

## **PROYECTO DE ORDENANZA**

### **VISTO:**

El expediente N° ..... del registro del Rectorado de la Universidad por el que la Sra. Vice Rectora, eleva el proyecto de PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LA UNSJ ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIAS A LA IDENTIDAD DE GÉNERO Y CONTRA LAS MUJERES; y

### **CONSIDERANDO:**

Que por expediente N° 01-2611-R/15 el Rectorado solicitó a la Dirección General de Organización y Control con la participación de la Dirección General de Asuntos Legales la elaboración de un Proyecto de Protocolo ante situaciones de discriminación, maltrato, hostigamiento o acoso ejercido sobre las diferencias sexuales, étnicas, de clase y religiosas, entre otras, en custodia de los derechos humanos. Ello con la finalidad de poder actuar en forma eficiente, rápida y conforme a derecho ante situaciones que pudieren registrarse.

Que en la sesión de fecha 15 de octubre de 2015 (Acta N° 16/15-CS), el Consejo Superior tomó conocimiento del expediente N° 13-035-A/2015, impulsado por alumnos de la FACSO, que contiene: a) “Proyecto de procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Universidad Nacional de San Juan” (obra a fojas 2/9); b) “Proyecto de Ordenanza por la que se implementa el Observatorio de Género” (incorporado a fojas 10/26); y el Oficio N° 13-112/2015, agregado a fojas 28/30 del expediente, que eleva el “Proyecto de Observatorio de Violencia en el Ámbito Universitario”.

Que luego de un amplio debate sobre la violencia de género y hechos de discriminación, el Consejo Superior dispuso la constitución de una Comisión Ad hoc que entienda en la elaboración del proyecto de Protocolo para actuar ante situaciones de discriminación, violencias a la identidad de género y contra las mujeres; coordinada por

la Vicerrectora, en la que podrán participar todos los interesados en la temática. En virtud de ello dispuso que el expediente N° 13-035-A/2015, así como toda otra actuación relacionada, se remita al Vicerrectorado como un aporte para la elaboración del Protocolo.

Que en la sesión de fecha 5 de noviembre de 2015 (Acta N° 17/15-CS), el Consejo Superior tomó conocimiento de la presentación realizada por miembros de la comunidad educativa del Colegio Central Universitario “Mariano Moreno”, solicitando la conformación de un “Programa Universitario Interdisciplinario sobre Problemática de Genero”. Luego del debate, el Consejo Superior, además de acordar con la propuesta dispuso el pase del expediente a la Comisión Ad hoc creada para la elaboración del Protocolo de actuación.

Que el Estado Nacional, mediante la Ley N° 23.592 adoptó medidas para quienes impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución Nacional. En tal sentido, el artículo 1° de la Ley establece “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio, sobre bases igualitarias, de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y reparar el daño moral y material ocasionados.”

“A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”

Que por los artículos 2° y 3° de la referida ley se establecen las penas para quienes cometieren, alentaren o iniciaren la persecución y el odio contra personas o grupos de personas a causa de su raza, religión, nacionalidad o ideas políticas.

Que complementariamente por Ley N° 24.515 el Estado Nacional creó el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), como entidad descentralizada en el ámbito del Poder Ejecutivo.

Que conforme el artículo 2° de la Ley el INADI tiene por objeto elaborar políticas nacionales y medidas concretas para combatir la discriminación, la xenofobia y

el racismo, impulsando y llevando a cabo acciones a tal fin. Además en el artículo 4º de la norma se establecen las funciones de la Entidad. Entre ellas cabe consignar: inciso “e) Recibir y centralizar denuncias sobre conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas y llevar un registro de ellas”, inciso “g) brindar un servicio de asesoramiento integral y gratuito para personas o grupos discriminados o víctimas de xenofobia o racismo”, e inciso “h) Proporcionar patrocinio gratuito y, a pedido de parte interesada, solicitar vistas de las actuaciones judiciales o administrativas relativas a los temas de su competencia”.

