamentos

*«Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Todos los derechos humanos son universales, complementarios, indivisibles e interdependientes. La orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso».*¹

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, por lo cual, transversalizar la perspectiva de derechos implica necesariamente hacer presente en la vida universitaria los fundamentos del paradigma de los derechos humanos: igualdad y no discriminación.

Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales² define a la violencia contra las mujeres como “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” [art. 4]. La violencia de género atenta contra la integridad de las personas e impide el normal desenvolvimiento de cualquier plan de vida que pretenda desarrollarse.

En el ámbito internacional, tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos -art. 2-, la Convención Americana sobre Derechos Humanos -art. 1-, El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -art. 2.2-, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos -art. 2.1-, entre otros, establecen y protegen el derecho de las personas a no ser objeto de discriminación.

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discrimi-

1. Introducción a los Principios de YOGYAKARTA. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, marzo de 2007.

2. 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. Sancionada 11/3/2009 y promulgada de hecho el 1/4/2009.

nación contra la Mujer³ (CEDAW, 1979) en palabras de Bareiro (2004)⁴: «*Pensada en femenino y constituye un avance fundamental para una efectiva universalidad de los derechos humanos*» o Facio (2014), cuando la llama: «*La Carta Magna de todas las Mujeres*», es convención íntegramente redactada en clave femenina, que establece la garantía de no discriminación contra la mujer e incorpora una definición que abarca la igualdad de oportunidades (igualdad de iure) como la igualdad de resultado (igualdad de facto). Allí, en su art. 1 define a la «discriminación contra la mujer» desde una perspectiva amplia y abarcativa es definida como toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo que tenga por objeto o por 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; en tanto que el art. 11 se establece que los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, entre los cuales se deja en particular a partir de la consideración del derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y, asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, entre otros.

Como dice Facio (2016)⁵ «*entender la igualdad como un derecho humano no es exclusivo de la CEDAW*», pero ocurre que a partir de su entrada en vigencia comienza a entenderse ese fuerte vínculo entre la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación como derechos humanos y de allí la consecuente responsabilidad generada en los Estados. Y de allí también, la necesidad de entender que no alcanza con que “la igualdad y la no discriminación” formen parte del plexo normativo

3. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés), aprobada por Naciones Unidas en 1979. Ratificada por Argentina en 1985 a través de la Ley 23.179.

4. Bareiro, L. (2004). Estrategias que construyen ciudadanía internacional: por la ratificación del Protocolo Facultativo de la CEDAW, Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José, C.R: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, p.221.

5. Facio, A. (2016). La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. México, DF. https://piensadh.cdhdh.org.mx/images/publicaciones/otras_publicaciones/2014_la_responsabilidad_estatal.pdf

nacional/internacional sino que es indispensable la articulación e implementación de acciones positivas tendientes a la eliminación de esas desigualdades y discriminaciones, con la particularidad de la no incidencia del mentado principio de progresividad -propio de los derechos económicos, sociales y culturales- ya que se trata de obligaciones de efecto inmediato que no se están ancladas a la progresividad ni a disponibilidad de recursos.

Asimismo, en cuanto al avance de normativa internacional en protección y empoderamiento de las mujeres es importante mencionar las tres conferencias previas a la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena fueron la primera Conferencia de la Mujer en México (DF) 1975, en la que como resultado se adoptó el Plan de acción mundial para la aplicación de los objetivos del Año Internacional de la Mujer; la segunda en Copenhague en 1980, en la que el foco estuvo centrado en la igualdad (punto 3) no sólo en el sentido de igualdad jurídica sino también de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres; y la tercera en Nairobi en 1985, donde los objetivos estaban centrados en la evaluación de los logros durante el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer y concluyó con un documento final las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer. Así se llegó a la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena (1993) donde entre otras tantas cuestiones valiosas se visibilizaron los derechos de las mujeres.

Nuestro país con la reforma constitucional del año 1994 ha asumido compromisos internacionales a partir del reconocimiento supralegal de los Pactos, Tratados y Convenciones sobre Derecho Humanos -art. 75 inc. 22- que imponen, dentro de la dimensión de género, la obligación de avanzar hacia una normativa deconstructiva del modelo patriarcal; y en lo que hace a la participación de las mujeres en las relaciones laborales formales que armonice los tiempos para el cuidado con dichas responsabilidades, de manera que le permitan una inserción, permanencia y desarrollo en igualdad de condiciones que los hombres. Asimismo, y a través del inc. 23 lo referente a los instrumentos para promover acciones positivas que permitan garantizar esa igualdad y el pleno goce de los derechos constitucionales.

