



## RESOLUCIÓN N° 310

### SANTA ROSA, 06 de Septiembre de 2017

#### VISTO:

El expediente N° 2970/15 registro de Rectorado, caratulado: “S/aprobar el protocolo de intervención institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en dependencias de la UNLPam”; y el expediente N° 1934/16 registro de Rectorado y N° 204/16 registro de la Facultad de Agronomía, caratulado: “S/ Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de hostigamiento, discriminación de género y orientación sexual en el ámbito de la Facultad de Agronomía”; y

#### CONSIDERANDO:

Que el Estatuto de la UNLPam, en sus Bases y Objetivos establece que: “La Universidad es una comunidad de docentes, estudiantes, graduados y personal no docente. Procura la formación integral y armónica de sus componentes e infunde en ellos rectitud moral, responsabilidad cívica y convicciones democráticas. Forma investigadores originales, profesionales idóneos y docentes de carrera, socialmente comprometidos y dispuestos a servir a un modelo de país políticamente libre, económicamente independiente y socialmente justo”. “...Es esencialmente democrática y como tal afirma y defiende la doctrina democrática. Es prescindente en materia ideológica, política y religiosa, asegura dentro de su recinto la más amplia libertad de investigación y de expresión, pero no se desentiende de los hechos y procesos sociales, políticos e ideológicos, sino que los estudia científicamente y procura aportar soluciones superadoras”.

Que el Artículo 35° establece que las reglamentaciones que dicta el Consejo Superior de la Universidad deben asegurar: “que la integridad moral y la rectitud cívica y universitaria sean condiciones fundamentales de los profesores y que la carencia de tales condiciones no puede compensarse con méritos intelectuales”.

Que en su Artículo 60° plantea que “la Universidad es un instrumento de mejoramiento social al servicio de la Nación y de los ideales de la humanidad. En su seno no se admiten discriminaciones de tipo religioso, racial, económico, ideológico, político ni originadas en discapacidades”.

Que asimismo el Artículo 67° reza que “la Universidad estimula todas aquellas actividades que contribuyen sustancialmente al mejoramiento social del país, al afianzamiento de las instituciones democráticas y, a través de ello, a la afirmación del derecho y la justicia”.

Que el Consejo Superior creó el “Programa Académico Institucional de Derechos Humanos (PAIDH)” por Resolución N° 55/12, para la generación de espacios institucionales y



## Corresponde Resolución N° 310/2017

académicos en la Universidad, con el objeto de fortalecer el sistema de protección de Derechos Humanos.

Que agrupaciones estudiantiles con y sin representación en el Consejo Superior expresaron la necesidad de contar con un Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UNLPam y elaboraron una propuesta (fs. 8/11).

Que el Consejo Superior aprobó por Resolución N° 317/16 las directrices de la Política Institucional contra todo tipo de violencia en la UNLPam, con el propósito de visibilizar, sensibilizar, prevenir y evitar conductas violentas dentro de la comunidad universitaria.

Que de acuerdo a las directrices establecidas en dicha norma, la UNLPam “ejecuta las acciones necesarias para garantizar y vigilar el cumplimiento de estas políticas institucionales y su permanente y oportuna adaptación a las necesidades de la población universitaria”.

Que a su vez el Plan Estratégico y Plan de Desarrollo Institucional 2016-2020, aprobado por Resolución N° 402/16 del Consejo Superior, establece como objetivos estratégicos “profundizar y transversalizar el abordaje de los Derechos Humanos en la UNLPam” y “desarrollar una política institucional orientada a la atención y prevención de la violencia en sus diferentes formas (sexual, física, psíquica, laboral u otras)”.

Que a nivel internacional existen legislaciones que abordan la temática de la violencia de género con el fin de garantizar el cumplimiento de derechos en este sentido, tales como la Convención Internacional sobre todo tipo de Discriminación hacia la Mujer, ONU 1976, ratificada en Argentina en 1985 y con rango constitucional desde 1994 (Artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional); y la Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia hacia la Mujer (OEA, Belém do Pará, 1994), ratificada en Argentina en 1994.

Que la Ley Nacional N° 26.485 “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” fue sancionada y promulgada en 2009.

Que existen antecedentes en el Sistema Universitario Nacional respecto a la aprobación de protocolos de intervención en casos de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación y/o violencia de género (UNR, UBA, UNCO, UNC, UNCU, UNSAM, UNLu, UNPSJB, UNER, UNSJ, UNaM).



## Corresponde Resolución N° 310/2017

Que el Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de las Universidades Nacionales en sus artículos 22° y 23° indican "... la Institución Universidad Nacional debe velar para que en su ámbito no se produzcan situaciones de acoso laboral y/o mobbing y/o acoso sexual"; "...los signatarios 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...".