Que por Ley N° 26.743 se estableció el derecho a la identidad de género de las personas. Por el artículo 1º de la misma se dispuso que “toda persona tiene derecho: a) al reconocimiento de su identidad de género; b) al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; y c) a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada”.

Que la Ley citada precedentemente, en su artículo 2º, establece: “Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.

Que por Ley N° 26.485 el Estado Nacional dispuso la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Conforme al artículo 2º, la Ley tiene por objeto: “a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; f) El acceso a la

justicia de las mujeres que padecen violencia; y g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

Que la Ley referida en el párrafo anterior, en su artículo 3º tutela múltiples derechos, en especial: “a) Una vida sin violencia y sin discriminaciones; b) La salud, la educación y la seguridad personal; c) La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial; d) Que se respete su dignidad; e) Decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable; f) La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento; g) Recibir información y asesoramiento adecuado; h) Gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad; i) Gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley; j) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres; k) Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización.

Que conforme al artículo 4º de la norma aludida “Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.”

“Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.”

Que la Ley de protección a las mujeres tipifica en su artículo 5º, los distintos tipos de violencia, entre los que se destacan las siguientes: 1. Física, 2) Psicológica, 3) Sexual, 4) Económica y Patrimonial y 5) Simbólica. De igual forma procede con las modalidades o formas (artículo 6º) en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres: a) Violencia doméstica, b) Violencia institucional, c) Violencia laboral, d) Violencia contra la libertad reproductiva, e) Violencia obstétrica y f) Violencia mediática. Además, la Ley en su artículo 8º establece como organismo competente, encargado del diseño de las políticas públicas para efectivizar el

cumplimiento de la presente Ley al Consejo Nacional de la Mujer, para lo cual procede en su artículo 9° a asignar las facultades y atribuciones pertinentes.

Por otra parte la Ley de protección integral de las mujeres, también dispone en su Capítulo IV (artículo 12°), la creación del “Observatorio de la Violencia contra las Mujeres en el ámbito del Consejo Nacional de la Mujer, destinado al monitoreo, recolección, producción, registro y sistematización de datos e información sobre la violencia contra las mujeres”. Estableciendo en los artículos siguientes misión, funciones e integración.

Que el Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales homologado por Decreto Nacional N° 1246/2015 – PEN, en su Anexo II, artículo 22° establece que las partes signatarias “se comprometen a instrumentar toda medida tendiente a evitar cualquier situación de violencia laboral. A tal fin, la Institución Universitaria Nacional debe velar para que en su ámbito no se produzcan situaciones de acoso laboral y/o mobbing y/o acoso sexual”. Además en el artículo 23° del Convenio “se comprometen a eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de género, orientación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, aspecto físico, lugar de residencia, personas viviendo con VIH, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral”.

Que en este mismo sentido, el artículo 29°, inciso e) del Anexo II, del referido Convenio Colectivo de Trabajo prohíbe a los docentes “Desarrollar cualquier acción u omisión que represente discriminación por razón de raza, religión, étnica, nacionalidad, opinión, género, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Que el artículo 12° del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal no docente de Universidades Nacionales, homologado por el Decreto N° 366/2006-PEN, establece los deberes del personal, ente los que se incluyen: “b) Observar una actitud ética acorde con su calidad de empleado universitario y conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y el resto del personal” y “d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente”.

Además en el artículo 13° establece las prohibiciones a que se encuentra sujeto el personal, entre los que se consigna: “g) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Que el artículo 2° de la Ley de Educación Superior N° 24.521, establece “... La responsabilidad principal e indelegable del Estado nacional, las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, sobre la educación superior ...”. Entre las responsabilidades detalladas en él, cabe destacar la establecida en el inciso “c) Promover políticas de inclusión educativa que reconozcan igualitariamente las diferentes identidades de género y de los procesos multiculturales e interculturales”.