En el mismo año y como corolario de una etapa impregnada de lucha feminista y en el camino de un proceso de transformación de los patrones y normas de género se aprueba la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (conocida como Belém Do Pará)⁶ convirtiéndose en el documento regional de carácter superador en lo que respecta a la defensa de los derechos de las mujeres reconociendo la relación que existe entre violencia de género y discriminación, y afirmando que «la violencia contra la mujer constituye una

6. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 6/9/1994 con entrada en vigor el 03/05/95. Ratificada por Argentina por Ley 24.632.

violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades»⁷; y que esa violencia implica una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; reforzando con ahínco que «la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida»⁸.

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995) se adoptó la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing considerado el plan más progresista para la promoción de los derechos de la mujer, expresando que la igualdad entre mujeres y varones es una cuestión de derechos humanos y tiene como objetivo hacer realidad todos los derechos de las mujeres, como el de vivir sin violencia, asistir a la escuela, y tener igual remuneración por trabajo igual.

La Recomendación General N° 19⁹ con el art. 1 da un cierre a la definición de violencia contra la mujer que expresamente no contemplaba el instrumento madre; y por su parte, la Recomendación General N° 28 (2010)¹⁰ estableciendo que los Estados tienen la obligación de ocuparse de todos los aspectos de sus obligaciones jurídicas en virtud de la Convención para respetar, proteger y hacer cumplir el derecho de la mujer a la no discriminación y al goce de la igualdad, y esta obligación lleva ínsita la abstención de adoptar leyes, políticas, normas, programas, procedimientos administrativos y estructuras institucionales que directa o indirectamente priven a la mujer del goce de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en pie de igualdad con el hombre; porque se requiere de una protección amplia que comprenda la eliminación de las prácticas consuetudinarias prejuiciosas que perpetúen la situación de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y los roles estereotipados de los hombres y las mujeres.

Y aquí, es importante destacar también la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe¹¹ (Quito, 2007) donde se abordó un tema fundamental relacionado con el trabajo de las mujeres, medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral -en igualdad para hombres y mujeres- y los tiempos

7. Preámbulo, párrafo segundo de la Convención Belém Do Pará.

8. Ídem 7, párrafo quinto.

9. Recomendación General N° 19 de 1992, Comité CEDAW. Violencia contra la mujer. Hoy actualizada por Recomendación General N° 35.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8338.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2012/8338>

10. Recomendación General N° 19 de 1992, Comité CEDAW. Violencia contra la mujer. Hoy actualizada por Recomendación General N° 35.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8338.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2012/8338>

11. Consenso de Quito donde participaron los gobiernos de 33 países en la Décima Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, para el análisis de políticas públicas desde una perspectiva de género, convocado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

del cuidado desde la perspectiva del aporte del trabajo no remunerado a la economía, instándose además, a los Estados a derogar toda normativa que generen discriminación y condiciones de trabajo precarias. Así como, en 2010 la aprobación del Consenso de Brasilia con su énfasis en la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres a través del empleo y la reafirmación de la obligación de los Estados de adoptar políticas públicas que permitan la mentada conciliación trabajo/cuidados.

En 2015 la Organización de Naciones Unidas (ONU) aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible¹². Esta agenda consta de 17 objetivos y 169 metas -retoma los Objetivos de Desarrollo del Milenio en pos de su fortalecimiento- y es interesante resaltar el Objetivo 5 establece el logro de la igualdad de género en términos de garantizar el acceso universal a la salud sexual y salud reproductiva, otorga a la mujer derechos igualitarios en el acceso a recursos económicos y al mercado de trabajo, y potencia su participación en las esferas de toma de decisiones en los sectores público y privados.

Además, la igualdad de género se plantea como un objetivo transversal a todos los ODS, que incluyen metas específicas en este sentido.

También es de destacar, la modificación a la normativa penal argentina que fuera impuesta a partir de la sanción de la Ley N° 26.791 del año 2012, a través de la cual se reformó el art. 80 del Código Penal para criminalizar de modo agravado ciertos homicidios especialmente relacionados con el fenómeno de la violencia de género. Asimismo, han tenido indudable impacto en el ordenamiento legal la sanción en el año 2010 de la Ley N° 26.618 de Matrimonio Igualitario y la Ley N° 26.743 de Identidad de Género del año 2012. Luego, en el año 2015, siguiendo esa misma línea fue aprobado el Código Civil Comercial, puesto en vigencia a partir de agosto de 2015, digesto que reconoce la perspectiva de género.

