

“PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN LA UBA”

(Resolución n° 4043/15 y modificaciones RESCS-2019-1918-E-UBA-REC).

En el marco de las relaciones laborales y educativas.

Basado en las siguientes Declaraciones y Tratados:

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención sobre los Derechos del Niño
- Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia
- Constitución Nacional
- Convención de Belem do Para
- Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales. (Ley 26.485)
- Resolución N° 2807/2013 de la Asamblea General de la OEA sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género
- Ley de Identidad de género (Ley N° 26.743)

Considerando que la violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra varones y mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Sin embargo, las mujeres, cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipo cultural e histórico constituyen la población mayormente afectada por esas formas de violencia y discriminación; y dado que estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados y han sido objeto de diferentes instrumentos normativos, ya que existen Leyes Nacionales y Tratados de Derechos Humanos que reprimen la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación.

ANEXO I/II

Artículo 1° **Ámbito de aplicación.**

Este procedimiento rige para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de cualquier dependencia de la Universidad de Buenos Aires.

Artículo 2°.- Sujetos.

Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por Funcionarios/as, Docentes y Nodocentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Universidad.

Artículo 3°.- Situaciones.

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

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

Las situaciones comprenden:

- a. **Acoso sexual:** todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.
- b. **Hechos con connotación sexista:** toda conducta, acción, todo comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño,

sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

c. **Hechos de violencia sexual:** toda conducta que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la persona de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual, a través de engaño, amenaza, coerción, uso de fuerza o cualquier otra forma de intimidación.

Artículo 4°.- Contexto de realización.

Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

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

Artículo 5°.- Principios rectores:

a. **Asesoramiento gratuito:** La persona afectada será asesorada legal y psicológicamente de manera gratuita por las áreas competentes para este fin que funcionen en cada dependencia y/o en la unidad central Universidad.

b. Respeto y privacidad:

1- La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

2- El contenido de las consultas, denuncias, entrevistas recibidas, informes de riesgo o cualquier actuación labrada por los equipos interdisciplinarios mantendrán un carácter confidencial hasta el dictado de un acto administrativo en el que se adopte un temperamento respecto de la situación denunciada. En esta etapa previa podrá inclusive disponerse la reserva de la identidad de la persona entrevistada si ella así lo solicitase.

3- Si en merito a la declaración de la persona entrevistada, el informe de riesgo realizado o cualquier documentación presentada ante el equipo interdisciplinario se ordenare la sustanciación de una información sumaria, sumario administrativo o se dispusiese una medida urgente, la persona denunciada tendrá derecho a tomar vistas de las actuaciones. En estos supuestos la identidad de la persona denunciante podrá ser conocida por la persona denunciada.

4- La confidencialidad también cederá en caso de que la información sea requerida judicialmente. Se deberá comunicar a la persona consultante/denunciante la existencia del requerimiento judicial y brindar únicamente la información necesaria para cumplir con la solicitud.

5- La persona entrevistada formulara su declaración bajo juramento pero podrá reservarse el derecho a no brindar datos o información cuando considere que hacerlo pudiera afectar su pudor, su honor, su intimidad o su seguridad personal.

Esta prerrogativa deberá ser tenida en cuenta aun si se decidiese la apertura de un procedimiento disciplinario, no pudiendo ser compelida a expresar aquello que decidió no compartir en la entrevista inicial.

c. **No re victimización.** Se evitara la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla. Queda terminantemente prohibido para todas las personas referentes e integrantes de los equipos interdisciplinarios, como así también para toda persona que acceda al contenido de una entrevista o denuncia, el divulgar información o formular manifestaciones públicas sobre los hechos allí relatados. La infracción de este principio se considerara falta leve en todos los regímenes disciplinarios de esta Universidad y le corresponderá la sanción que cada régimen establezca para las mismas.

d. **Prevención** de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión y campañas de formación.

Artículo 6°.- Objetivos.