Que la Ley de Educación Nacional N° 26.206, en su artículo 126° establece los derechos de los alumnos, entre los que se encuentran: “b) Ser respetados/as en su libertad de conciencia, en el marco de la convivencia democrática” y “d) Ser protegidos/as contra toda agresión física, psicológica o moral”. Además en su artículo 127° consigna los deberes de los alumnos, entre los que incluye: “c) Respetar la libertad de conciencia, la dignidad, integridad e intimidad de todos/as los/as miembros de la comunidad educativa”; “d) Participar y colaborar en la mejora de la convivencia escolar y en la consecución de un adecuado clima de estudio en la institución, respetando el derecho de sus compañeros/as a la educación y las orientaciones de la autoridad, los/as docentes y los/as profesores/as” y “e) Respetar el proyecto educativo institucional, las normas de organización, convivencia y disciplina del establecimiento escolar”.

Que la Dirección General de Asuntos Legales ha tomado intervención, emitiendo el dictamen N° .../16, que obra a fojas .....

Por ello y en uso de sus atribuciones

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
JUAN**

**ORDENA:**

**ARTÍCULO 1º:** Crear la “OFICINA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO, CONTRA LAS VIOLENCIAS Y LA DISCRIMINACIÓN”, que dependerá orgánicamente y en forma directa de la Secretaría de Bienestar Universitario del Rectorado, cuya misión, funciones, integración y pautas de funcionamiento obran en el Anexo - I de la presente.

**ARTÍCULO 2º:** Aprobar el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIAS A LA IDENTIDAD DE GÉNERO Y CONTRA LAS MUJERES EN LA UNSJ, que se adjunta como Anexo – II de la presente.

**ARTÍCULO 3º:** De forma.

## **ANEXO – I**

### **OFICINA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO, CONTRA LAS VIOLENCIAS Y LA DISCRIMINACIÓN**

#### **MISIÓN:**

Entender en la aplicación del Protocolo de actuación en la UNSJ ante situaciones de discriminación, violencias a la identidad de género y contra las mujeres.

#### **FUNCIONES:**

- Informar a la comunidad universitaria sobre los alcances de las Leyes nacionales N° 26.743, 26.485 y 23.592, sus modificatorias y complementarias o las que en adelante las reemplacen, referentes a la Identidad de Género, Protección Integral a las Mujeres y Actos Discriminatorios en la Universidad Nacional de San Juan.
- Dar a conocer y difundir en el ámbito de la Universidad la vigencia del Protocolo de Actuación ante Situaciones de Discriminación, Violencia a la Identidad de Género y Protección a las Mujeres en la UNSJ.
- Recepcionar y atender las consultas que realicen los sujetos comprendidos en el Protocolo de actuación.

- Recepcionar las denuncias que realicen los sujetos afectados y terceras personas con conocimiento fehaciente de los hechos y conductas presuntamente lesivas.
- Sustanciar “información sumaria” a los fines de poder reunir elementos que permitan determinar si resulta procedente o no dar curso a la denuncia incoada.
- Mantener reserva sobre los datos de las personas alcanzadas por la denuncia (afectadas -victimas y causantes – victimarios).
- Garantizar el derecho de defensa de las personas denunciadas.
- Acompañar y contener a la persona afectada.
- Establecer las estrategias de intervención y de derivación que resulten necesarias.
- Determinar si resulta procedente la continuidad administrativa de la denuncia o si la misma debe ser desestimada.
- Dar intervención a la Dirección General de Asuntos Legales, cuando resulte procedente la continuidad de la denuncia.
- Seguimiento de la actuación hasta su conclusión.
- Notificar al denunciante y al presunto causante de los resultados de la actuación.
- Habilitar el Registro de carácter “reservado”, donde se asienten todas las actuaciones que se tramiten ante la Oficina (consultas y denuncias).
- Elaborar estadísticas que permitan al Consejo Superior establecer políticas de prevención y sensibilización en materia de Identidad de Género, Protección Integral a las Mujeres y Actos Discriminatorios.

### **INTEGRACIÓN Y DESIGNACIÓN:**

El Responsable de la “Oficina por la Igualdad de Género, contra las Violencias y la Discriminación” será designado por el Consejo Superior a propuesta del Rectorado de la Universidad, por el término de dos años, pudiendo ser redesignado. El Responsable deberá ser un profesional universitario con perspectiva de género acreditable y cumplir



con los requisitos y demás condiciones establecidas en el apartado “Perfil del Personal”.