Que en la actualidad la sociedad, de la que la UNLPam es parte, atraviesa un proceso de visibilización y desnaturalización de las distintas formas de violencia.

Que dada la vulnerabilidad de las víctimas de estas situaciones de violencia, es necesario contar con herramientas que permitan una rápida resolución que garantice sus derechos.

Que existen investigaciones en otras universidades de Argentina que dan cuenta que si bien existen numerosos casos de violencia, las denuncias son prácticamente inexistentes debido a la falta de mecanismos específicos que den respuesta a estas situaciones.

Que existe un vacío normativo en materia de actuación ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en las dependencias de la Universidad Nacional de La Pampa.

Que es necesario adoptar medidas generales para asegurar la integridad de las personas y el respeto mutuo de los miembros de la comunidad universitaria, además de dar respuestas institucionales ante casos sensibles vinculados a denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género.

Que todos los antecedentes mencionados exigen, en la UNLPam, la elaboración de un protocolo de intervención institucional que permita dar asesoramiento y respuestas acordes.

Que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por Resolución N° 84/16 propuso al Consejo Superior la elaboración de un Procedimiento de prevención y atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación de género, que sea de aplicación a todo el ámbito de la UNLPam (fs.13/vta.).

Que a fs. 15 a 27 se incorpora una adecuación del Protocolo presentado oportunamente, en la cual participaron Consejeros Superiores, Consejeros Directivos de las Unidades Académicas de las Facultades de Ciencias Humanas y Agronomía, integrantes de la Cátedra Libre Extracurricular de Educación Sexual Integral y Derechos Sexuales y Reproductivos, integrantes del Instituto de Ciencias de la Educación para la Investigación Interdisciplinaria (ICEII), representantes de la Comisión Directiva de la Asociación de



## Corresponde Resolución **N° 310/2017**

Docentes Universitarios de la UNLPam (ADU), integrantes de las organizaciones Foro Pampeano por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito y de Mujeres por la Solidaridad, e integrantes del Programa Académico Institucional de Derechos Humanos.

Que intervino la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Secretaría Legal y Técnica elevando su análisis y recomendación en relación a los proyectos incorporados a los expedientes de referencia (fs. 28/46).

Que asimismo fue consultado el Observatorio de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas quien elevó sus recomendaciones (fs 48/64).

Que este Cuerpo, conforme el Artículo 89° del Estatuto, tiene “funciones normativas generales, de definición de políticas y de control: a) ejercitar la jurisdicción superior universitaria. ... d) dictar los reglamentos convenientes para el régimen común de los estudios y disciplina general de la universidad; ... v) disponer las normas que regirán el juicio académico de los profesores; v bis) reglamentar la constitución y funcionamiento del tribunal universitario; .... y) todo lo demás que explícitamente no esté reservado a la Asamblea, al Rector o a las Facultades”.

Que la Comisión de Legislación y Reglamentos del Consejo Superior emite despacho en tal sentido el que, puesto a consideración del Cuerpo en sesión del día de la fecha, se aprueba por unanimidad en general y de la misma manera, en particular, con modificaciones.

**POR ELLO,**

### **EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA**

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°:** Aprobar el “Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UNLPam”, según el Anexo de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2°:** Establecer que el Protocolo aprobado por el Artículo 1° será el procedimiento a aplicar en las situaciones previstas en el Artículo 5° del Anexo de la presente Resolución y reemplaza el Juicio Académico, aprobado por Resolución N° 2/11 del Consejo Superior y sus modificatorias, en tales circunstancias.

**ARTÍCULO 3°:** Encomendar a la Secretaría de Cultura y Extensión Universitaria, con el asesoramiento de la Comisión de Intervención, la promoción de acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones



CONSEJO SUPERIOR  
**Universidad Nacional de La Pampa**

**Corresponde Resolución N° 310/2017**

que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación de género en el ámbito de la UNLPam.

**ARTÍCULO 4°:** Regístrese, comuníquese. Pase a conocimiento de la Secretaría de Cultura y Extensión a los efectos de su más amplia difusión, demás Secretarías de la Universidad y de todas las Unidades Académicas. Cumplido, archívese.



ANEXO

**“PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA UNLPam”**

**Artículo 1º. Ámbito de aplicación.**

Este procedimiento rige para las relaciones educativas y/o de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Universidad Nacional de La Pampa sea:

- a. En el ámbito de la UNLPam, sus dependencias o anexos.
- b. Fuera del ámbito de la UNLPam, sus dependencias o anexos, a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones educativas.