En cuanto a la situación de las personas del colectivo LGTBIQ+, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha advertido que, si bien la orientación sexual y la identidad de género no están expresamente incluidas en la Convención de Belém do Pará, ésta es un «instrumento vivo» que debe ser interpretado de conformidad con los tiempos actuales y con base en un criterio evolutivo. En consecuencia, para la CIDH, cuando el artículo 9 de la Convención de Belém do Pará se refiere a la obligación del Estado de tener en cuenta la situación de la violencia que pueda sufrir la mujer, en razón de varios factores «entre otros», éstos necesariamente abarcan a la orientación sexual y la identidad de género¹³.

12. Organización de Naciones Unidas (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-. <https://www.un.org/sustainable-development/es/> y https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S

13. Cf. CIDH, "Violencia Contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América", OAS/Ser.L/V/II.rev.2 Doc. 36, 12 de noviembre 2015, párr. 52.

A ello se suma la Opinión Consultiva OC-24/17¹⁴ de la Corte Interamericana de Derechos en relación a la comunidad LGTBI.

Recientemente (7 al 11 de noviembre de 2022), se llevó a cabo en nuestro país La XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) como Secretaría de la Conferencia con el apoyo de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres)¹⁵.

No obstante, pese a la existencia de un sólido andamiaje legal e incluso jurisprudencial sobre el cual se debería edificar la igualdad tanto formal como sustancial de todo ser humano, lo cierto es que aún en el primer tercio del siglo XXI, algunos grupos sufren una discriminación estructural por la que deban reclamar: por un lado, por el cese de acciones que acontecidas en marco de diferentes ámbitos -familiar, social, laboral, político, entre otros- que producen graves afectaciones a sus derechos y por el otro, por la implementación de medidas de acción positiva o medidas específicas para lograr la igualdad de hecho.

Es de destacar, que el 19 de diciembre de 2018, se sancionó la Ley 27.499¹⁶ «Ley Micaela» que pretende adoptar una nueva herramienta para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género al establecer la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia a los tres poderes del Estado Nacional.

En este marco, y siendo que la UNNOBA forma parte de La Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) que desde 2018, se ha incorporado como organización en el marco del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) con la misión de colaborar en el diseño y desarrollo de políticas que contribuyan a erradicar las desigualdades y violencias basadas en género en todo el sistema universitario; y que como tal es el fruto del avance de los activismos universitarios feministas para la institucionalización y jerarquización de las políticas de género en las instituciones públicas de educación superior.

La «Ley Micaela» ha tenido un efecto expansivo en otras instituciones estatales y en este sentido, se destaca la resolución emitida por el Consejo Interuniversitario Nacional -Acuerdo Plenario N° 1076/2019- en la cual decide adherir a la mencionada normativa en tanto reconoce que el Sistema Universitario Público tiene una labor fundamental al momento de construir políticas universitarias que contribuyan a «minimizar las desigualdades e inequidades históricas dentro de las instituciones

14. Opinión Consultiva OC- 24/17, 24 de noviembre de 2017, "Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo", disponible en www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf.

15. XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Argentina, Buenos Aires del 7 al 11 de noviembre de 2022. <https://conferenciamujer.cepal.org/15/es>

16. Ley 27.499 Ley Micaela. Capacitación Obligatoria en la temática de Genero y Violencia contra las Mujeres. Publicada el 10/1/2019.

de educación superior»¹⁷.

La UNNOBA ha expresado a través de acciones como de diferentes documentos que dentro de los objetivos de esta Universidad están 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.

Así, tal como indica el Estatuto Universitario en el Punto III de los Principios y Bases *«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»* y en el Punto XIII *«La Universidad desarrolla sus actividades en el marco de políticas inclusivas que propendan a acciones positivas de igualdad de género»*.

Por todo ello, la UNNOBA ratifica 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, y en el mismo orden que lo establecido oportunamente en el "Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual" -Resolución (CS) 1665/2019- como normativa antecesora 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.

17. CIN, Acuerdo plenario N° 1076, 2019.

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia y/ o discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual.

Artículo 1: Ámbito de aplicación y contexto situacional.

El presente protocolo rige para todas las relaciones académicas y laborales que se den dentro de cualquier espacio físico, unidad académica o administrativa donde funciona la UNNOBA y sus dependencias en las que pudieran incurrir y/o sufrir las personas que se desempeñen y/o desarrollen actividades continuas o transitorias en el ámbito de la universidad.

