

**PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACION Y/O
VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
GUILLERMO BROWN**

Adrogué, marzo de 2020

VISTO que, el rectorado de la Universidad Nacional Guillermo Brown se ha pronunciado en favor de la revisión y adecuación del Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia por razones de género,

La normativa internacional y Nacional en la materia: Declaración Universal de Derechos Humanos; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; Constitución Nacional; Convención de Belem do Pará; 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;; El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”; el artículo n° 9 de la Carta Democrática Interamericana que establece esfuerzos para la eliminación de toda forma de discriminación, especialmente la discriminación de género, étnica y racial, y de las diversas formas de intolerancia, así como la promoción y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas y los migrantes y el respeto a la diversidad étnica, cultural y religiosa en las Américas, contribuyen al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana. La Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N° 26.485); Resolución N° 280712013 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), y la de Matrimonio entre personas del mismo sexo (Ley N° 26.618).

CONSIDERANDO

Que en la Ley Nacional n° 26.485 se establece que 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, y quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Que se considera en la misma Ley, que la violencia indirecta, es toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Que la violencia sexual y la discriminación basada en razones género son perpetradas en su mayor medida contra mujeres, independientemente de su edad, y esta situación responde a un complejo entramado de relaciones socio-históricas y culturales,

Que esta problemática compleja ha convocado a los Estados y a la comunidad internacional toda a disponer instrumentos normativos para su erradicación, sanción y para la generación de políticas públicas de promoción de los Derechos y de la Igualdad entre géneros,

Que estas conductas, acciones u omisiones, resultan en violaciones a los Derechos Humanos de las mujeres y de las disidencias y es necesario visibilizar y aunar esfuerzos para su eliminación,

Que las personas que han elegido expresar una identidad sexual o de género distinta a la asignada arbitrariamente al nacer, o aquellas personas que no se identifican en el patrón heteronormativo, son objeto de exclusiones, discriminación y acceso inequitativo a derechos, a pesar de contar con la Ley Nacional N° 26.743

Que el derecho a no ser objeto de discriminación se encuentra expresamente protegido en el artículo 2° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 2° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 2° de la Convención sobre los Derechos del Niño y el artículo n° 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que en la Argentina se ha implementado a través de la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios, N° 23.592.

Que las situaciones de violencia por razones de género, y las de discriminación por orientación sexual y de género se encuentran contempladas en la normativa Nacional y han sido objeto para la sanción de las Leyes N° 26.485 junto con la Ley Nacional N° 26.150 de Educación Sexual

Integral, que en su artículo 3°, inciso d), establece procurar igualdad de trato y oportunidades para varones y mujeres mediante la creación del Programa Nacional de Educación Sexual Integral. Y que la Ley Nacional N° 26.618 de matrimonio entre personas del mismo sexo ha constituido un avance en la lucha por la eliminación de todas las formas de discriminación por razones de género, junto con la Ley de Identidad de Género N° 26.743 que establece 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; 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 sumatoria de los elementos citados en este protocolo de acción institucional no han sido suficientes para eliminar todas las formas de discriminación y/o violencia por razones de género en el mundo, y en nuestro país,

Que es necesaria la visibilización de la posibilidad de ocurrencia de estas situaciones al interior de las instituciones, particularmente dentro de la Universidad Nacional Guillermo Brown, y que es prioritario contar con un protocolo de actuación y de establecimiento de las acciones necesarias para el correcto abordaje de las mismas al interior de la Universidad.

Que la institución debe velar por la garantía de accesibilidad a los derechos básicos de seguridad, acceso a la justicia y no revictimización de la persona en situación de violencia o en situación de discriminación por razones de género,

Que la UNaB en su estatuto provisorio reconoce a la educación como un derecho humano y universal, como un bien público social, como un deber y una política prioritaria del Estado necesaria para el desarrollo de una sociedad integrada, justa, equitativa y respetuosa de las libertades fundamentales, conforme lo normado en la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía Constitucional

Que la misión de la Universidad es la construcción de conocimiento de calidad y excelencia para la formación de una ciudadanía comprometida e integrada con la realidad local y regional y con sus diferentes actores para fortalecer su desarrollo social, económico y cultural, y por esto, es que se arbitran las acciones para garantizar el libre desarrollo de las personas que asistan a la institución.