**Artículo 2º. Objetivos.**

Se sanciona el presente Protocolo para que en el ámbito de la UNLPam:

- Se garantice un ambiente libre de cualquier tipo de acción violenta, discriminatoria y/o de acoso por razones de identidad sexual y/o de género.
- Se prevenga el desarrollo de cualquiera de estas acciones.
- Se conforme un ámbito de contención y confianza adecuado para que las personas afectadas puedan denunciar su situación.
- Se promuevan acciones de sensibilización, difusión y formación de las problemáticas objeto de la presente normativa.

**Artículo 3º. Principios rectores.**

a. **Asesoramiento.** El denunciante será asesorado acerca de los pasos administrativos y legales que puede seguir.

b. **Confidencialidad.** La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con el mayor 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 la/s persona/s señaladas como responsable/s de los hechos denunciados. 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.

c. **Contención.** La persona denunciante deberá ser acompañada y contenida, por los/las referentes responsables de la intervención institucional (Artículo 15º), en todo trámite posterior a la denuncia que realizara.

**Artículo 4º. Alcance.**



## Corresponde Resolución N° 310/2017

Este procedimiento se aplica a los comportamientos y acciones que involucren a:

- a. funcionarios/as de esta Universidad,
- b. docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral,
- c. estudiantes cualquiera sea su situación académica,
- d. personal académico temporario o visitante,
- e. terceros que presten servicios no académicos en las instalaciones edilicias de la Universidad en forma permanente o temporal.

### **Artículo 5°. Situaciones.**

Este procedimiento incluye situaciones de acoso, violencia sexual y 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, goce, ejercicio de los derechos o afecte la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

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.

### **Artículo 6°. Principios procedimentales.**

Son principios rectores del procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento los siguientes:

- a. La sumariedad, concentración y celeridad procesales.
- b. La oralidad.
- c. La intermediación.
- d. La amplitud de los medios probatorios.

### **Artículo 7°. Debido proceso.**

Para poder sancionar a una persona que haya incurrido en situaciones establecidas en el Artículo 5°, previamente deberá efectuarse el procedimiento establecido en el presente Reglamento. El debido proceso supone los siguientes derechos:

- a. Derecho a la intimación e imputación.
- b. Derecho a ser oído y a ofrecer la prueba de descargo que se estime pertinente.
- c. Derecho a un plazo razonable para ejercer la defensa.
- d. Derecho a hacerse representar y asesorar por un profesional en derecho.
- e. Derecho a la notificación de la decisión final.
- f. Derecho a recurrir la decisión final en los términos previstos.

### **Artículo 8°. Estado de inocencia.**

La persona denunciada deberá ser considerada inocente en todas las etapas del procedimiento y hasta tanto no se establezca su responsabilidad disciplinaria en la resolución final.



**Artículo 9º. Partes.**

Tendrán la condición de parte en el procedimiento por situaciones establecidas en el Artículo 5º:

- a. La/s persona/s denunciante/s.
- b. La/s persona/s denunciada/s.

**Artículo 10º. Derechos.**

La condición de parte otorga todos los derechos inherentes a ella, entre ellos:

- a. El derecho a ser informada de los alcances y fines del procedimiento.
- b. El de ser asistida y defendida por un profesional en derecho. Para tal efecto, podrá designar por su cuenta a un abogado o abogada de su confianza. Ninguna de las partes podrá ser defendida por más de dos profesionales en derecho en forma simultánea.
- c. El de contar con la asistencia de consultores de una ciencia o una técnica, designados por ella, previamente autorizados por la Comisión de Intervención. Las personas consultoras podrán acompañar a la parte con quien colaboran a la comparecencia y auxiliarla en los actos propios de su función. Asimismo, podrán formular las recomendaciones que estimen necesarias para evitar o disminuir los riesgos que puedan ocasionarse a la salud psíquica del/de la denunciante.
- d. La persona denunciante contará con las/os Referentes Responsables de la Intervención a los efectos de que le brinden asistencia emocional y jurídica. Durante todo el proceso podrá contar con una persona de su confianza que la asista emocional y psicológicamente. Quienes asistan a la persona denunciante no tendrán participación en las etapas de análisis de pruebas y determinación de la sanción.
- e. El de examinar y obtener copias del expediente.
- f. El de ofrecer cualquiera de los medios de prueba admitidos por el ordenamiento jurídico y el de intervenir en los actos que incorporen elementos probatorios.
- g. El de formular las peticiones, argumentos y observaciones que considere oportunas y el de rebatir cuanto les sea contrario, sin perjuicio de que los órganos competentes ejerzan los poderes de ordenación e instrucción cuando se perjudique o entorpezca el curso normal del procedimiento.