Quedan comprendidas las situaciones que se califiquen como acto/s de discriminación, hostigamiento o violencia basada en el sexo y/o género de las personas o grupo de personas y que tengan como objeto o resultado restringir, excluir, amedrentar, limitar, degradar, ofender y/ o anular el goce y ejercicio de sus derechos

Cualquiera de estas situaciones pueden ser llevadas a cabo de forma personal o a través de cualquier medio de comunicación incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (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.

Queda comprendido en el ámbito fáctico de aplicación del presente:

1) Hechos de violencia sexual tipificados en el Código

Penal Argentino bajo el Capítulo II del Título III: Delitos Contra La Integridad Sexual o los que en el futuro pudiera tipificarse;

2) Toda situación de violencia física, psíquica o moral que pudieren configurar formas de acoso sexual no previstas en el 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.

3) Los tipos de violencia y modalidades de violencia previstos en 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 sus modificatorias.

4) Hechos con connotación sexista: 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.

Artículo 2: Personas involucradas.

Quedan involucrados los comportamientos, acciones y/ u omisiones realizadas por funcionarios/as y/o autoridades de esta Universidad, personal docente y personal no docente, estudiantes -cualquiera sea su situación académica-, personal académico temporario o visitante, como asimismo todas aquellas personas vinculadas contractualmente con la institución y que presten servicios para la misma, independientemente de la relación vinculante, y/o terceros que presten servicios académicos, de investigación y/o de cualquier índole, de carácter permanente o temporal 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 interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externa a la institución.

Artículo 3: Autoridad de aplicación.

Se conformará una "Comisión de Aplicación del Protocolo de acción institucional contra la violencia y/o discriminación por motivos de género", dependiente de la Secretaría General compuesta por las personas que desempeñen los siguientes cargos: Director/a de Unidades Académicas, Director/a del Instituto Académico de Desarrollo Humano, Secretaría Académica, Director/a del Instituto de Posgrado, Coordinador/a Académico/a de la Escuela Secundaria Pte. Domingo F. Sarmiento, Director/a de Gestión del Capital Humano y Representante de UNNOBA Diversa. La Autoridad de Aplicación tomará sus decisiones con una mayoría de las dos terceras partes de sus miembros totales.

Artículo 4: Principios rectores.

1) Asesoramiento gratuito: La persona afectada será acompañada y asesorada integralmente de manera gratuita por las áreas correspondientes de la universidad.

2) Interpretación: Las circunstancias de persona, espacio, ocasión y forma referidas en los artículos 1, 2 y 3, 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.

3) Respeto y privacidad: La persona que efectúe una denuncia o consulta 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.

4) 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.

5) Confidencialidad: Deberá entenderse el principio de confidencialidad extensivo mientras no colisione con el requerimiento judicial, hecho del cual, la persona denunciante o consultante deberá ser puesta en conocimiento previamente para el cumplimiento de la solicitud.

6) No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y/o su eventual reproducción, así como la exposición pública tanto de la persona afectada como de los hechos acontecidos y/o datos que permitan identificar personas o hechos.

7) Prevención: 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.

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

Artículo 5: De las Faltas.

1) Toda conducta calificada como acto de violencia, hostigamiento o discriminación de cualquier tipo que indistinta o concurrentemente por razones de género y/o identidad sexual, clase, etnia, nacionalidad o religión será considerada como falta grave en los términos del régimen de convivencia o convenio colectivo de trabajo bajo el que se encuentre la persona denunciada como autor/a de la misma, siendo pasible por ello de la sanción suspensiva o expulsiva que resulte aplicable, conforme resulte de la actuación sumaria que se instruya.

2) El presente protocolo no deroga, ni reemplaza la aplicación de la normativa es-

pecífica vigente en la UNNOBA, a las cuales se encuentran sujetos según pudiera corresponder las/ los integrantes de los claustros de la comunidad universitaria.

3) Cuando la persona denunciada no fuere integrante de la comunidad universitaria de la UNNOBA en virtud de pertenecer a una Empresa prestadora de servicios u obras, o personal de la misma con acceso a la institución, se intimará a su titular que tome medidas tendientes al apartamiento de la persona denunciada de las instalaciones de la Universidad, sustituyéndola 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 6: De las consultas y/o denuncias.

1) Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona o grupo de personas que estime/n o considere/n que ha/han sido objeto de la vulneración de sus derechos o de otra persona o grupo de personas en los términos del presente protocolo.