Por todo ello, es que la Universidad sostiene el compromiso de no tolerar acciones de violencia y/o discriminación y reconoce la necesidad de prevenir y sancionar estas situaciones y

erradicarlas, cuando aparezcan, de manera tal que se preserve la dignidad y los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad universitaria.

**PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACION Y/O
VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
GUILLERMO BROWN**

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 Nacional de Guillermo Brown.

Artículo 2°.- Sujetos. El protocolo involucra a las acciones y comportamientos realizadas por funcionarios/as, docentes y no docentes 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 y cualquiera de sus anexos.

Artículo 3°.- Situaciones. Este procedimiento incluye situaciones de violencia y/o agresión sexual, tipificados como “Delitos contra la Integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III del Código penal Argentino, y los hechos de violencia sexual no descriptos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal, y que configuren formas de acoso sexual, entendido como todo comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio que tengo por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o consentidos; situaciones de discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, pleno goce o ejercicio de los derechos. Comprende el abordaje de situaciones de violencia física, psicológica, sexual, económica y/o patrimonial, simbólica y política de acuerdo al marco normativo vigente Ley Nacional N° 26.485 y sus modificatorias N°27.533 y N° 27.501. Las situaciones contempladas en el presente protocolo pueden o no haberse iniciado dentro del marco de las relaciones laborales y/o educativas al interior de la Universidad, pero

serán objeto de articulación, abordaje o seguimiento en caso de requerirlo cualquier persona que forme parte de la comunidad educativa UNAB.

En caso de tomar conocimiento de situaciones que involucren situaciones de violencia y/o discriminación hacia personas menores de 18 años, la Institución pondrá en conocimiento a sus representantes legales de la situación, tomando en cuenta la Ley N° 26.061 de Protección Integral de Niños/as y adolescentes.

Artículo 4º.- Contexto de realización. Las situaciones comprendidas en el artículo anterior, serán contempladas pudiendo haberse llevado a cabo en cualquiera de los espacios o medios descriptos a continuación: a) En el emplazamiento físico de la Universidad y sus dependencias o anexos. b) Fuera del espacio físico de la Universidad o de sus dependencias o anexos, pudiendo ocurrir a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, contextualizadas en las relaciones laborales y/o educativas de acuerdo a lo señalado a en los artículos anteriores.

Artículo 5º.- Principios rectores: a. *Asesoramiento gratuito*: La persona afectada será asesorada en lo referente a los derechos que le asisten, y psicológicamente a modo de contención, de manera gratuita por el áreas competente para este fin en la Universidad. b. *Respeto y privacidad*. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, en todo momento se resguardará la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar para evitar en todo momento la revictimización, y fomentar y promover su autonomía. Se garantizará el respeto a la voluntad de la persona consultante al momento de brindar datos específicos acerca de la situación que atraviesa. La persona puede o no brindar la información, y en el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s personas señaladas como responsable/s de los hechos denunciados. c. *No revictimización*. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla. d. *Prevención* de situaciones de violencia y/o discriminación mediante realización de campañas informativas y de difusión. e. *Registro estadístico*. Se procederá a registrar cada situación de violencia o discriminación a través del Observatorio de Género y Derechos Humanos de la Universidad, siguiendo los principios rectores aquí señalados y no entrando en ningún tipo de contradicción con los mismos. El registro se realizará con fines investigativos y de producción de información estadística que podrá servir para el desarrollo de acciones de promoción y protección de derechos al interior de la universidad y fuera de los límites de la misma. f. *articulación*. Se

ofrecerá a la persona consultante, toda la información acerca de los organismos, programas, dependencias, direcciones, secretarías, etc. pertenecientes a todos los niveles de administración presentes en el distrito para el abordaje de las situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género, comprendiendo la necesidad de contribuir al acceso a la justicia de la persona vulnerada en sus derechos.