**Artículo 11º. Comisión de Intervención.**

Para el cumplimiento de los objetivos propuestos se conformará una Comisión de Intervención compuesta por nueve (9) miembros designados por el Consejo Superior de la UNLPam:

- un/a representante del claustro docente regular,
- un/a representante del sector no docente planta permanente,
- dos representantes del claustro de estudiantes,
- un/a representante del claustro de graduados,
- dos integrantes de la Cátedra Extracurricular de Educación Sexual Integral y Derechos Reproductivos de la Facultad de Ciencias Humanas,
- un/a integrante del Programa Académico Institucional de Derechos Humanos de la





## Corresponde Resolución N° 310/2017

UNLPam,

- un/a integrante del Observatorio de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas.

La Secretaría Legal y Técnica de la UNLPam designará un representante, con título de abogado/a, a los fines de prestar asesoramiento jurídico a la Comisión de Intervención.

El Consejo Superior, a los efectos de designar representantes de los claustros de docentes, estudiantes, graduados/as y del sector no docente, deberá realizar una convocatoria en el ámbito de la UNLPam en la que se presentarán los interesados en integrar la Comisión de Intervención.

**Duración y renovación.** Los integrantes de la Comisión de Intervención permanecen en sus funciones por un plazo de 2 (dos) años y podrán ser renovados por un plazo idéntico, por única vez.

### **Artículo 12°. Deberes.**

La Comisión de Intervención tendrá los siguientes deberes:

- Dirigir el procedimiento, impulsarlo de oficio, en los casos que corresponda, y velar por su rápida solución.
- Observar la confidencialidad de todas las actuaciones.
- Evitar cualquier dilación del procedimiento.
- Dictar las recomendaciones dentro de los plazos establecidos.
- Facilitar la consulta de los expedientes bajo su custodia a quienes tengan derecho a ello.

### **Artículo 13°. Funciones.**

La Comisión de Intervención tendrá a su cargo:

- a. La selección de 2 (dos) Referentes Responsables de la intervención y el seguimiento, en función del perfil descrito en el Artículo 15°.
- b. La elaboración de un dictamen escrito, fundado y rubricado por todos sus miembros donde conste la recomendación, unánime o mayoritaria, de sanción que será elevado al Rector/a y/o Decano/a, según corresponda. De no haber unanimidad, constará en el dictamen el fundamento de la/s disidencias.
- c. La elaboración del Informe Anual al que se refiere el Artículo 27°.
- d. Tramitar las denuncias por las situaciones definidas en el Artículo 5° derivadas por los Referentes Responsables, de acuerdo con el procedimiento establecido en este Protocolo, y dictar las recomendaciones correspondientes.
- e. Efectuar las investigaciones que estime pertinentes, para lo cual podrá solicitar la colaboración necesaria de las diferentes instancias universitarias y extrauniversitarias, así como la de los funcionarios de la Institución.
- f. Proponer las medidas cautelares y de protección que estime necesarias y tramitar su ejecución ante quien corresponda (Rector/a o Decano/a).
- g. Adoptar las medidas que correspondan para garantizar que la persona denunciante y



## Corresponde Resolución N° 310/2017

- quien vaya a comparecer como testigo de las partes o lo haya hecho, no sufra menoscabo o perjuicio personal alguno en su empleo o sus estudios.
- h. Admitir o rechazar y, en su caso, producir las pruebas ofrecidas por las partes o las que considere necesario incorporar al procedimiento.
  - i. Informar al Rector/a y al Decano/a que corresponda, de las denuncias recibidas.. En todos los casos deberán mantener estricta confidencialidad de los datos, usándose siglas en informes escritos y orales.
  - j. Elevar al Rector/a o Decano/a las recomendaciones de sanción que correspondan.
  - k. Poner en conocimiento a la autoridad superior que corresponda la negativa de los funcionarios a colaborar, el entorpecimiento que hagan de la investigación, el quebranto de la prohibición de confidencialidad o la omisión de denunciar casos establecidos en el Artículo 5°.
  - l. Velar por la regularidad del procedimiento, el uso correcto de las facultades procesales y la buena fe.
  - m. Verificar por los medios que estime pertinentes, el cumplimiento de las medidas cautelares y de protección a las que se refiere el inciso f.
  - n. Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resulten indispensables para la tramitación del procedimiento disciplinario contemplado en el presente Protocolo.
  - o. Derivar a la Secretaría Legal y Técnica la clasificación, archivo y custodia de los expedientes finalizados en materia de las situaciones definidas en el Artículo 5°.

### **Artículo 14°. Organización interna.**

La Comisión de Intervención se organizará anualmente designando en su seno un/a presidente y un/a secretario/a quienes podrán ser reelectos/as. En ausencia temporal de alguno o ambos cargos serán ocupados por el/la integrante que dicha Comisión decida. La Comisión sesionará con un mínimo de cinco miembros y el asesor jurídico. Las deliberaciones siempre serán privadas y las resoluciones serán adoptadas en forma fundada por mayoría simple. El/los integrante/s que no esté/n de acuerdo con la decisión mayoritaria deberá/n hacer constar las razones de su voto disidente.

