

Mendoza, 30 de agosto de 2022

RESOLUCIÓN DE HONORABLE CONSEJO SUPERIOR N° 26/2022
APROBANDO “PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA
PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA O
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL Y
DIVERSIDADES”

VISTO:

Las inquietudes recibidas desde distintas Facultades y demás Dependencias de la Universidad; y

CONSIDERANDO:

Que las mismas se refieren a la necesidad de contar con un “Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual y Diversidades”.

Que, como consecuencia de tal situación, desde Rectorado se ha coordinado la elaboración del Proyecto de Protocolo correspondiente, con la participación interdisciplinaria de las áreas de esta Casa de Altos Estudios implicadas en la temática.

Que, analizado el referido Proyecto de Protocolo, cumple adecuadamente con los objetivos sustanciales y procedimentales requeridos al efecto.

Que, por todo ello, y de conformidad con lo dispuesto por el art. 15, inciso g) del Estatuto Universitario;

**EL HONORABLE CONSEJO SUPERIOR
DE LA UNIVERSIDAD DE MENDOZA
RESUELVE:**

Artículo 1°: Aprobar el “Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual y Diversidades”, propuesto por el Rectorado de la Universidad; quedando redactado el mismo conforme a lo consignado en el Anexo I de la presente Resolución.

Artículo 2°: Comuníquese a las Facultades, a las Sedes San Rafael y Río Cuarto, a las demás Dependencias, a quienes también corresponda y cumplido, archívese.

ADM

Mgter. ALEJANDRO MANNO
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
UNIVERSIDAD DE MENDOZA



Dr. EDUARDO H. LUNA
RECTOR
UNIVERSIDAD DE MENDOZA

Anexo I - Resolución de H. Consejo Superior N° 26/2022

Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de la Universidad de Mendoza

Introducción.

La sana convivencia de los integrantes de la comunidad de la Universidad de Mendoza es un valor supremo y estará regida por los siguientes principios:


En todas las relaciones que se desarrollen en la Universidad de Mendoza debe ser respetada la dignidad de la persona humana.

En la comunidad de la Universidad de Mendoza (UM) debe mantenerse un trato digno, honesto, de respeto, confianza y colaboración entre sus integrantes. La discriminación o segregación de cualquier tipo es intolerable en el ámbito universitario y su práctica atentará con la dignidad de la persona.

En el ámbito de la comunidad UM no se acepta la falta de respeto, la utilización de un lenguaje descortés, obsceno, violento o difamatorio.

Es inadmisibles en las relaciones de la comunidad UM segregar, hostigar, violentar o discriminar en función de prejuicios de cualquier tipo (sexo, orientación sexual, género, religión, nacionalidad, raza, color, edad, etc.), así como la agresión física, amenazas o gestos indecorosos.

Sin perjuicio de los principios y valores mencionados, este protocolo tiene su base en las normas constitucionales de igualdad y no discriminación, con especial atención en lo establecido en la ley N° 26485, la Convención para la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (1979), la



Convención para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer (1994) y el artículo 2º, inc. c) de la ley 24.521, modificada por la ley 27.204.

Artículo 1.- Objeto del protocolo

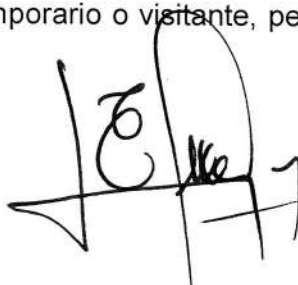
El presente protocolo tiene como objeto establecer pautas, dinámicas y procedimientos institucionales para prevenir, orientar, acompañar y/o intervenir en situaciones de violencia, discriminación y/o segregación por razones de género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, religión, raza, nacionalidad o cualquier otro tipo de discriminación o segregación, en toda la comunidad de la Universidad de Mendoza.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Este procedimiento rige para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de cualquier dependencia y sede de la Universidad de Mendoza. Alcanzará a las personas que estén en contexto de actividades oficiales académicas o del medio universitario, llevadas a cabo dentro o fuera de la Universidad de Mendoza. Se tendrán en cuenta también aquellas situaciones consideradas actos de violencia y/o discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, religión, raza, nacionalidad o cualquier otro tipo de discriminación o segregación, entre personas vinculadas al ámbito universitario pertenecientes a la comunidad UM ejercidas en otros espacios y/o medios como, por ejemplo: redes sociales, telefonía y esparcimiento.

