

**REF: Protocolo para la actuación en situación de discriminación  
por género y/o violencia de género en la UNTDF**

Ushuaia, 17 de diciembre de 2018.-

**VISTO:**

El Expediente N° 702/2016 del Registro de Expedientes, la Ley Nacional N° 26.559, el Estatuto de la Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, la Resolución C.S. N° 61/2016, las Leyes de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales N° 26.485, Ley de Identidad de Género N° 26.743, Ley contra Actos Discriminatorios N° 23.592, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Belem do Pará), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, los Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta), el Convenio Colectivo de Docentes de Universidades Nacionales (homologado por Decreto N° 1246/15), el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docentes de las Universidades Nacionales (homologado por Decreto N° 366/06); el Despacho de la Comisión de Interpretación y Reglamento de fecha 12 de diciembre de 2018; el Acta Breve de la 30° Sesión Ordinaria del Consejo Superior; y,

**CONSIDERANDO:**

Que por el expediente citado en el visto, el *Programa de Géneros y Sexualidades*, elevó a la Secretaría de Extensión y Bienestar Universitario un proyecto de elaborado desde dicho Programa, con el fin de proponer un "*Protocolo para actuación de situaciones de discriminación por género y/o violencia de género en la Universidad Nacional de Tierra del Fuego Antártida e Islas del Atlántico Sur*".

Que la Secretaría de Extensión y Bienestar Universitario avaló esta normativa, entendiéndolo que la misma resulta de elevado interés institucional a fin de asumir los compromisos necesarios como universidad, desarrollando una política pública de carácter institucional sobre las violencias contra las mujeres y múltiples discriminaciones por razones de género.

Que el proyecto ha sido presentado ante la Secretaría General, por la Consejera Superior por el claustro docente, Ayelén Martínez, quien es miembro del mencionado Programa, solicitando que sea incluido para su tratamiento en la presente sesión del Consejo Superior.

Que, por su parte, las entidades gremiales AFUDI, ADUF y APUN presentaron una nota dando aval al Protocolo propuesto, acompañando este avance normativo en el marco de la obligación de la Universidad de prevenir y sancionar todo tipo de violencias de género y/o discriminaciones de este tipo, en el ámbito laboral, en consonancia con los Convenios Colectivos de Trabajo que regulan a cada sector Docente y No Docente universitario.

Que en sentido similar, las agrupaciones estudiantiles MEGAFÓN y FEUF así como el Centro de Estudiantes han avalado la presentación del presente proyecto, considerando esta innovación normativa un avance en la búsqueda de una vida estudiantil libre de violencias y/o discriminaciones por género.

///

///

Que, en efecto, las leyes, instrumentos y convenciones en la materia, adoptadas por nuestro país, obligan a todas sus instituciones públicas y estatales (aunque no exclusivamente) a generar políticas integrales para su cumplimiento, las cuales han servido como guía para la presentación del protocolo.

Que cabe resaltar que mediante Resolución C.S. N° 061/2016, este órgano de gobierno, aprobó la creación del "Programa Géneros y Sexualidades", como espacio transversal, interdisciplinario y abierto, y que cuenta entre sus objetivos "...incorporar la perspectiva de género a las distintas curriculas de las carreras que dicta la UNTDF, promover actividades de formación y capacitación en temática de esta índole, fomentar el desarrollo de líneas de investigación, entre otros".

Que ello se enmarca en el Estatuto de la Universidad toda vez que "...La formación integral de los estudiantes significa trascender la simple transferencia de conocimientos; implica desarrollar en los estudiantes valores éticos, capacidades, competencias y saberes nuevos, vistos desde la perspectiva de un mundo en proceso permanente de transformación"(artículo 2° inciso a)), en consonancia con la obligación de la Universidad de poner en marcha "...las iniciativas que estime conveniente para instalar y fomentar una cultura universitaria de fuerte interacción interna y co-responsabilidad institucional, basada en los conocimientos y la ética, superando comportamientos individualistas, auto-centrados o de subgrupos disciplinarios. La Universidad es una unidad como institución académica y su plantel docente y estudiantil deben asumir este elemento fundacional como un aspecto estructural e imprescindible para el éxito de la Universidad en la Provincia (artículo 2° inc. c) del Estatuto).