### **Artículo 15°. Referentes Responsables de la Intervención.**

**Perfil.** Formación académica y/o participación en organizaciones o colectivos, relacionada a los Derechos Humanos con perspectiva de género y diversidad sexual.

La selección se realizará mediante concurso de oposición y antecedentes a cargo de la Comisión de Intervención y serán designadas por el Consejo Superior. En el momento de la inscripción deberán presentar: Curriculum vitae acompañado de la documentación probatoria, fotocopia de título de grado y de posgrado (si corresponde), fotocopia del DNI. Las personas designadas serán retribuidas con un estipendio equiparable a un cargo de Jefe de Trabajos Prácticos con dedicación simple. Cumplirán sus funciones en el ámbito de la UNLPam.



## Corresponde Resolución N° 310/2017

**Duración y Renovación.** La designación será por el término de un (1) año y su renovación será evaluada por el Consejo Superior en función del Informe Anual al que se refiere el Artículo 27°.

### **Funciones:**

- Recepcionar consultas y/o denuncias.
- Informar inmediatamente de la denuncia a la Comisión de Intervención.
- Intervenir en el procedimiento de acuerdo a lo establecido en el Artículo 20°.
- Elaborar en conjunto con la Comisión de Intervención el dictamen que será luego elevado al/a la Rector/a o Decano/a.
- Elaborar y actualizar el Registro al que se refiere el Artículo 25°.

### **Artículo 16°. De las consultas y/o denuncias.**

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona que se haya visto afectada por alguna de las situaciones señaladas en el Artículo 5° y en el contexto descrito en el Artículo 1° de este Protocolo, o por un tercero con conocimiento directo de alguna de las situaciones indicadas. Las denuncias realizadas por terceros, deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas. Cuando la denuncia no sea ratificada, se investigará de oficio cuando la presunta víctima esté en relación jerárquica con el denunciado o bien esté bajo su esfera de influencia por relaciones o motivos institucionales o académicos. Las denuncias serán siempre tomadas por las/los referentes responsables designadas/os. En caso que el/la denunciante se dirija en primera instancia a otro miembro de la comunidad universitaria diferente del responsable designado, éste deberá poner en conocimiento del mismo a las/los referentes responsables del hecho en cuestión. El tratamiento de denuncias y/o consultas es estrictamente confidencial, lo que será informado al/a la consultante o denunciante en la primera intervención.

Para recepcionar consultas y denuncias se creará una dirección de correo electrónico que estará a cargo de los/las referentes responsables y que será publicada de forma visible en los sitios web de la UNLPam y de las Unidades Académicas. La misma estará incluida en un link, pestaña o banner donde también se incluirá el texto del presente procedimiento, el nombre de los/las referentes responsables y el horario de atención presencial en la UNLPam.

Quien/es denuncie/n falsamente incurrirá/n en falta, que dará mérito para la aplicación de sumario o sanciones previstas en el reglamento de deberes y derechos de los estudiantes de la UNLPam, según corresponda, sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente la persona denunciada, el/la trabajador/a o estudiante que haya interpuesto una denuncia cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

### **Artículo 17°. Modalidad de la consulta.**

La consulta y/o solicitud de asesoramiento podrá realizarse:

- a. Vía correo electrónico o telefónicamente para comentar la situación y requerir asesoramiento. En este caso, los/las referentes responsables podrán optar por evacuar la



## Corresponde Resolución N° 310/2017

consulta vía correo electrónico o telefónicamente en un plazo de un (1) día<sup>1</sup>, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo harán saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazar.

- b. En forma personal, para lo cual los/las referentes responsables, de no poder atenderla en el momento, deberán señalar día y hora de entrevista dentro de los cinco (5) días corridos posteriores a la recepción de la solicitud, salvo que, por razones relativas a la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior.

### **Artículo 18°. Modalidad de la denuncia.**

La denuncia podrá realizarse:

- a. Vía correo electrónico. En este caso, los/las referentes responsables deberán convocar por el mismo medio a una entrevista personal en un plazo no mayor de un (1) día hábil contado a partir de la recepción de la denuncia, haciéndole saber a la persona denunciante que podrá asistir acompañada por otra/s persona/s de su confianza.
- b. En forma personal para lo cual los/las referentes responsables, deberán atenderla en el momento, salvo que, por razones relativas a la persona denunciante se fije otro día y hora. La denuncia se tomará por escrito ante la presencia de ambos/as referentes y al finalizar le será leída a la persona denunciante quien prestará conformidad mediante su firma. La exposición de los hechos podrá ser ampliada cuando la/s persona/s denunciante/s considere/n que en su denuncia omitieron datos importantes. El nombre de quien denuncia y el denunciado tendrán carácter confidencial.