Artículo 3.- Sujetos

Este procedimiento involucra los comportamientos y acciones realizadas por las autoridades, docentes y no docentes, cualquiera sea su condición laboral, estudiantes permanentes y/o de intercambio cualquiera sea su nivel y situación académica, personal académico temporario o visitante, personal administrativo



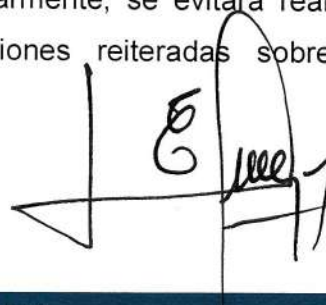
y terceros que presten servicios permanentes o temporales, en o para la Universidad de Mendoza.

Artículo 4.- Principios rectores

* Confidencialidad: Se garantiza la confidencialidad y reserva en el manejo de la información sobre hechos y personas involucradas. Ante el acuerdo y consentimiento de la persona afectada la información proporcionada puede ser utilizada para la acción específica de protección, prevención o eventual sanción, según corresponda, ante actos discriminatorios o violentos en la Universidad. Se considerarán como excepción aquellos casos en que la ley ordena efectuar el reporte de información o realizar denuncia penal ante las autoridades competentes. Cada persona interviniente en el proceso de consulta o denuncia firmará un acta de confidencialidad.

* Respeto y privacidad. 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. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de cada persona señalada como responsables de los sucesos denunciados.

* No revictimización: la Universidad velará por evitar cualquier práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de las personas en situación de violencia por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los que debe interactuar a los fines de la puesta en acción del presente Protocolo. Particularmente, se evitará realizar consultas innecesarias, y llamados a declaraciones reiteradas sobre los hechos



denunciados, así como también se evitará realizar cuestionamientos referidos a sus antecedentes o conductas no relacionados puntualmente con el hecho denunciado. También se evitará la exposición pública de la persona que denuncia o aquellos datos que permitan identificarla.

* Imparcialidad y legalidad: la Universidad velará por una tramitación objetiva de todo el proceso, caracterizada por la buena fe, igualdad, confidencialidad y legalidad. La ponderación para la identificación y abordaje de casos de violencia o discriminación de género atenderá a los principios y derechos consagrados en la Legislación Nacional y tratados Internacionales.

* Diligencia y celeridad: la investigación y resolución del caso serán realizadas atendiendo a las exigencias de diligencia y celeridad, procurando que el procedimiento sea tramitado evitando dilaciones innecesarias, y completado en el menor tiempo posible. Se llevará adelante un reporte semanal de estado de avance de cada caso, el cual se elevará a la autoridad correspondiente y se le comunicará a la persona denunciante a través de medios formales.

* Amplitud probatoria: teniendo en cuenta, las circunstancias especiales y el ámbito en donde se desarrollan los actos de violencia, existirá flexibilidad y amplitud en cuanto a los medios tendientes a su acreditación.

Artículo 5.- Situaciones o casos.

Este protocolo rige para situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, religión, raza, nacionalidad o cualquier otro tipo de discriminación o segregación que tengan por objeto o resultado lastimar, excluir, limitar, degradar, humillar, hostigar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Quedan comprendidos:

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name.

1. Hechos que configuren violencia física, sexual, psicológica, económica, emocional y/o simbólica descriptos en la Ley N° 26485 “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” y concordantes.
2. Hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica “Delitos contra la Integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal Argentino. 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. Se entiende por “acoso sexual” todo comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o consentidos, requerimientos sexuales mediante amenazas o intimidación, ya sean explícitas o implícitas de daños o castigos referidos a la situación particular de la persona dentro de la comunidad universitaria.
3. Hechos de connotación sexista: toda acción, conducta, comentario o expresiones, orales, gestuales, gráficas o de cualquier otro tipo, que resulten discriminatorias, hostiles, ofensivas, humillante, excluyente, subordinante o que estereotipe a las mujeres y/o diversidades de identidad de género, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica y seguridad personal.
4. Agresiones físicas, acercamientos o conductas físicas y/o sexuales no deseadas, humillantes u ofensivas.
5. Afectación de los derechos de las mujeres y otras identidades sexo sociales, reconocidas en nuestras leyes nacionales, y en los tratados internacionales suscriptos por nuestro país.

Artículo 6.- Procedimiento y aplicación.

Órgano responsable de la aplicación:



En el ámbito del rectorado la autoridad de aplicación será la secretaría administrativa. El rectorado tendrá a su cargo la elaboración e implementación de un plan estratégico de prevención y educación contra la violencia o discriminación de género u orientación sexual y diversidades.