Que en esta línea de acción política institucional universitaria, mediante la Resolución C.S. N° 061/2016, la UNTDF se incorporó a la "Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las violencias", destacando que Programa de Géneros y Sexualidades estuvo representado en las reuniones de la mencionada Red, intercambiando experiencias en relación a la aprobación y posterior aplicación de protocolos contra la violencia de género en el ámbito universitario.

Que, asimismo, se destaca el compromiso de las autoridades de la UNTDF permitiendo la participación, en instancias de formación y capacitación, a las y los trabajadores, generando el compromiso y la responsabilidad que se necesita para pensar a nuestras instituciones libres de discriminaciones y violencias.

Que la presente propuesta se enmarca en las funciones del Consejo Superior de "...Dictar resoluciones y reglamentaciones relacionadas con el funcionamiento de la Universidad y definición de políticas generales" (artículo 45° inciso e)), y de "Ejercer todas las atribuciones de gobierno que no estuvieren implícita o explícitamente reservadas al Rector o a otro órgano de gobierno" (inc. aa del art. 45° del Estatuto).

Que las violencias sexistas constituyen conductas y acciones lesivas de derechos humanos y que las mismas han sido objeto de diferentes instrumentos normativos aprobados por la comunidad internacional, tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; los diversos instrumentos de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos (OEA), en especial la Resolución 2807/2013 de Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género; el Pacto de San José de Costa Rica; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Conv. de

Belem do Para) y la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Que los tratados y convenciones internacionales antes nombrados gozan de jerarquía constitucional en nuestro país y por tal condición, los derechos allí consagrados deben ser garantizados por el Estado Argentino arbitrando, a través de sus diferentes jurisdicciones y dependencias, las acciones y políticas públicas tendientes a garantizar su plena vigencia.

Que, por su parte, existen Leyes Nacionales que salvaguardan tales Derechos Humanos y reprimen la violencia y la discriminación basada en el género tales como: la Ley Nacional 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), la Ley Nacional de Identidad de Género N° 26.743, el Programa de Educación Sexual Integral N° 26.150, la Ley de Matrimonio Igualitario N° 26.618, la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios N° 23.592, entre otras leyes que se enmarcan en los desarrollos legislativos de la última década, los cuales han posibilitado el debate y la incorporación de las cuestiones de género en la agenda pública que se han traducido en conquistas de derechos.

Que el presente ha sido elaborado sobre la base de las experiencias de otras comunidades universitarias, que de distintos modos encontraron un marco normativo propicio para prevenir, sancionar y erradicar las violencias de género y/o discriminaciones múltiples.

Que como Universidad Nacional nos vemos en la obligación de continuar, avanzando en políticas que prevengan, atiendan y sancionen las violencias de género en pos de la garantía plena de los derechos de las y los miembros de la Comunidad Universitaria que incluyen la recepción de situaciones de vulneración de derechos, violencias, discriminación y acoso, el asesoramiento y la intervención en dichos casos como, asimismo, la sensibilización permanente sobre la problemática a través de medios de difusión y campañas específicas.

Que por ello se hace necesario producir acciones y desarrollar herramientas, a nivel institucional, que garanticen a la comunidad universitaria el reconocimiento de derechos y evite distintas formas de discriminación por género y/o violencias de género en los distintos ámbitos educativos y de trabajo.

Que, tal como venimos afirmando, la problemática en cuestión ha sido preocupación permanente de esta Universidad, que ha abordado la temática en distintos proyectos y programas de investigación, formación y extensión propiciando debates y producción de conocimientos, así como también la participación en diferentes redes interinstitucionales como la *Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias* en pos de compartir inquietudes y realizar acciones en conjunto.

Que, en efecto, una de las acciones propuestas por el *Programa de Géneros y Sexualidades* en el ámbito interno lo constituye la *"Asistencia a mujeres en situaciones de violencia de género"*, habiéndose previsto oportunamente la *"...posibilidad de generar un espacio de acompañamiento y recepción de denuncias para situaciones de violencia de género, siguiendo las experiencias desarrolladas en otras universidades que han aprobado protocolos específicos en la materia. También se planteó la posibilidad de desarrollar un mapa de recursos de asistencia disponibles a nivel provincial"*.

Que la propuesta inicial presentada fue girada en la 25° Sesión Ordinaria del Consejo Superior a su Comisión Permanente de Interpretación y Reglamentos.