### **Artículo 19°. Medidas cautelares y de protección.**

Cuando sea necesario para permitir el adecuado desarrollo de la investigación y/o evitar incidencias de revictimización, la autoridad superior correspondiente, podrá al momento de la recepción del informe de parte de la/el referente responsable, y hasta que se resuelva en forma definitiva el caso, disponer en forma conjunta o alternativa las siguientes medidas:

- a. La fijación de reglas de conducta específicas para la persona denunciada y otras personas relacionadas con el hecho denunciado o que operan bajo su relación de autoridad directa o indirecta, incluyendo la reasignación de tareas y/o espacio físico.
- b. La fijación de pautas de salvaguarda para la presunta víctima, testigos y otras personas relacionadas con el hecho denunciado, incluyendo la reasignación de tareas y/o espacio físico.
- c. La adopción de medidas inmediatas tendientes a asegurar la integridad de las pruebas de cargo y descargo susceptibles de ser colectadas en el proceso, lo que incluye tanto la protección de objetos y ámbitos del hecho como la protección de personas involucradas en el mismo.

---

1



## Corresponde Resolución N° 310/2017

Estas medidas deberán ser dispuestas con el asesoramiento de los referentes responsables, por acto fundado, y su cumplimiento será supervisado por la autoridad correspondiente. Se dispondrán con base a un criterio precautorio, por el cual ante la duda se dispondrá el margen de protección más amplio que sea conducente a la eficacia de la medida y a la interrupción del contacto o vínculo en cuyo contexto se denuncia sucedido un hecho. Estas medidas podrán reemplazarse o sustituirse a lo largo del procedimiento, según corresponda a los principios de necesidad, proporcionalidad y adecuación a los hechos que son materia de la investigación.

En caso que se afecten tareas y/o espacio físico para el/la denunciado/a, será en un ámbito que garantice que el/la denunciante pueda continuar sin obstáculos su vida cotidiana en la institución. En el caso de que la persona denunciante o denunciada fuera personal docente o no docente, se deberá informar también a los/as delegados/as gremiales correspondientes.

### Artículo 20°. Procedimiento.

- a. Luego de recibida la denuncia las/os referentes responsables informarán inmediatamente a la Comisión de Intervención de la existencia de la misma, elevando un informe de la situación que incluya una descripción detallada de los perjuicios en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo, en el estado general de bienestar personal y en las condiciones de empleo o de docencia de la persona denunciante.
- b. La denuncia, conjuntamente con el informe, serán elevados para su conocimiento en un tiempo máximo de dos (2) días al Rector/a y al Decano/a de la Unidad Académica que corresponda.
- c. La Comisión de Intervención, una vez recepcionado el informe del inciso a), realizará audiencias de partes y testimoniales según corresponda y resolverá sobre la admisión de otro tipo de prueba.
- d. Para la celebración de las audiencias se citarán a las partes y testigos en forma escrita con un mínimo de dos (2) días de anticipación a la fecha de la audiencia.
- e. Concluida la recepción y admisión de pruebas, se concederá la palabra a la/s persona/s denunciante/s y denunciada para que, en ese orden, si lo consideran, formulen sus conclusiones respecto a la existencia de los hechos denunciados y las responsabilidades por su comisión.
- f. Con toda la información y pruebas reunidas, la Comisión de Intervención elaborará, en un plazo de hasta diez (10) días, un dictamen fundado con recomendación de:

**1. Sanción.** En este caso el dictamen será elevado al Rector/a o Decano/a, según corresponda, quien en el término de hasta quince (15) días aplicará mediante Resolución, la sanción correspondiente al dictamen unánime o mayoritario. La Resolución de **Sanción** será extensiva a todo el ámbito de la UNLPam; o

**2. Archivo del trámite,** debiendo indicar las razones por las que no recomienda aplicar sanción.



## Corresponde Resolución N° 310/2017

La Comisión de Intervención, sin perjuicio de las alternativas mencionadas en los puntos anteriores **1.** y **2.**, notificará a Rectorado y/o Unidad Académica, según corresponda, a los efectos de que se implementen mecanismos institucionales y/o reglas de conducta que deban observarse con el fin de no reiterar las situaciones objeto de este Protocolo.

Todo este proceso no podrá exceder los cuarenta y cinco (45) días.

Si la situación expuesta amerita la vía judicial no implicará la suspensión de las acciones institucionales contempladas en este Protocolo.