Artículo 6°.- Órgano competente de intervención: El presente protocolo crea el área de Género y Derechos Humanos de la Universidad Nacional Guillermo Brown dependiente de la Dirección de Bienestar Universitario. La misma trabajará en de forma articulada con la Asesoría Legal y Técnica de la universidad. La persona que coordinará el espacio de trabajo será designada por resolución rectoral, a referendum del CCSS de esta casa de estudios. Deberá poseer formación y experiencia a fin a la problemática y será responsable del diseño de las políticas universitarias para la prevención de las violencias y de situaciones de discriminación por cuestiones de género, y de las iniciativas para la promoción de Derechos de quienes forman parte de la comunidad UNAB.

Artículo 7°.- Facultades del órgano competente:

- a) Atención y seguimiento de las situaciones. Recepción de consultas y/o denuncias. Elaboración de actas testimoniales e informes de evaluación. Definición de grados y niveles de implicancia de las situaciones recibidas. Sugerencia de medidas de sanción. Seguimiento de la denuncia/consulta. Articulación con la Secretaría Legal y Técnica y los organismos, programas, dependencias, direcciones, secretarías, etc. de los distintos niveles de administración competentes para el abordaje de las situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género. Registro de situaciones y elaboración de estadísticas.
- b) Realizar el seguimiento de la implementación del protocolo establecido en la presente normativa de la Universidad.
- c) Promover acciones de formación y sensibilización en perspectiva de género dentro de la universidad para todos los claustros y por fuera de la universidad articulando con las distintas áreas y con la comunidad.
- d) Proponer la adhesión de la UNAB al espíritu de la “Ley Micaela” N° 27.499 y adaptar los contenidos de la capacitación en cuestiones de género para autoridades, docentes y no docentes, con posibilidad de convocar encuentros de actualización de la formación en caso de ser necesario.

- e) Desarrollar espacios de consejería en derechos sexuales y reproductivos.
- f) Desarrollar estudios e investigaciones sobre problemáticas y necesidades que se presentan en torno a la desigualdad de género en la universidad y su entorno.
- g) Convocar a las áreas de género de otras casas de estudio para el intercambio de experiencias, la conformación de iniciativas conjuntas y el apoyo técnico mutuo.
- h) Implementar acciones para el abordaje de las violencias y la discriminación en forma de convocatorias a reuniones de trabajo a los diferentes claustros que componen la comunidad UNAB.

Artículo 8°.- Objetivos:

- a) Promover las acciones necesarias para garantizar una universidad libre de violencias y discriminación por cuestiones de género, y otro tipo de discriminaciones de clase, étnica, de nacionalidad o religiosas, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- b) Fomentar el ejercicio de los Derechos Humanos a través de la articulación de estrategias de promoción, difusión y sensibilización y adaptar medidas de prevención de la vulneración de los mismos.
- c) Desarrollar un Observatorio de Género y Derechos Humanos que produzca y difunda información estadística y de registro de situaciones de violencia y discriminación.
- d) Poner a disposición de las personas consultantes la contención, información y acompañamiento necesarios para la restitución de sus derechos y el abordaje de su problemática.
- e) Respetar la voluntad, promover la autonomía y garantizar la confidencialidad de la información brindada por la/s personas consultantes.

Artículo 9°.- Faltas: Todas las consultas que sean calificadas como acto de violencia, hostigamiento, acoso, o discriminación por razones de identidad de género y/o identidad sexual, de clase, etnia, nacionalidad, religiosa, política, serán consideradas faltas a los efectos del régimen disciplinario de la Universidad Nacional Guillermo Brown.