///

///

Que así las cosas, y teniendo en cuenta los aportes realizados por el Servicio Jurídico interviniente y los nuevos aportes realizados por parte de los integrantes del Programa, es que la Comisión Permanente de Interpretación y Reglamentos realizó algunos ajustes al texto original con fines de adecuar el procedimiento propuesto al paradigma de abordaje previsto en la Ley Nacional N° 26.585, la cual asume como primer propósito asegurar a las mujeres que padecen violencia una asistencia integral, oportuna y efectiva a los fines de su protección urgente, todo lo cual ameritó incluir al texto del proyecto la posibilidad de dictar una serie de medidas de protección urgente; así como la necesaria diferenciación del procedimiento a aprobarse, respecto del procedimiento disciplinario para casos de faltas administrativas.

Que las Comisiones de Extensión, Capacitación y Bienestar Universitario y de Interpretación y Reglamento emitieron Despachos favorables, proponiendo esta última aprobar el proyecto de Ordenanza sobre *Protocolo para la actuación en situación de discriminación por género y/o violencia de género en la Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur*, enviando a la Secretaría de Administración el *inc. d del artículo 9º*, para que esta lo devuelva al Consejo Superior en su primera sesión ordinaria del año 2019 con indicaciones de cómo implementarlo, además de incorporar dentro de las prioridades del Presupuesto 2018 los cargos correspondientes a este Protocolo.

Que el Asunto fue tratado en la 30ª Sesión Ordinaria del Consejo Superior, siendo aprobado por el Cuerpo en los términos enunciados en el párrafo precedente.

Que es facultad del suscripto en carácter de Presidente del Consejo Superior dictar el presente Acto Administrativo.

**POR ELLO:**

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TIERRA DEL FUEGO,  
ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR  
RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º:** Aprobar el *Protocolo para la actuación en situación de discriminación por género y/o violencia de género en la Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur* que rige para las relaciones laborales, educativas y de la comunidad universitaria que se desarrollan en dicha unidad académica, el cual como Anexo I forma parte de la presente en un total de quince (15) fojas.

**ARTÍCULO 2º:** Establecer que el presente *Protocolo para la actuación en situación de discriminación por género y/o violencia de género en la UNTDF* funcionará en la órbita del *Programa de Géneros y Sexualidades*,

**ARTÍCULO 3º:** Establecer que los gastos que demanden la aplicación del presente, serán afrontados con prioridad en el Presupuesto General de 2019.

**ARTÍCULO 4º:** Incorporar al procedimiento el *Formulario Unificado para la Recolección de Datos Formulario*, aprobado mediante Decreto Municipal de la Ciudad de Ushuaia N° 1140/2017, en el marco del Consejo Consultivo de la Mujer, el cual forma parte integrante de la presente como Anexo II en un total de una (1) foja.

///



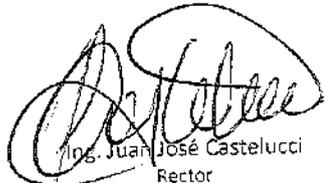
Universidad Nacional de Tierra del Fuego,  
Antártida e Islas del Atlántico Sur

///

**ARTÍCULO 5º:** Regístrese, publíquese en la página Web de la Universidad y dese amplia difusión.  
Cumplido, archívese.

**ORDENANZA (CS) N° 018-2018**

  
Abg. Diego Machado  
Secretario General  
Universidad Nacional de Tierra del Fuego  
Antártida e Islas del Atlántico Sur

  
Ing. Juan José Castelucci  
Rector  
Universidad Nacional de Tierra del Fuego  
Antártida e Islas del Atlántico Sur

**ANEXO I - ORDENANZA (CS) N° 018-2018**

**PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y/ VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TIERRA DEL FUEGO, ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR.**