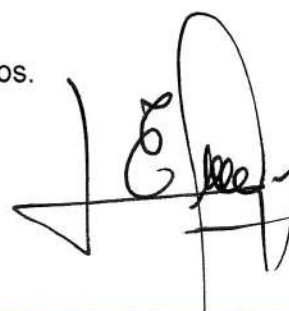
En las Unidades Académicas y Escuela Técnica la autoridad de aplicación será la secretaría administrativa. En las Sedes será la secretaría general.

En todos los casos, la persona responsable reportará al rectorado cada consulta o denuncia nueva, el avance mensual de los casos pendientes de resolución y la resolución de cada caso, manteniendo el principio de confidencialidad. En las ocasiones donde no se encuentre la persona responsable ante una consulta o denuncia espontánea, podrán dirigirse a la oficina de rectorado.

Responsabilidades y funciones

Las personas mencionadas dentro del órgano responsable de la aplicación y seguimiento de las pautas de este protocolo tendrán a su cargo las siguientes tareas:

- Recepción de denuncias y consultas ante sucesos contemplados en este protocolo.
- Acompañamiento, orientación y contención a las personas afectadas por hechos de violencia o discriminación.
- Evaluación de la implementación sobre medidas de protección frente a situaciones de vulnerabilidad de las y los denunciantes.
- Redacción de informes, de ser necesario con recomendaciones de acciones, ante los actos de violencia de género.
- Seguimiento del cumplimiento de las acciones llevadas a cabo como sanción o medidas de protección para salvaguardar la integridad y dignidad de las y los denunciantes.
- Registro y sistematización de los actos denunciados.



- Elevación bimestral al órgano responsable de rectorado de las estadísticas de casos y avances sobre los mismos.

Procedimiento de actuación

De la presente normativa derivan dos tipos de procedimientos administrativos: consultas y denuncias. Tendrán por fin la toma de medidas concretas e inmediatas para proteger la integridad de la persona afectada en el ámbito de la Universidad y dentro de sus competencias, y la sanción a la presunta persona implicada.

La consulta y denuncia podrán ser realizadas por cualquier persona que se encuentre en una situación de discriminación de cualquier tipo o violencia de género, como cualquier persona que tuviera los derechos vulnerados según las situaciones comprendidas en el artículo 5 del presente protocolo, o por un tercero en conocimiento directo de la situación.

Los procedimientos de la consulta y la denuncia serán independientes de las acciones por vía judicial que decida llevar adelante la persona afectada, otras instituciones o la misma Universidad.

Una vez adoptadas las medidas urgentes que el caso requiera, a partir de las recomendaciones por las personas responsables y dentro de las competencias de la Universidad, serán aplicadas las normas disciplinarias vigentes de la Universidad.

Consultas

Podrán realizarse a través de las vías designadas y serán recepcionadas por las personas responsables dentro del órgano de aplicación del protocolo. Estas personas serán las encargadas de realizar escucha activa o de derivar la consulta a quien corresponda en caso de ser necesario.



Las vías de acceso a las consultas deberán contar con amplia difusión en la comunidad educativa, y garantizar los principios rectores, a fin de brindar las herramientas necesarias a cualquier persona que lo requiera.

A partir de la consulta se deberá brindar asesoramiento y orientación, así como también se evaluará la necesidad de:

- Una denuncia, en el caso que sea pertinente
- Acompañamiento específico a la víctima, en articulación con otros organismos y áreas pertinentes.
- Posibles medidas de protección y/o prevención adecuada.

Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo de la Universidad de Mendoza, la persona responsable realizará un informe de evaluación de riesgo, que detalle las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con recomendaciones. Este informe será remitido a la Unidad Académica que corresponda a fin de que se tomen las medidas que sean necesarias. En el caso que se requiera la toma de medidas urgentes, se aplicarán las normas disciplinarias vigentes de la Universidad.

Denuncias

Podrán realizarse por cualquier persona que tuviera los derechos vulnerados o por terceros en conocimiento directo de los sucesos, vía correo electrónico y/o en el marco de una entrevista personal con quién corresponda dentro de rectorado, la unidad académica, las distintas sedes, o la escuela técnica, siguiendo parámetros estrictos de confidencialidad.

Quien tome la denuncia, deberá labrar un acta en donde consten los hechos, datos personales, datos relevantes, pruebas o elementos que quiera aportar la



persona denunciante. Además, la persona denunciante firmará el acta expresando su acuerdo respecto a lo que en la misma se registra y tomará conocimiento de la confidencialidad de la denuncia.