La Oficina será asistida por un “Equipo Técnico Interdisciplinario”, especializado en la materia, integrado por profesionales en el campo de la psicología, psicopedagogía, trabajo social, medicina, abogacía, entre otros.

A tal fin la Secretaría de Bienestar Universitario podrá requerir por vía de extensión de funciones la participación de profesionales de las Unidades Académicas, Asistenciales y Legales de la Universidad, los que serán afectados mediante acto administrativo de la autoridad jurisdiccional competente.

El Consejo Superior, cuando en alguno de los campos no cuente con profesionales o dedicación suficiente para el adecuado funcionamiento, podrá autorizar los cargos o contratos correspondientes.

## **PERFIL DEL PERSONAL**

El personal afectado a la “Oficina por la Igualdad de Género, Contra las Violencias y la Discriminación”, incluido el “Equipo Técnico Interdisciplinario”, deberá poseer conocimiento acabado de las leyes nacionales Nros. 23.592, 26.485 y 26.743, sus modificatorias y complementarias o las que en adelante las reemplacen; sensibilidad en materia de: identidad de género, actos de discriminación y violencia contra las mujeres; como así también capacidad de gestión y de interacción y contención con las personas afectadas por conductas, acciones o hechos punibles por la referida normativa.

## **PAUTAS DE FUNCIONAMIENTO**

### **PÁGINA WEB:**

La Oficina, a través de las Unidades competentes de Rectorado, deberá habilitar en la página web de la Universidad <http://www.unsj.edu.ar> un espacio donde se pueda acceder a la normativa nacional vigente en la materia, así como al Protocolo de acción

aplicable en el ámbito de la UNSJ. También deberá consignar la dirección de correo electrónico y un número de telefonía fijo y otro de celular con las aplicaciones de mayor uso, para evacuar consultas. Además deberá especificar el nombre del responsable de la Oficina y el horario de atención, para quienes deseen realizar consultas personales o formular denuncias.

### **INFORMACIÓN SUMARIA:**

El Responsable de la “Oficina Por la Igualdad de Género, Contra las Violencias y la Discriminación” es quien deberá sustanciar “información sumaria”, cuando en las denuncias no se acompañen elementos suficientes o no se tenga acabada certeza de los hechos o actos, a fin de poder reunir elementos que permitan determinar si resulta procedente o no dar curso a la denuncia incoada. En tal caso será asistido por el abogado afectado al Equipo Técnico Interdisciplinario.

### **REGISTRO DE DENUNCIAS:**

La Oficina deberá habilitar un Registro de carácter “reservado” donde se asienten todas las denuncias que se tramiten, el que contendrá:

- Datos personales del denunciante.
- Descripción de los hechos, comportamientos, acciones u omisiones que dan origen a la denuncia.
- Evaluación de la situación denunciada por parte de la Oficina y del Equipo Técnico Interdisciplinario.
- Tramitación-derivación que se le da a la denuncia.
- Estrategias de intervención, medidas complementarias a adoptar y acciones de contención al afectado.

- Seguimiento de la denuncia.
- Resolución/es tomada/s por la Universidad.

## **ANEXO - II**

### **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LA UNSJ ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIAS A LA IDENTIDAD DE GÉNERO Y CONTRA LAS MUJERES**

#### **Objeto**

**ARTÍCULO 1º:** El presente Protocolo tiene por objeto tutelar los derechos y garantías que reconocen las leyes N° 26.743, 26.485 y 23.592, sus modificatorias y complementarias o las que en adelante las reemplacen, referentes a la Identidad de Género, Protección Integral a las Mujeres y Actos Discriminatorios en la Universidad Nacional de San Juan.