**ARTÍCULO 1º. OBJETIVOS GENERALES.** Los objetivos generales del presente Protocolo son:

- a) Garantizar un ambiente libre de violencias sexistas y discriminación de cualquier tipo por razones de género y/o identidad u orientación sexual promoviendo condiciones de igualdad y equidad dentro de la comunidad universitaria de la Universidad Nacional de Tierra del Fuego.
- b) Propiciar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Universidad.
- c) Propiciar la protección integral de los derechos humanos promoviendo condiciones de igualdad y equidad de género en el ámbito de la Universidad
- d) Fortalecer el trabajo de sensibilización, jornadas institucionales, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de esos derechos al interior de toda la comunidad universitaria, con perspectiva de género.
- e) Coordinar acciones para la educación sexual integral para los estudiantes de la Universidad y para toda la comunidad universitaria.
- f) Generar un ambiente de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato y establecer, en su caso a través de los procedimientos vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- g) Promover un abordaje integral e interdisciplinario de la problemática de las violencias sexistas abordando aspectos relacionados con la sensibilización, la reparación y la sanción en las situaciones que correspondiere.
- h) Procurar cambios conductas proclives a la discriminación por género y la violencia de género, para lograr como objetivo máximo una vida libre de violencias como un derecho humano básico.

**ARTÍCULO 2º. INTERPRETACIÓN.** Las disposiciones del presente protocolo no implican de modo alguno restricción o limitación alguna a ninguna normativa que prevea iguales o mayores protecciones de derechos y garantías previstos en el presente Protocolo.

**ARTÍCULO 3º. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.** Los objetivos específicos del presente Protocolo son:

- a) Conformar un espacio de Coordinación y Equipo de trabajo en cada Sede (Ushuaia y Río Grande) con recursos humanos capacitados en la temática, dependientes de la Universidad, en el ámbito del Programa Géneros y Sexualidades.
- b) Articular acciones de prevención, sensibilización, capacitación, información e investigación sobre violencias sexistas en todas las unidades académicas dirigidas a todas y cada una de las relaciones laborales, educativas y/o de extensión que se desarrollen en el ámbito de la UNTDF.
- c) Generar ámbitos para que las personas afectadas, tengan a disposición la recepción de denuncias, el asesoramiento y acompañamiento que puedan requerir para hacer cesar las conductas discriminatorias y/o sexistas, con un abordaje integral e interdisciplinario.
- d) Aplicar con celeridad y sin dilaciones las medidas cautelares que correspondan con miras a hacer cesar los hechos de violencia y evitar su repetición.

- e) Garantizar procesos legales y administrativos adecuados que permitan establecer responsabilidades y que eviten revictimizaciones.
- f) Una vez que se haya hecho cesar la violencia y se haya evitado su repetición, aplicar las sanciones correspondientes, con celeridad y sin dilaciones, acorde a las normativas existentes en el ámbito universitario, en los procesos disciplinarios que así lo requieran.
- g) Desarrollar tareas de registro y análisis, actualizando diagnósticos en cada una de las unidades académicas que permitan adoptar medidas de prevención más adecuadas y evaluar la eficacia de las acciones en el tiempo.
- h) Incentivar instancias de evaluación y supervisión del presente protocolo a los fines de realizar si es necesario las adecuaciones que requieren la ejecución del mismo.
- i) Participar de redes y coordinar acciones con otras Universidades Nacionales e internacionales, y demás instituciones y/o referentes en la materia que permitan la concreción de líneas y programas en conjunto.

**ARTÍCULO 4º. PRINCIPIOS RECTORES.** Las actuaciones que se originen en casos de discriminación por género y/o violencia de género se regirán por los siguientes principios.

- a. *Asesoramiento integral.* La persona afectada será asesorada integralmente de manera gratuita por las áreas respectivas de la Universidad, así como por instituciones u actores de la sociedad civil que colaboren con la implementación de éste programa, a través de la actuación del Programa *Géneros y Sexualidades*.
- b. *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 intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona o las personas 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 quien fuera señalado como posible responsable de los hechos denunciados.
- c. *Contención/Acompañamiento.* La persona afectada podrá contar con una asistencia protectora, tomando como guía los términos del artículo 25º de la Ley N° 26.485, siempre que ésta lo solicite,
- d. *No revictimización.* Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también, la exposición pública de la persona denunciada y o datos que permiten identificarla.
- e. *Diligencia y Celeridad.* La finalidad prioritaria del presente protocolo será resguardar a la mujer víctima de violencia y por ello hacer cesar la relación de violencia y evitar la repetición de la agresión serán los fines prioritarios del presente protocolo. Para ello serán ordenadas las medidas cautelares de protección que correspondan sin dilación alguna. En una segunda etapa se asegurará que la investigación de los hechos denunciados, a los fines de determinar las sanciones que corresponda aplicar, se realice con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser completado en el menor tiempo posible.
- f. *Sensibilización y promoción de derechos:* La sensibilización y desnaturalización de las diferentes expresiones y situaciones de violencia y/o discriminación implica un trabajo cotidiano y continuo que otorgue coherencia a las acciones de difusión de la temática y campañas de formación y sensibilización