### **Artículo 21°. Audiencias.**

Las audiencias deberán celebrarse exclusivamente bajo la forma oral. Con carácter excepcional y justificado, se podrá utilizar la forma escrita para algún acto procesal de la audiencia. Estas sesiones deberán desarrollarse obligatoriamente en alguna de las sedes de la UNLPam y necesariamente en día hábil administrativo.

El desarrollo de todas las audiencias deberá ser asentado mediante un sistema de grabación audiovisual y/o registro fonográfico. Estos registros permanecerán en custodia de la Comisión de Intervención y no se dará copia a las partes, sin perjuicio de que puedan estar a disposición de las mismas para ser consultados.

**a. Audiencia de partes:** En dichas audiencias se recibirá declaración de las partes, en forma separada.

a.1) Declaración del denunciado/a: con el mismo tenor del Artículo 64° del Reglamento Investigaciones Administrativa, Decreto 467/99.

a.2) Declaración de la persona denunciante.

a.3) Declaración testimonial.

Para la declaración de los testigos serán de aplicación las reglas establecidas en los Artículos 82° a 89° inclusive del Decreto 467/99 del Reglamento de Investigaciones Administrativas.

Si alguno de los testigos propuestos no se hubiere hecho presente a pesar de haber sido debidamente citado, se prescindirá de su declaración sin necesidad de resolución que así lo indique.

### **Artículo 22°. Criterios para la fijación de la sanción.**

Para fijar la sanción a imponer, atendiendo a la gravedad de las situaciones definidas en el Artículo 5°, se deberá analizar globalmente la situación y detectar aquellos elementos que revelen la mayor o menor gravedad, debiendo tomar en cuenta los siguientes criterios:

- a. La/s conducta/s o comportamiento/s en sí, así como las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que se cometió.
- b. La posición jerárquica de la persona denunciada, de manera tal que a mayor jerarquía y responsabilidad social e institucional de su condición y funciones, mayor reproche.
- c. Los poderes de dominio (física, emocional o jerárquica) y el modo en que fueron utilizados.



## Corresponde Resolución N° 310/2017

- d. La reincidencia de conductas de situaciones descriptas en el Artículo 5°.
- e. La conducta de la persona denunciada *a posteriori* del hecho denunciado, en particular la existencia de conductas intimidatorias hacia la víctima, miembros de su familia, testigos, compañeros de trabajo o de estudio, etc., así como la transformación de la/s situación/es descripta/s en el Artículo 5° en persecución laboral o académica en contra de la víctima.
- f. La trascendencia y los efectos de la/s situación/es descripta/s en el Artículo 5° en el/la denunciante en el ambiente laboral, académico o estudiantil, sin obviar en ningún caso las alteraciones o distorsiones sufridas en su estado psicológico.
- g. El número de víctimas.

La falta de concurrencia de uno o varios de estos criterios no significará una menor gravedad de la falta.

### Artículo 23°. Sanciones.

I) Para los autores, instigadores y cómplices a quien se les hubiere comprobado haber incurrido en conductas establecidas en el Artículo 5° -docentes y no docentes- serán sancionados con cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

- a. Apercibimiento escrito.
- b. Suspensión sin goce de salario por un plazo de hasta noventa (90) días.
- c. Cesantía del/de la empleado/a en su/s cargo/s quien quedará inhabilitado/a a presentarse a concurso o ejercer cualquier otro cargo en la UNLPam. Tampoco podrá ser designado/a como profesor/a emérito/a, consulto/a u honorario.

Tratándose de estudiantes, las sanciones aplicables son:

- a. Apercibimiento escrito.
- b. Suspensión por un plazo de treinta (30) días a un (1) año.
- c. Expulsión.

II) Por encubrimiento o favorecimiento. Incurrirá en falta en el desempeño de su cargo, que dará mérito para la aplicación de Sumario, el/la funcionario/a que:

- a. Conociendo de una denuncia por acoso sexual, no le dé el trámite previsto en esta normativa.
- b. Entorpezca o atrase injustificadamente la investigación o el curso del procedimiento en la ejecución de las decisiones de los órganos competentes.
- c. Se niegue a declarar, a brindar información sobre los hechos investigados o a colaborar con los órganos competentes.
- d. Incumpla con los deberes de denuncia oportuna, confidencialidad y colaboración.

### Artículo 24°. Recursos.

La resolución de sanción que se adopte podrá ser impugnada en el marco de los recursos previstos en la Ley Nacional de Procedimiento Administrativo N° 19549 y sus decretos



## Corresponde Resolución N° 310/2017

reglamentarios. Agotada la vía administrativa, el recurrente sólo podrá recurrir judicialmente conforme lo normado en el Artículo 32° de la Ley de Educación Superior N° 24521.