#### **Ámbito de Aplicación**

**ARTÍCULO 2º:** El presente Protocolo constituye una norma de alcance general y permanente, de carácter obligatorio para quienes está dirigida y rige en las relaciones laborales y educativas que se desarrollan en:

- Dependencias de la Universidad Nacional de San Juan.
- En otras áreas o espacios no universitarios:
  - Durante la realización de actividades académicas, de investigación o extensión organizadas y supervisadas por esta Casa de Altos Estudios.

- Cuando los hechos, comportamientos y acciones que los originen estén contextualizados en las relaciones laborales o educativas de la Universidad.

## **Sujetos**

**ARTÍCULO 3º:** Incluye los hechos, comportamientos y acciones realizados por:

- El personal de la Universidad:
  - Docentes (cualesquiera sea su categoría, carácter y dedicación).
  - Personal de Apoyo Universitario – PAU.
  - Autoridades Superiores:
    - Autoridades Universitarias.
    - Autoridades de Institutos Preuniversitarios.
- Alumnos en todos sus niveles y modalidades.
- Terceras personas que, en el marco de la normativa vigente, presten servicios temporales en dependencias de la Universidad.

## **Medios**

**ARTÍCULO 4º:** A los efectos de la procedencia de la aplicación del presente Protocolo, se deberán considerar todos los hechos, comportamientos, acciones u omisiones que realicen los sujetos alcanzados, cualquiera fuere el medio o modalidad comisivo empleado, pudiendo estar dirigidos a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población.

## **Autoridad de Aplicación**

**ARTÍCULO 5º:** La Autoridad de aplicación de este Protocolo de actuación, es la “Oficina por la Igualdad de Género, Contra las Violencias y la Discriminación”, creada por el artículo 1º, de la presente Ordenanza.

## **Consultas**

**ARTÍCULO 6º:** Las personas que se consideren afectadas por violación a los derechos y garantías que protege este Protocolo, como así también terceras personas con conocimiento fehaciente de los hechos, conductas, acciones u omisiones presuntamente lesivas, podrán realizar las consultas pertinentes por ante la “Oficina por la Igualdad de Género y Contra las Violencias y la Discriminación”. Las consultas podrán realizarse por: correo electrónico, telefonía fija o celular con las aplicaciones de mensajería, o en forma presencial. Estas últimas se llevarán a cabo en dependencias de la Oficina y con la mayor privacidad posible; excepcionalmente a pedido de la persona afectada podrá desarrollarse en otras dependencias de la Universidad.

El Responsable de la Oficina deberá asesorar a las personas afectadas en debida forma. Cuando la consulta fuere realizada en forma electrónica (correo u otros medios de mensajería), el asesoramiento deberá concretarse dentro de los dos (2) días siguientes. En caso que la persona requirente hubiere solicitado una entrevista personal, ésta se deberá realizar en idéntico plazo.

## **Denuncias**

**ARTÍCULO 7º:** Los sujetos afectados y terceras personas con conocimiento fehaciente de los hechos, conductas, acciones u omisiones presuntamente lesivas, son las que deberán realizar la denuncia administrativa ante la “Oficina por la Igualdad de Género, Contra las Violencias y la Discriminación”, para lo cual deberán cumplimentar y suscribir el Formulario de Denuncia que a tal fin se les proveerá.

Cuando se denuncie una conducta que pudiere importar un delito de instancia privada y la denuncia la hubiere realizado un tercero, será necesario que el presunto afectado – víctima- ratifique aquella, para que la actuación pueda continuar con el debido proceso.

En caso de alumnos, de todos los niveles y modalidades, menores de 18 años, que pudieren resultar afectados o comprendidos en hechos, actos o conductas lesivas de los derechos y garantías que protege el presente Protocolo, se deberá actuar conforme a lo establecido en la Ley Nacional N° 26.061, sus modificatorias y complementarias - de

protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes. A tal efecto, cuando el alumno menor de edad estuviere involucrado en los hechos denunciados, se deberá poner en conocimiento de tal situación a los padres o tutores. En caso que el menor sea el denunciante, la misma deberá ser ratificada por los padres o tutores.