2) Asimismo las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por una tercera persona que haya tomado conocimiento directo de la situación contemplada en el presente; como también podrá instarse la aplicación de oficio.

3) La denuncia o consulta se efectuará a través del botón protocolo/UNNOBA Diversa en la página web de la universidad (www.unnoba.edu.ar), por correo electrónico a: protocolodegenero@unnoba.edu.ar. No obstante, y dados los principios que rigen el presente protocolo, la o las persona/as afectada/s podrá/n acercarse ante cualquier área de la universidad a requerir asesoramiento para su consulta y/o denuncia.

4) Si la/s persona/s afectada/s o denunciante requiriera de una entrevista personal, se asignará un espacio físico para la atención presencial que contemple las condiciones de reserva y privacidad que las mismas ameritan.

5) Tanto en los casos previstos en los ítems 3 y 4, se dará vista, en un plazo no mayor a 24hs. a la Secretaría General quien, a su vez, dará inmediata intervención a la Autoridad de Aplicación, designando en el mismo acto al/la integrante de la Autoridad de Aplicación que coordinará internamente el procedimiento para el caso concreto.

6) En el caso, quien resulte designado/a para la coordinación del procedimiento interno, dentro de un plazo no mayor de 24 horas solicitará la información necesaria a la Secretaría/Prosecretaría/ Departamento/ Instituto/ Dirección/ Área y/o Unidad Académica que corresponda.

7) La Secretaría General de manera simultánea procederá a la habilitación del procedimiento previsto en el presente protocolo, sin brindar ningún tipo de referencia respecto las personas involucradas o de cualquier dato que perjudique los principios de confidencialidad, reserva y discreción.

8) Por su parte, la Autoridad de Aplicación, en un plazo no mayor de 48hs. -de haber tomado intervención- procederá, previo al análisis exhaustivo del caso, a tomar las medidas preventivas que fueran necesarias para el cese de los actos denunciados.

9) Si la especificidad del caso lo requiriera podrá convocar a profesionales de otras disciplinas para el trabajo conjunto e interdisciplinario.

10) La denuncia no quedará condicionada al inicio o resulta de las acciones civiles y penales que pudiera instar la/s persona/s afectada/s.

11) En todos los casos de denuncia, las actuaciones serán caratuladas "NN s/Aplicación Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia y/o discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual".

12) Las actuaciones tendrán carácter reservado, pudiendo tener vista de las mismas única y exclusivamente la persona afectada y/o denunciante por sí o por su apoderado, designado al efecto. Si fuere el caso de tomarse una medida preventiva, a partir de la misma, la/s persona/s denunciada/s será/n notificada/s y tendrá/n derecho a tomar vista de las actuaciones.

13) Ratificación de la denuncia: De ser posible, y dadas las condiciones del caso, la denuncia realizada por terceros y/o de oficio, podrá ser ratificada por la persona afectada en un plazo no mayor a 2 (dos) días. No obstante, su no ratificación por la parte afectada no será presupuesto sustancial de la prosecución de las actuaciones.

14) Archivo: Para el caso que la Autoridad de Aplicación, considerara que el/los he-

chos no encuadran en las previsiones del presente protocolo, procederá a emitir un informe sustanciado de la decisión y en el caso que fuera posible recomendará y/o derivará el caso para la intervención que correspondiere con remisión de las copias, procediéndose al archivo de las actuaciones.

15) Medidas para mejor proveer: la Autoridad de Aplicación estará facultada para articular y disponer de todas aquellas medidas que tiendan a mejorar, esclarecer, completar y/o complementar los elementos incorporados en las actuaciones.

Artículo 7: De las medidas preventivas y/o cautelares.

1) En orden a la verosimilitud y a la gravedad de los hechos concurrentes, la Autoridad de Aplicación, deberá adoptar medidas preventivas y/ o cautelares, que se estimen pertinentes y que puedan ser aplicadas en el ámbito de la UNNOBA.

2) Para el caso de la adopción de medidas cautelares, éstas deberán ser adoptadas previo dictamen jurídico que la Secretaría Legal y Técnica producirá en un plazo no mayor a 24 hs., a pedido de la Autoridad de Aplicación, siempre atendiendo a la cautela de la integridad de la persona afectada y a la naturaleza del o los hechos que den inicio a la actuación.

3) 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 y/o cautelar que se hubiere adoptado, la Autoridad de Aplicación podrá, previa evaluación de las condiciones 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.