Una vez iniciado el expediente, las personas a quienes se atribuyen la comisión de los hechos, deberán ser notificadas. Su descargo será registrado en un acta incorporada al expediente, así también como los hechos probatorios que desee anexar. Este expediente incluirá un informe con las recomendaciones de intervención institucional y las medidas previstas, si las hubiere. El contenido del informe será de carácter confidencial.

En caso de ser necesario, cada unidad interviniente podrá consultar, articular o derivar con profesionales el abordaje integral de la situación.

Si la denuncia es realizada por un tercero, deberá ser ratificada por la persona afectada para proceder a la apertura del expediente. Sin perjuicio de ello, quien tome la denuncia podrá recomendar la aplicación de medidas preventivas si lo considerara necesario.

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 que se hubieran iniciado.

En el caso de que la persona consultante o denunciante y las personas implicadas 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, la vía más adecuada para proteger tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

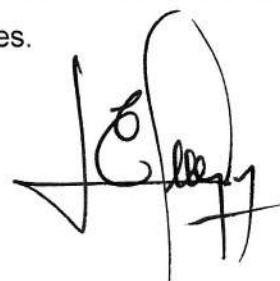
Modalidades

 9

La persona consultante podrá denunciar la situación de forma presencial o vía correo electrónico, y requerir asesoramiento. La persona responsable podrá optar por responder la consulta vía correo electrónico o en forma presencial, 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, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial para lo cual la persona responsable deberá señalar día y hora dentro de los días posteriores de recepcionada la solicitud. La entrevista se realizará en instalaciones destinadas a tal fin en caso de ser presencial o podrá realizarse a través de plataformas virtuales en casos de situaciones especiales que así lo requieran, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad, contando con al menos dos personas miembros del equipo. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio académico perteneciente a la Universidad. En cualquier caso, se registrará la consulta. Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito. Luego de la primera intervención de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona consultante, podrá optar por: 1) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; 2) hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se realizará denuncia; 3) acompañar la denuncia que se decida realizar de acuerdo a los términos siguientes.

Registro

Cada responsable elaborará un registro de todas las actuaciones incluidas las consultas, denuncias y orientaciones que, además de contener datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias para visibilizar y concientizar las problemáticas en el ámbito de la Universidad, y para mejorar futuras intervenciones.



Seguimiento

Tanto en caso de medidas disciplinarias, reparatorias o de convivencia, será el órgano responsable el encargado del seguimiento y del cumplimiento de lo resuelto por la autoridad competente.

Artículo 7- Autoridad sancionadora

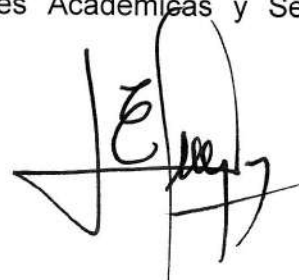
El presente protocolo, la Ley N° 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, serán normas de aplicación obligatoria cuando la Universidad a través de sus órganos de aplicación tome conocimiento por sí o recepcione una consulta o denuncia que comprometa los alcances establecidos en este protocolo.

La intervención se iniciará en cada unidad académica y/o con cada referente del protocolo a partir de la recepción de consultas y/o denuncias y se desarrollaran las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento.

Las conductas indebidas respecto a actos de violencia, discriminación u hostigamiento por razones de género, identidad de género, orientación sexual serán analizadas y sancionadas por las autoridades competentes de acuerdo al Título V del Estatuto de la Universidad de Mendoza, previo dictamen de la Comisión de Ética y Conducta Universitaria prevista en el aludido Estatuto.

Artículo 8.- Campaña de prevención y formación.

A los efectos de difundir los objetivos de este protocolo, la Universidad de Mendoza se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones para eliminar la violencia, el acoso sexual y la discriminación por razones de género en cada una de las Unidades Académicas y Sedes dependientes de esta Universidad.



Artículo 9.- Consejería.

A fin de supervisar el funcionamiento de este protocolo se conformará la Consejería de Género, integrada por la Secretaría Administrativa de las Unidades Académicas, una docente de cada Unidad y el Secretario Administrativo de la Universidad, que trabajarán *ad honorem* cuando sean convocados por el Rectorado.



Mgter. ALEJANDRO MANNO
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
UNIVERSIDAD DE MENDOZA



Dr. EDUARDO F. LUNA
RECTOR
UNIVERSIDAD DE MENDOZA