- g. *Abordaje integral, interdisciplinario, transdisciplinario e intersectorial.* Las líneas de acción de este protocolo se sustentan en una mirada desde la complejidad, la singularidad, intersectorialidad y particularidad de las situaciones que se presentan.
- h. *Corresponsabilidad:* Se considera imprescindible dimensionar las diferentes responsabilidades que tenemos tanto individuales, familiares, comunitarias e institucionales, y que nos involucran en este caso ante las expresiones de violencia sexista, donde peligra la vigencia de la dignidad humana.

### **CONDICIONES DE APLICACIÓN.**

**ARTÍCULO 5°. ÁMBITO MATERIAL DE APLICACIÓN Y DESTINATARIAS/OS/ES:** Este Protocolo rige para todas las relaciones laborales, educativas y/o de extensión que se desarrollan en el marco de la Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur. Abarca los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios y funcionarias de la UNTDF, docentes y no docentes, cualquiera sea su condición laboral; estudiantes, cualquiera sea su situación académica; personal académico temporario o visitante; y terceros que presten servicios no académicos o temporales, y/o de extensión universitaria, de las acciones administrativas, civiles o penales que pudieran corresponder.

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

Las conductas que sean calificadas como actos de discriminación por género, o diversidad sexual u hostigamiento y/o violencia de género, serán consideradas faltas graves a los efectos de la aplicación del Estatuto y de las normas disciplinarias y procedimientos vigentes en la Universidad que rigen para las autoridades, estudiantes, personal docente y no docente mayores de edad, y podrán según las circunstancias, dejar sin efecto el principio de gradualidad de la sanción.

En el caso de estudiantes universitarios menores de 18 años que eventualmente estén implicados en este tipo de actos, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente en materia de infancia, conforme los derechos establecidos en la CIDN, Ley 26.061, CCyC y concordantes.

### **ARTÍCULO 6°. CONDUCTAS ALCANZADAS.**

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

Se entenderá por violencia de género toda conducta, acción, omisión, comentario, que de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo amenaza, y cualquier otro acto que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, o la seguridad personal.

Se considera violencia indirecta a los efectos de la presente ley toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a las personas en desventaja en razón de su género.

Asimismo, por discriminación se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción motivada en una característica innata o adquirida de la/s persona/s cuyo basamento es un prejuicio, y que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertad es fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.

La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica.

Quedan comprendidas en el presente protocolo:

a) Conductas de violencia física, psíquica y sexual descriptas en el Código Penal Argentino. Hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica "Delitos contra la integridad sexual" ubicados en el capítulo 11, título 111 del Código Penal Argentino denominados abuso sexual simple, abuso sexual calificado, abuso sexual con acceso carnal o los que en el futuro pudieran tipificarse. Cuando la conducta importe un delito dependiente de instancia privada sólo se actuará por denuncia de la víctima.

b) Los hechos descriptos en el arto 5 de la ley 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", y concordantes.

c) Hechos con connotación de discriminación sexual: toda conducta, acción, omisión, comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo, amenaza y cualquier otro acto que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica o la seguridad personal.

d) Acciones, comentarios o conductas reiteradas que configuren formas de acoso sexual. Entendemos por acoso sexual situaciones de asedio, amenaza u hostigamiento que tengan por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados, ofensivos o no consentidos por cualquier medio (redes sociales, telefónico, o personal), situaciones que producen diversas afectaciones en dimensiones que están protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica y sexual, la dignidad, el trabajo, derecho a gozar de un ambiente adecuado, derecho al libre desarrollo de la personalidad, derecho a la igualdad de trato, etc.

e) Acciones o conductas que constituyan formas de maltrato o agresión física intencional y direccionada a provocar daño, dolor o a afectar la integridad física.

f) Acciones, comentarios o conductas reiteradas con connotación sexista. Es decir, que discriminen, subvaloren, excluyan, restrinjan, estereotipen o subordinen a las personas en razón a su identidad, expresión de género u orientación sexual, causándole sufrimiento, miedo, daño o afectando su vida, libertad, dignidad, desarrollo, seguridad personal e integridad psicológica.