- a. Garantizar en la Universidad un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, clase, étnica, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- b. Adoptar medidas de prevención como principal método de combatir este tipo de acciones.
- c. Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.
Poner a disposición de las personas afectadas asesoramiento y asistencia que puedan requerir.
- e. Llevar estadísticas y análisis sistemático de la temática relativa a discriminación, hostigamiento y violencias por razones de identidad de género u orientación sexual a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- f. Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual en todas las unidades académicas de la Universidad.

Artículo 7°.- Faltas.

Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o violencia por razones de identidad de género u orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad o religiosa serán consideradas faltas a los efectos del régimen disciplinario correspondiente a esta Universidad.

Cuando recaigan sanciones disciplinarias como consecuencia de la comisión de las conductas previstas en el artículo 3° del presente anexo, deberá evaluarse la extensión de las mismas a los cargos o roles que la persona sancionada registre dentro de la Universidad de Buenos Aires, fundando dicho temperamento en los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Artículo 8°.- Intervención ante consultas y denuncias. Autoridad de Aplicación:

La intervención se iniciara dentro de los ámbitos de la Universidad de Buenos Aires, con las personas referentes del Protocolo de cada dependencia a partir de la recepción de consultas y/o denuncias, y se desarrollaran las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento. Las personas referentes responsables de la intervención deberán contar con experiencia y formación relativas a los Derechos Humanos con perspectiva de género y diversidad sexual.

Las consultas y denuncias se tramitaran ante la Unidad Académica o dependencia en cuyo ámbito hayan acontecido los hechos, salvo decisión del Consejo Superior que por motivos fundados disponga la competencia directa de las áreas pertinentes del Rectorado.

Aunque no se haya dispuesto la excepción prevista en el párrafo anterior, las personas referentes y equipos interdisciplinarios de las distintas Unidades Académicas o dependencias podrán solicitar la colaboración de la Dirección General de Promoción y Protección de Derechos Humanos, dependiente de la Secretaria General de Rectorado.

Artículo 9°- Consultas y/o denuncias.

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este procedimiento contempla y por un tercero con conocimiento directo de los hechos. En el caso de denuncias realizadas por terceros, estas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas.

El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá realizarse de manera estrictamente confidencial, siguiendo los criterios establecidos en el artículo 5° de este anexo, el cual deberá hacerse saber al consultante en la primera intervención del organismo de aplicación.

Para recepción de consultas y denuncias se creara una dirección de correo electrónico que será oportunamente difundida y estará publicada de forma visible en el sitio web de cada Facultad así como en el de la Universidad de Buenos Aires.

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

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

Artículo 10.- Procedimiento.

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

b. Entrevista: se realizara en las instalaciones destinadas a dicho fin, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio académico perteneciente a la Universidad. La persona entrevistada podrá concurrir acompañada de alguien de su confianza, a quien deberán extenderse los deberes de confidencialidad del acto. Las entrevistas serán registradas en actas y con autorización de la entrevistada se procederá a su registro en formato de audio. Si la compareciente lo solicitase, el audio deberá ser destruido una vez elaborado el informe de riesgo correspondiente. De no oponer reparo la entrevistada, el archivo de audio y el acta correspondiente serán puestos a disposición de la autoridad correspondiente, solo en caso de formalizarse la denuncia.

c. Deliberación del Equipo Interdisciplinario: Una vez finalizada la entrevista, y luego de haber escuchado la manifestación de voluntad de la persona entrevistada, las personas referentes/responsables arribaran a una solución de acuerdo al contexto y la evaluación de pertinencia realizada, y podrán optar por el archivo del trámite, el inicio del procedimiento especial de seguimiento o la denuncia administrativa.

d. Archivo: En caso de disponerse el archivo de las actuaciones por no encuadrar en las previsiones del Protocolo, el equipo interdisciplinario emitirá un informe fundado exponiendo su criterio, y en caso de corresponder, se recomendarán las derivaciones u orientaciones que resulten pertinentes. El informe será puesto en conocimiento de la persona entrevistada sin que se le extiendan copias del mismo, sin perjuicio de la posibilidad de acceder a copias de su propia deposición.