### **Información Sumaria**

**ARTÍCULO 8º:** Las denuncias en las que no existan elementos suficientes o no se tenga acabada certeza de los hechos, el Responsable de la “Oficina por la Igualdad de Género, Contra las Violencias y la Discriminación” deberá sustanciar “información sumaria” a los fines de poder reunir elementos y pruebas que permitan determinar si resulta procedente o no dar curso a la denuncia incoada. En tal caso dicha investigación deberá concretarse en un término perentorio de diez (10) días, contados a partir de la recepción de la denuncia.

### **No re-victimización**

**ARTÍCULO 9º:** Durante todo el procedimiento se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona afectada; debiendo adoptarse los recaudos necesarios, para evitar o morigerar las situaciones generadoras de estrés al que se encuentra expuesta. Para ello, deberá ser tratada de modo tal que se respeten sus derechos y su dignidad, adoptando las medidas necesarias para que goce de la debida consideración y contención, evitando un daño psicológico mayor.

### **Confidencialidad**

**ARTÍCULO 10º:** La autoridad de aplicación deberá mantener reserva sobre los datos de las personas alcanzadas por la denuncia: el presunto “afectado” o “víctima” y el presunto “causante” o “victimario”, hasta tanto se esclarezcan los hechos y se establezcan las responsabilidades emergentes, a través de los medios jurídicos y procedimentales que prevé el presente Protocolo y la normativa legal vigente en la Universidad.

## **Contención, estrategias de intervención y derivación**

**ARTÍCULO 11º:** La persona afectada deberá ser acompañada por la “Oficina por la Igualdad de Género, Contra las Violencias y la Discriminación”, durante todo el proceso de tramitación de la denuncia. De resultar necesario, el Responsable de la Oficina a través del Equipo Técnico Interdisciplinario arbitrará todas las medidas que el caso requiera, para otorgar a la persona afectada la debida contención. Además sugerirá las estrategias de intervención y de derivación que estime pertinentes.

## **Denuncia judicial o ante organismos competentes**

**ARTÍCULO 12º:** La “Oficina por la Igualdad de Género, Contra las Violencias y la Discriminación” asesorará a la persona presuntamente afectada sobre la procedencia o no de una denuncia judicial o ante organismos del Estado que resulten competentes al efecto, entre otros: el Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo-INADI y el Consejo Nacional de la Mujer.

**ARTÍCULO 13º:** No obstante lo expuesto en el artículo precedente, el personal de la Universidad que en el desempeño de sus tareas educativas, asistenciales, de restablecimiento de la salud, entre otras, tomare conocimiento de que una mujer padece de violencia, y siempre que los hechos pudieren constituir un delito, tiene la obligación de realizar la denuncia penal correspondiente; conforme lo establece el inciso e), del artículo 24º, de la Ley N° 26.485.

**ARTÍCULO 14º:** Las denuncias incoadas en sede administrativa deben resolverse en tiempo y forma que prevé el presente Protocolo, con independencia de si el damnificado o el tercero denunciante hiciere o no uso de la vía judicial. De habilitarse esta última vía, el procedimiento administrativo no podrá demorarse ni quedar supeditado al resultado de las acciones civiles y/o penales incoadas.

## **Conformación de expediente.**

**ARTÍCULO 15º:** En todos los casos a través de la Mesa de Entradas, Salidas y Archivo del Rectorado se confeccionará expediente con carácter “reservado”, incorporando en él todo lo actuado: denuncia incoada, pruebas aportadas y relevadas, información sumaria si se hubiere realizado, informe de la “Oficina por la Igualdad de Género, Contra las Violencias y la Discriminación” sobre medidas de abordaje, contención, diagnósticos, derivaciones, informe jurídicos, entre otros.

### **Desestimación**

**ARTÍCULO 16º:** Del análisis y valoración de todo lo actuado, el Responsable de la Oficina Por la Igualdad de Género, Contra las Violencias y la Discriminación" determinará si resulta procedente la continuidad administrativa de la denuncia o en su defecto la desestimación de ella. En este último caso, emitirá informe fundado y previo conocimiento y opinión de la Secretaría de Bienestar Universitario se remitirá la actuación al Rector para que ordene la emisión del acto resolutivo de desestimación, el que una vez dictado será registrado por la “Oficina por la Igualdad de Género, Contra las Violencias y la Discriminación”, quien procederá a notificar al denunciante.

