
**PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN
ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, IDENTIDAD U
ORIENTACIÓN SEXUAL**

ARTÍCULO 1.- El presente protocolo es de aplicación obligatoria en las relaciones laborales, académicas y estudiantiles que se desarrollen en el ámbito de la Universidad Nacional del Alto Uruguay. Asimismo, contempla actividades realizadas en dependencias externas a la Universidad pero en carácter de cumplimiento de tareas designadas por la misma.

ARTÍCULO 2.- Se encuentran comprendidos dentro de este Protocolo las autoridades, docentes (permanentes, temporales e invitados), trabajadores no docentes y estudiantes que participen de las actividades diarias que realiza la UNA U, así como también las personas ligadas a servicios y/o contratos tercerizados que desarrollen actividades de cualquier índole fuera o dentro de las esferas edilicias de la Universidad.

ARTÍCULO 3.- Situaciones Comprendidas.

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

Comprende las siguientes situaciones:

- a) Hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica “Delitos contra la Integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal Argentino.
- b) Hechos de violencia sexual no descriptos en los términos del Artículo 119 y sus agravantes del Código Penal Argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual todo comentario reiterado, o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.
- c) Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, 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, la integridad psicológica o la seguridad personal.

ARTÍCULO 4.- Contexto de realización.

Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse 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 los hechos ser realizados a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizadas en las relaciones laborales o educativas de acuerdo a lo señalado a en los artículos anteriores.

ARTÍCULO 5°.- Principios rectores.

a) Asesoramiento gratuito. La persona afectada será asesorada legalmente de manera gratuita por el órgano competente de la institución, en la medida en que lo requiera. Asimismo, será informada del procedimiento que seguirá a la denuncia efectuada.

b) Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o denuncia, será tratada con el debido respeto en virtud de las circunstancias, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. Se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como posibles responsables de los hechos denunciados.

c) Contención. La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior o denuncia realizada.

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

e) Acciones de prevención de situaciones de violencia y discriminación mediante la realización y difusión de 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 y orientación sexual. Teniendo en cuenta otro tipo de discriminaciones de clase, étnica, de nacionalidad o religiosas, 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 consultar y/o denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.

d) Poner a disposición de las personas afectadas el 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) 4Promover 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 todos los Departamentos de la Universidad.

ARTÍCULO 7º.- Órgano de Aplicación. El presente Protocolo crea el “Programa de Acción contra la Violencia de Género”, compuesto por un conjunto de profesionales interdisciplinarios que se encargará de dar cumplimiento al Protocolo y de diseñar las acciones y políticas que en este se mencionan.

ARTÍCULO 8º.- Acciones y Facultades del Programa

a) Atención y seguimiento de los casos. Recepción de consultas y denuncias. Elaboración de un acta testimonial e informe de evaluación. Definición de grados y niveles de implicancia de los casos recibidos. Sugerencia de medidas de sanción. Seguimiento de la denuncia/consulta. Registro de casos 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) Desarrollar espacios de consejería en derechos sexuales y reproductivos.

e) Desarrollar estudios e investigaciones sobre problemáticas y necesidades que se presentan en torno a la desigualdad de género en la universidad y su entorno.

ARTÍCULO 9º.- Autoridad de Aplicación. Intervención ante consultas y denuncias. La intervención se iniciara en el marco del Programa que se crea mediante este protocolo, siendo los mismo miembros profesionales interdisciplinarios los receptores de las consultas y denuncias, dando intervención al Rectorado de la Universidad, generando estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento.

ARTÍCULO 10º.- Procedimiento.

a) Modalidades: 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, éstas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas. Para recepcionar consultas y denuncias se creará una dirección de correo electrónico que será publicada en el sitio web de la Universidad. El Equipo Interdisciplinario recepcionará la denuncia en un espacio físico que se habilitará para tal fin y que garantizará condiciones de privacidad. Las pautas para las consultas y/o denuncias serán establecidas en una guía de atención que será elaborada por el Equipo Interdisciplinario

b) Trámite: Sobre lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, las personas referentes o responsables optarán por: a) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; b) hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta en caso que se realizara la denuncia; c) acompañar a denuncia que decida realizar la consultante.

c) Denuncia: Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, las personas referentes o responsables realizarán un Informe de Evaluación del Caso, detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados y una evaluación de la situación con sugerencias de recomendaciones de acción. Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona consultante 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.

ARTÍCULO 11°.- Medidas Urgentes. 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.

ARTÍCULO 12°.- Tipos de Casos.

Los casos se agrupan en tres categorías.

a) Internos: son aquellos en los que ambas partes pertenecen a la Universidad Nacional del Alto Uruguay. Se aplicará el Procedimiento especificado en la presente norma.

b) Mixtos: son aquellos en los cuales una de las partes (denunciado o denunciante) tiene alguna relación con la Universidad y requieren asesoramiento y derivación. En caso de ser necesario se articularán medidas institucionales para el apoyo en las medidas de protección de la víctima.

c) Externos: son aquellos en los que las partes implicadas en la situación de violencia pertenecen a la comunidad y no guardan vínculo con la Universidad. En estos casos solo se articulará la derivación con los actores competentes en la jurisdicción.

En caso de menores de 18 años la Institución pondrá en conocimiento a sus representantes legales de la situación, tomando en cuenta la Ley de protección Integral de Niños/as y adolescentes.

ARTÍCULO 13°.- Faltas. Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o violencia por las razones mencionadas en los artículos precedentes, serán consideradas faltas a los efectos del régimen disciplinario correspondiente a la Universidad Nacional del Alto Uruguay, incluyendo dentro de las mismas la pérdida de la situación laboral.

ARTÍCULO 14°.- Continuidad de contacto entre 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 Equipo Interdisciplinario, la vía más adecuada para proteger tanto a la persona denunciante como a la 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.

ARTÍCULO 15°.- Implementación. Establézcase un máximo de 90 días para la puesta en funcionamiento del Programa creado en el Artículo 7° del presente protocolo, con la selección de los profesionales, la realización de evaluación y diagnóstico de la realidad regional y la planificación de campañas de difusión del Programa, el protocolo y las herramientas que este posee.