4) El acto resolutorio que disponga la medida cautelar no podrá ser recurrido, excepto invocación de grave irrazonabilidad y/o grave perjuicio, en tal caso se aplicará el Reglamento de Procedimientos Administrativos UNNOBA. La interposición del recurso no tendrá efecto suspensivo.

5) Las medidas preventivas y/o cautelares, de acuerdo a lo resuelto por la Autoridad

de Aplicación podrán abarcar: 1) la modificación de condiciones laborales -suspensión preventiva, rotación de área y/o edilicia, cambio de horario de jornada laboral- y/o 2) la modificación de condiciones académicas -cambio de modalidad de dictado de la/s asignatura/s u horario/s-. Estas medidas no son taxativas pudiendo, dadas las circunstancias del caso, incorporarse cualquier otra medida tendiente a evitar contacto de cercanía de todo tipo en las instalaciones de la universidad.

6) En todos los casos en los que se apliquen medidas preventivas y/o cautelares como asimismo en las definitivas deberá estarse a la aplicación específica de la normativa teniendo en cuenta el Estatuto Universitario y las reglamentaciones particulares correspondientes a cada claustro según las condiciones derivadas del vínculo que previamente se hubiere establecido.

Artículo 8: Procedimiento.

1) Iniciadas las actuaciones en los términos del art. 7, la Secretaría General designará la persona de la Autoridad de Aplicación que llevará adelante el procedimiento interno según la particularidad y especificidad del caso; quien podrá proponer una entrevista personal con la persona afectada, la cual se llevará a cabo únicamente en caso de así decidirlo la misma, quien podrá concurrir, si así lo decide acompañada.

2) Dentro del plazo de las 24 horas, con sustento en los términos y circunstancias que resulten de la consulta y/o denuncia, consideración del contexto concurrente y todo otro antecedente que resulte necesario o de interés ponderar, la Autoridad de Aplicación deberá presentar, a la Secretaría General un informe circunstanciado -que será reservado- determinando la existencia o inexistencia concreta que identifique los peligros y una evaluación de los riesgos y adoptar medidas para prevenir y controlar en orden a las situaciones previstas en el presente, así como la individualización de la/s persona/s a notificar.

3) Recepcionado el Informe, la Secretaría General lo elevará, según corresponda, al Rectorado, Vicerrectorado o Unidad Académica a fin que ordene la instrucción del sumario correspondiente conforme normativas disciplinarias de aplicación según claustro de pertenencia o si fuere persona extraña a la universidad lo correspondiente de acuerdo al vínculo existente, a los efectos de acreditar en las mismas los hechos y determinar la responsabilidad disciplinaria del causante.

4) En caso de no verificarse las situaciones previstas en el art. 1, la Autoridad de Aplicación, si considerase que no corresponde el archivo por las particularidades del

caso, podrá proceder a la reserva de las actuaciones por doce (12) meses. De verificarse o aportarse en dicho período, alguna nueva situación o información que resulte conducente, podrá disponerse la reapertura y continuidad de tales actuaciones. 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 de las actuaciones, para lo cual queda expresamente facultada. En este último caso deberá darse cumplimiento con los principios de reserva y confidencialidad.

5) De la actuación prevista en el inciso anterior, se notificará únicamente a la persona afectada. También se informará a la autoridad del ámbito laboral o académico correspondiente.

6) Para el caso de haberse adoptado una medida preventiva, en los términos del art. 7 inc. 3, y habiendo transcurrido el plazo máximo para su cumplimiento, la Autoridad de Aplicación deberá presentar un informe circunstanciado y exhaustivo del acontecer durante el transcurso de la misma, así como del análisis de la situación actual y, para el caso que subsistan situaciones de vulneración de derecho/s de la/s persona/s afectada sugerir recomendaciones y/ medidas de protección permanentes.

Artículo 9: Acciones de difusión.

A los efectos de difundir los objetivos de este procedimiento, la UNNOBA promoverá acciones y campañas de formación, capacitación y sensibilización en perspectiva género, estimulando y favoreciendo la interrelación entre los distintos claustros y 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 todos los ámbitos de la UNNOBA.

Artículo 10: Normas aclaratorias, interpretativas, complementarias, y supletorias.

Será competencia del Rector dictar las normas aclaratorias e interpretativas como, asimismo complementarias que permitan tornar operativo el presente protocolo institucional. Será de aplicación los regímenes disciplinarios vigentes para cada uno de los claustros que componen la Universidad conforme el Estatuto, como así como también, el Reglamento de Procedimientos Administrativos UNNOBA.