Artículo 10°.- Procedimiento:

- a) Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona perteneciente a la comunidad UNAB, estudiante, autoridad, docente, no docente, a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este Protocolo contempla, y/o por un

- tercero con conocimiento directo de los hechos. Para el caso de denuncias realizadas por terceros, éstas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas.
- b) Para la recepción de las consultas, se procederá a la difusión de la casilla de correo electrónico creada para el área, a saber: generoyddhh@unab.edu.ar en las redes sociales oficiales de la universidad, así como a través de la plataforma (campus) virtual para el acceso del estudiantado o cuerpo docente. Se organizarán actividades de difusión específica para dar a conocer el dispositivo a la comunidad toda.
 - c) En caso de requerirlo, la persona consultante podrá solicitar una entrevista personal con el equipo de intervención del área de Género y DDHH, para la cual se dispondrá un espacio en el que queden garantizados los criterios de confidencialidad y privacidad.
 - d) Sobre todo lo actuado, se llevará un registro escrito. De acuerdo a la voluntad de la persona consultante, se podrá archivar el trámite para su registro estadístico posterior, realizar un seguimiento de la situación, quedando expresa cada intervención en el libro de actas, realizar acompañamientos personalizados en caso de ser necesario, realizar las articulaciones con los actores competentes en la jurisdicción, siempre en el marco del respeto de la voluntad y la promoción de la autonomía de la persona que se encuentra atravesando la situación de vulneración de sus derechos.

Artículo 10°.- Denuncia: Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, el equipo de intervención perteneciente al área de Género y Derechos Humanos sumará al Informe de evaluación ya realizado las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en la situación expuesta, sugerencias de reparación y/o sanción. Dicho informe mantendrá el carácter anónimo de todos/as las personas implicadas. Este informe será remitido a la Asesoría Legal y Técnica, área sumarios administrativos de la UNAB que tomará a su cargo el trámite de la denuncia. El área de Género y Derechos Humanos quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia al igual que las asesorías legales intervinientes con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y/o discriminación basadas en el género y la sexualidad. Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo universitario podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales. Se deberá velar en todo

momento por la restitución de los derechos de la persona afectada en el marco de la situación descrita.

Artículo 11°.- Medidas urgentes: Recibido el informe por la autoridad competente, si aquél incluyere la solicitud de medidas urgentes, se resolverá mediante acto fundado la medida que corresponda. Una vez adoptadas las medidas urgentes que el caso requiera a partir de las recomendaciones formuladas en el Informe de Evaluación, serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes de la Universidad. Asimismo, se decidirá o no el inicio del proceso disciplinario conforme dichas normativas. Se ratifica en el actual protocolo, que la UNAB seguirá una política de tolerancia cero ante las situaciones de violencia y/o discriminación por cuestiones de género. Si la persona consultante aportara documentación que indique que un órgano judicial competente otorgó medidas cautelares de protección a su persona, y la persona denunciada formara parte de la Universidad en carácter de autoridad, funcionario/a, docente o no docente, la Universidad contará con la facultad de separar de sus funciones/expulsar al denunciado.

Artículo 12°.- Continuidad de contacto entre las personas involucradas.

En el caso que la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estén o deban estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o ese contacto expone a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, se resolverá conjuntamente entre la persona denunciante y las autoridades de la Universidad, con el asesoramiento del Área de Género y Derechos Humanos, la vía más adecuada para proteger de manera integral tanto a la persona denunciante como garantizar los derechos que le asistan a la persona denunciada ya sea que se tratara de personal no docente o docente o estudiante, y se convocará también a los delegados gremiales o representantes del Centro de Estudiantes según corresponda a la situación.

Artículo 13°.- Sanciones: Quedan comprendidas según el reglamento de la UNAB la posibilidad de aplicar las siguientes sanciones disciplinarias

- a) Elaboración de sumario administrativo
- b) Expulsión
- c) Pérdida de regularidad (en caso de ser estudiante).

Artículo 14°.- Comuníquese, dese amplia difusión y archívese.