e. Procedimiento Especial de Seguimiento: Se trata de un proceso opcional que tiene como el fin el cese inmediato de la situación de violencia que se haya denunciado sin acudir al proceso disciplinario o al dictado unilateral de medidas urgentes. Se tramitará bajo los siguientes principios rectores:

e.1. Opción de la persona entrevistada: Su inicio depende exclusivamente de la voluntad de la persona entrevistada, quien al finalizar su exposición tendrá la opción de no realizar denuncia en el ámbito administrativo por los hechos que ha relatado y optar por este procedimiento especial.

e.2. No superposición de actuaciones: Durante la tramitación del Procedimiento Especial de Seguimiento, los hechos no podrán ser investigados.

e.3. Área de tramitación: Las actuaciones derivadas de este procedimiento tramitarán exclusivamente ante las áreas creadas especialmente para la aplicación de esta norma y hasta el momento de producirse el informe final.

e.4. Prescripción: El inicio del Procedimiento especial de seguimiento significará la suspensión de los plazos de prescripción de la acción disciplinaria administrativa por los hechos bajo tratamiento, reanudándose los mismos una vez finalizado este procedimiento.

e.5. Reserva: Mientras las actuaciones tramiten bajo esta modalidad, y hasta su resolución, permanecerán en el área o unidad de género y su confidencialidad será absoluta, sin que se autorice vista o copias del expediente a la persona entrevistada, a la persona señalada o a terceros.

e.6. Pautas de conducta: Luego de obtenido el consentimiento de la persona entrevistada, el equipo interdisciplinario y/o las personas referentes responsables tendrán a su cargo la tarea de proponer pautas de conducta, según las características, la gravedad y la urgencia del caso. Podrá proyectarse cualquier medida que tenga como

finalidad la protección de la entrevistada y la deconstrucción de patrones de violencia en la Universidad, debiendo presentarse dicha propuesta a la persona afectada para su conformidad.

e.7. Entrevista a la persona señalada: El área deberá realizar una entrevista formal con la persona señalada como responsable, a quien se le trasladara la propuesta elaborada, contando con un plazo de tres (3) días hábiles para aceptar o rechazar la misma u ofrecer alternativas sin que ello implique reconocimiento de los hechos, las que deberán ser conformadas por la persona afectada. La entrevista será confidencial con el alcance explicado en el artículo 5°.

e.8. Informe final: Cumplido lo indicado en los apartados e.6 y e.7, el equipo interdisciplinario y las personas referentes/responsables deberán elevar a las correspondientes autoridades el informe final dando cuenta del acuerdo arribado, suscripto por las partes, en documentos individuales o conjuntos, a fin de que se dicte el acto administrativo que fuera necesario para convalidarlo. Previo a ello, las autoridades deberán darle intervención al servicio jurídico permanente. Una vez dictado el acto pertinente las actuaciones deberán darse por finalizadas, no pudiendo iniciarse sumario por los mismos hechos en el futuro, salvo que las pautas hayan sido incumplidas.

e.9. Falta de acuerdo: En caso de no lograrse acuerdo, se dará por cerrado el Procedimiento y quedara expedita la vía de la denuncia administrativa siempre que la persona denunciante lo desee.

f. Denuncia: Si al finalizar la entrevista, la persona entrevistada decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, o si el Procedimiento Especial de Seguimiento hubiera fracasado o si la persona requerida hubiera incumplido los términos del acuerdo, las personas referentes/responsables deberán acompañar la denuncia bajo los siguientes lineamientos:

f.1. Informe de Evaluación de Riesgo: Deberán elaborar un informe de Evaluación de Riesgo detallando las normas que protegen los derechos de la/s persona/s afectada/s y una evaluación de la situación con sugerencias de recomendaciones y/o medidas de protección psicofísicas de la denunciante. En este informe se deberá dictaminar si la persona entrevistada se halla incurso en los casos estipulados en el artículo 3°. En caso

afirmativo se deberán detallar los indicadores de riesgo encontrados y realizarse una valoración justificada de la situación en:

- a) Riesgo de gravedad baja
- b) Riesgo de gravedad media
- c) Riesgo de gravedad alta

Para determinar estos niveles de riesgo deberá interpretarse la probabilidad de que se repitan los episodios.

f.2. Destinatario del informe: El informe será remitido junto a la denuncia a la máxima autoridad correspondiente, quien previa intervención del servicio jurídico permanente para el control formal de lo actuado, emitirá el acto administrativo pertinente.

f.3. Medidas urgentes y régimen disciplinario: Una vez adoptadas las medidas urgentes que el caso requiera, a partir de las recomendaciones formuladas en el informe de Evaluación de Riesgo por las personas referentes responsables, serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes de la Universidad. Las medidas urgentes que puedan implicar una modificación de las condiciones laborales y/o académicas del denunciado deberán disponerse únicamente en forma conjunta a la apertura del proceso disciplinario formal y exclusivamente cuando ello resulte estrictamente necesario para permitir el adecuado desarrollo de la investigación y/o evitar incidencia de revictimización.

f.4. Confidencialidad del informe y la denuncia: La denuncia y el informe de Evaluación de Riesgo serán confidenciales hasta tanto se emita el acto administrativo que finalice el procedimiento establecido en este Protocolo y se disponga la apertura del sumario. En caso de que el Equipo Interdisciplinario solicite la reserva de la identidad de la persona denunciante como medida de protección psicofísica, se agregará al expediente una versión testada del acta de la entrevista y del informe de Evaluación de Riesgo de modo tal que no permita su identificación.

f.5. Valoración de la declaración de la persona denunciante: La incorporación del acta de la entrevista, junto con archivo de audio si existiese, deberán ser valorados por el instructor sumariante a los fines de prescindir de la declaración testimonial de la persona denunciante durante la instrucción de sumario. No obstante ello, si el instructor sumariante considerase pertinente ampliar su testimonio deberá actuar de conformidad con los principios de respeto y privacidad y no revictimización expresados en el artículo

5° del presente anexo, y respetando las garantías mínimas procedimentales reconocidas en el artículo 16 de la Ley 26.485.

Artículo 11°.- Atribuciones de los referentes/responsables.

Los equipos interdisciplinarios y la persona referente/responsable de la unidad de género se encontraran facultados a requerir información respecto de las partes involucradas y sus antecedentes con el fin de sustentar su informe de Evaluación de Riesgo, o en el marco del Procedimiento Especial de Seguimiento que se haya abierto. En ningún caso podrán disponer medidas probatorias tendientes a acreditar la veracidad del relato.

Una vez radicada la denuncia, quedaran a disposición de la persona denunciante, y prestaran una amplia colaboración con la instrucción, siempre con el objeto de informar, orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en género, la orientación sexual y la identidad de género. La resolución definitiva que recaiga en el sumario administrativo deberá ser notificada a la persona referente/responsable para su conocimiento.

Artículo 12°.- Acciones legales independientes.

En ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del presente procedimiento podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

Artículo 13°.- Registro.

Las personas referentes/responsables elaboraran un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas. Tal registro, además de las funciones de registro de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la

magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la Unidad Académica donde haya surgido.

Artículo 14°.- Campaña de prevención y formación.

A los efectos de difundir los objetivos de este procedimiento la Universidad de Buenos Aires se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación de género en todas las Unidades Académicas dependientes de la Universidad.

Artículo 15°.- Implementación.

A fin de facilitar la implementación y la articulación con las distintas dependencias se proponen tres momentos correlativos:

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

Luego podrán proponerse para conformar el equipo interdisciplinario de referentes/responsables del mismo.