La desestimación de la denuncia no conlleva dejar sin efecto las medidas de abordaje y derivación que pudiere haber implementado la Oficina, a través del Equipo Técnico Interdisciplinario. Éstas podrán continuar, cuando a criterio de la Unidad fueren necesarias para la integridad psicofísica de la persona denunciante.

### **Sustanciación del procedimiento para esclarecer los hechos y determinar responsabilidades**

**ARTÍCULO 17º:** En caso de continuidad de la denuncia, el Responsable de la “Oficina por la Igualdad de Género, Contra las Violencias y la Discriminación”, emitirá informe fundado sobre la procedencia de la misma y previo conocimiento y opinión de la Secretaría de Bienestar Universitario, se remitirá el expediente a la Dirección General de Asuntos Legales, para que, en el plazo de los dos (2) días siguientes, determine si resulta procedente sustanciar Sumario Administrativo o Juicio Académico, según corresponda.



## **Sumario Administrativo – Juicio Académico**

**ARTÍCULO 18º:** Si del dictamen de la Dirección General de Asuntos Legales surge que corresponde instruir el procedimiento establecido en la materia, a fin de esclarecer los hechos, reunir pruebas, determinar responsables y encuadrar la falta cuando la hubiere; se procederá de la siguiente forma:

- Cuando la persona denunciada sea PAU, autoridad de institutos Preuniversitarios, alumno o tercero [comprendida en el artículo 3º, del presente Anexo - II, inciso a), II. y III. ii., b) y c)]: Se remitirá el Expediente al Área de Sumarios, otorgando al presente expediente preferente y muy urgente despacho. El Rector por Resolución es quien ordenará la instrucción del sumario administrativo.
- Si la persona denunciada es autoridad universitaria [comprendida en el artículo 3º, del presente Anexo - II, inciso a), III, i.]: Se girará la actuación al Consejo Superior para que en sesión secreta tome conocimiento y autorice por Resolución la sustanciación del sumario administrativo y cualquier otra medida complementaria que hubiere sido requerida.
- En el caso que la persona denunciada sea un docente [comprendida en el artículo 3º, del presente Anexo - II, inciso a), I.], se ordenará por Resolución de Rectorado la sustanciación del Juicio Académico, conforme a la normativa que rige en la materia.

### **Debido proceso adjetivo**

**ARTÍCULO 19º:** La persona presuntamente afectada, el denunciante (cuando la denuncia la realizare una tercera persona) y el presunto causante, tienen derecho al debido proceso adjetivo, que comprende los derechos a ser oído, a ofrecer y producir pruebas y a una decisión fundada.

### **Suspensión o traslado preventivo**

**ARTÍCULO 20º:** El personal sometido a sumario administrativo o a juicio académico podrá ser suspendido preventivamente o trasladado dentro la universidad, por el término

máximo que la normativa vigente en la materia establece; cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuera evaluada como peligrosa o riesgosa. Esta decisión deberá ser tomada por el Rector con los debidos fundamentos y tendrá los efectos de una medida precautoria.

Las referidas medidas podrán ser requeridas por:

- La persona presuntamente afectada.
- El denunciante (cuando la denuncia la realizare una tercera persona).
- La “Oficina por la Igualdad de Género, Contra las Violencias y la Discriminación”.
- La autoridad jurisdiccional competente a la que pertenecen o donde desarrollan actividades el presunto causante y el presunto afectado.
- El instructor sumariante o el tribunal académico interviniente.

En todos los casos la petición debe encontrarse debidamente fundada. En los requerimientos consignados en los incisos a) y b), se deberá acompañar los informes circunstanciados de: la “Oficina por la Igualdad de Género, Contra las Violencias y la Discriminación” y del instructor sumariante o del tribunal académico interviniente.