### **Artículo 25°. Registro.**

Las personas referentes responsables elaborarán un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

- a. Datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante;
- b. Descripción circunstanciada de la situación por la cual se consulta o denuncia;
- c. Evaluación de la situación que incluya una descripción detallada de los perjuicios en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo, en el estado general de bienestar personal y en las condiciones materiales de empleo o de docencia.

### **Artículo 26°. Valoración de las pruebas.**

Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia, atendiendo a los principios especiales de ponderación que se aplican en materia de acoso sexual y/o trato discriminatorio según corresponda.

La denuncia no podrá ser desestimada basada en la insuficiencia del testimonio emergente de la denuncia o su carácter de única prueba, debiéndose adoptar oficiosamente las medidas para producir la prueba complementaria que pueda resultar pertinente para determinar la existencia del hecho denunciado o para corroborar las afirmaciones de cargo y de defensa.

Los hechos y circunstancias relacionadas con la denuncia podrán ser acreditados por cualquier medio de prueba, ya sea en forma directa o indiciaria.

No podrá requerirse el careo ni el interrogatorio dirigido a la parte denunciante, salvo que fuera a su propio pedido.

### **Artículo 27°. Informe Anual.**

Se elaborará un informe anual estadístico y de revisión de prácticas, a fin de la mejora en la aplicación del presente Protocolo y prácticas garantizadoras de Derechos Humanos ante situaciones de violencia. La elaboración del informe estará a cargo de la Comisión de Intervención. El informe será puesto en conocimiento del Consejo Superior y se procederá a su difusión.

### **Artículo 28°. Glosario.**

Para los fines de este Protocolo se establecen las siguientes definiciones<sup>2</sup>:

Acoso sexual por ambiente hostil: acoso sexual que se presenta en situaciones que le permiten al sujeto activo crear un ambiente intimidante, hostil, ofensivo o humillante, para la víctima o víctimas.

---

<sup>2</sup> Ley 26485. Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.





## Corresponde Resolución N° 310/2017

Acoso sexual por chantaje, de intercambio: acoso sexual que se presenta en una relación verticalizada que le permite al sujeto activo, de manera explícita o implícita, prometer un trato preferencial, amenazar con provocar un daño o perjuicio, imponer un castigo o condicionar una decisión suya, todo ello referido a la situación, actual o futura, de empleo o dentro de una actividad académica de quien o quienes lo sufren, a cambio de una conducta sexual a favor del propio requirente o de un tercero.

Acoso sexual: conducta o comportamiento físico, verbal, no verbal o escrito, expreso o implícito, de connotación sexual, no deseado o molesto para quien o quienes lo reciben o lo perciben, reiterado o aislado, que interfiere o provoca un perjuicio en las condiciones materiales de empleo o de la actividad académica, en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo o en el estado general de bienestar personal.

Autor de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género: funcionario/a de esta Universidad, docente y no docente cualquiera sea su condición laboral, estudiante cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, tercero que preste servicios no académicos en las instalaciones edilicias de la Universidad en forma permanente o temporal que incurran o cometa por sí mismo o sirviéndose de otra u otras personas una conducta constitutiva de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación de género.

Cómplice: persona que presta al autor cualquier auxilio o cooperación para la realización de conductas de acoso sexual.

Instigador o instigadora de acoso sexual: persona que intencionalmente determina a otra u otras a incurrir en una conducta de acoso sexual.

Perjuicio en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo: menoscabo o detrimento en el desempeño habitual de las actividades laborales o académicas y que se manifiesta como baja eficiencia, desmotivación, ausencias o incapacidades, baja repentina en el rendimiento académico, etc.

Perjuicio en el estado general de bienestar personal: menoscabo o detrimento en el estado general de la persona afectada necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria y que puede manifestarse como miedo, sentimiento de culpa, traición y desconfianza, disociación, baja autoestima, depresión, pensamientos o intentos de suicidio, cambios repentinos o bruscos de conducta, agresividad, hostilidad, aislamiento, problemas de atención y concentración, dificultades para relacionarse con otras personas, falta de voluntad, trastornos de alimentación, psicósomáticos y del sueño, pesadillas, disfunciones sexuales, trastornos en el embarazo, etc.

Perjuicio en las condiciones materiales de empleo o de docencia: menoscabo o detrimento en la situación material de empleo o de la actividad académica y que se expresa en afectaciones



CONSEJO SUPERIOR  
**Universidad Nacional de La Pampa**

## Corresponde Resolución **N° 310/2017**

al salario, a las calificaciones, al tipo de contratación o nombramiento, a la promoción laboral o académica, pérdida de incentivos, rebaja de horas extras, evaluaciones, alteración de derechos, despidos, falta de renovación de nombramientos, etc.

Víctima: persona directamente ofendida por la conducta constitutiva de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación de género.

Violencia: Se entiende por violencia 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.