### **Resolución: Sanciones**

**ARTÍCULO 21º:** Si concluido el procedimiento de sumario administrativo o de juicio académico surgiera la responsabilidad de alguno de los sujetos alcanzados por el presente Protocolo; en el acto administrativo que se dicte, se consignará también la sanción disciplinaria a aplicar, conforme a lo establecido en:

- Personal de Apoyo Universitario: Convenio Colectivo de Trabajo, homologado por el Decreto N° 366/2006-PEN.
- Docentes: Convenio Colectivo de Trabajo, homologado por el Decreto N° 1246/2015-PEN y la normativa interna vigente en materia de Régimen Disciplinario para los docentes de la UNSJ.
- Alumnos: Régimen de Convivencia y Disciplina vigente en cada Jurisdicción.

- Terceras personas: Se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación contractual con la empresa prestadora del servicio externo que brinda, además de las acciones civiles y penales que por la naturaleza de los hechos pudiere corresponder.
- Autoridades Universitarias: Tanto la sanción disciplinaria como la autoridad competente para aplicarla deberá enmarcarse en las previsiones del Título VIII – Régimen Disciplinario y demás artículos complementarios y concordantes del Estatuto Universitario y demás normativa vigente.

La Resolución será dictada por el Rector cuando los sujetos alcanzados sean alumnos, terceras personas, personal docente y de apoyo universitario; y por los órganos colegiados competentes cuando el sujeto responsable del hecho, conducta, acción u omisión lesiva, fuere una autoridad Universitaria.

#### **Notificación.**

**ARTÍCULO 22°:** La resolución recaída sobre el asunto será registrada en la “Oficina por la Igualdad de Género, Contra las Violencias y la Discriminación” y a través de ésta fehacientemente notificada a las partes, en el domicilio real o legal constituido, según corresponda, en el plazo de cinco (5) días a partir de la fecha de la resolución. Además se remitirá copia del acto administrativo, para su registro e intervención, a la Dirección de Recursos Humanos del Rectorado y a las autoridades jurisdiccionales competentes.

#### **Recursos**

**ARTÍCULO 23°:** Una vez notificado de la resolución, el o los interesados podrán recurrirla ante el Consejo Superior dentro de los plazos y formas establecidos en la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos y su Decreto reglamentario vigentes.

**ARTÍCULO 24°:** En caso de recurso jerárquico, y recibidas las actuaciones, el Consejo Superior solicitará dictamen a la Dirección General de Asuntos Legales, quien deberá producirlo en el término de cinco (5) días de recibido. El Consejo Superior resolverá en definitiva la causa dentro de los treinta (30) días de recibidas las actuaciones, o de encontrarse el expediente en condiciones de ser resuelto si se hubiere producido la apertura a prueba del recurso. En ambos casos, deberá respetarse aspectos como:

quórum, plazos y demás requisitos procedimentales establecidos en las reglamentaciones internas vigentes en la materia. La resolución será irrecurrible en sede administrativa, quedando expedita la vía judicial.

### **Registro y notificación. Aplicación de sanciones**

**ARTÍCULO 25°:** El expediente con la Resolución recaída se remitirá a la Oficina por la Igualdad de Género, Contra las Violencias y la Discriminación, quien asentará la Resolución en el Registro reservado de la Unidad y procederá dentro de los cinco (5) días de emitida a:

- Notificar la Resolución a las partes intervinientes y a las autoridades jurisdiccionales competentes. Estas últimas deberán incorporar copia de la misma a los legajos del personal y alumnos alcanzados y en el caso que la Resolución aplicare sanciones disciplinarias deberán hacer efectivo su cumplimiento, si correspondiere.
- Remitir a la Dirección de Recursos Humanos de Rectorado una copia del acto administrativo para su registro e intervención.

**ARTÍCULO 26:** Las sanciones disciplinarias impuestas son independientes de las responsabilidades patrimoniales, civiles y penales que pudieran corresponder por la naturaleza de los hechos, actos y conductas acreditadas.

### **Cómputo de Plazos**

**ARTÍCULO 27:** Los plazos establecidos en el presente Protocolo se contarán por días hábiles en la Universidad.