La enumeración de las conductas alcanzadas, los alcances y ámbitos mencionados en los artículos precedentes no deberá ser considerada taxativa, debiendo en caso de duda, aplicar el presente protocolo.

**ARTÍCULO 7º. CONTEXTO DE REALIZACIÓN.** Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios, o de los medios descriptos a continuación:

- a. En el emplazamiento físico de la UNTDF, y sus dependencias u anexos.
- b. Fuera del espacio físico de la UNTDF o sus dependencias u anexos, pudiendo los hechos ser realizados a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en las relaciones laborales o educativas de acuerdo a lo señalado en los artículos precedentes.
- c. También puede llevarse a cabo en ámbitos ajenos a la UNTDF, en el contexto de actividades a cargo de la Universidad.

Queda establecido que será indistinto que las situaciones señaladas en este artículo se lleven a cabo en la institución y sus dependencias o en otro lugar, siempre que se den en circunstancia o en ocasión de actividades estrictamente universitarias.

#### ***DE LA AUTORIDAD/DEL ÓRGANO DE APLICACIÓN.***

**ARTÍCULO 8º. AUTORIDAD DE APLICACIÓN:** La autoridad de aplicación del *Protocolo para la actuación en situaciones de discriminación por género y/o violencia de Género en la UNTDF*, será el **Programa de Géneros y Sexualidades**, dependiente de la Secretaría de Extensión y Bienestar Universitario.

**ARTÍCULO 9º. COORDINACIÓN DEL PROTOCOLO:** En el ámbito de dicho **Programa de Géneros y Sexualidades**, se designarán de forma interina, por el período de un (1) año, dos (2) Coordinadoras/es, una/o por cada ciudad (Ushuaia y Río Grande), priorizando la designación de mujeres y personas con identidades de género no hegemónicas, quienes serán responsables primarias de la implementación del Protocolo. Y para esto se tendrá en cuenta los siguientes puntos:

A. Quien coordine el Protocolo deberá ser Docente Investigador/a de la Universidad (Interino/a o de carrera docente) y/o No Docente (interino/a o concursado/o) con experiencia comprobable en materia de género y discriminación. La experiencia deberá contemplar la participación en trabajos comunitarios, activismo y militancia en materia de géneros.

B. El proceso de selección se llevará a cabo de acuerdo a la normativa vigente y para esto se conformará un jurado integrado por el/ la titular de la Secretaría de Extensión y Bienestar Universitario y dos (2) miembros del Programa de Géneros y Sexualidades, y podrán participar del proceso, en calidad de veedores, dos (2) miembros del gremio Docente o No Docente, según corresponda.

C. De fracasar dicha convocatoria se efectuará una convocatoria abierta para cubrir la vacante, teniendo en cuenta, siempre, poder acreditar experiencia en materia de género y discriminación.

D. Quien asuma la coordinación percibirá una retribución equivalente al básico de un cargo docente Adjunto con dedicación simple, o suma equivalente, para el caso de tratarse de un trabajador No Docente. Antes de finalizar su mandato el coordinador deberá presentar al Programa de Géneros y Sexualidades y a la Secretaría de Extensión y Bienestar Universitario un "Informe de situación, avance y proyección del Protocolo". Además, antes de finalizar su mandato su desempeño será evaluado por la Secretaría de Extensión y dos (2) miembros del Programa de Géneros y Sexualidades.

Las tareas serán cumplidas en forma adicional a las funciones corrientes del trabajador que asuma la Coordinación.

**ARTÍCULO 10º. FUNCIONES DE LA COORDINACIÓN DEL PROTOCOLO:**

- a) Coordinar la implementación y aplicación del "Protocolo para la actuación en situación de discriminación por género y / o violencia de género en la Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur" con el fin de garantizar un ambiente libre de violencia sexistas y discriminación de cualquier tipo por razones de género y / o identidad u orientación sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad dentro de la comunidad universitaria de la Universidad. Propiciar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Universidad.
- b) Coordinar, dirigir y supervisar al personal que conforma el equipo interdisciplinar.
- c) Establecer las normas de funcionamiento y planeamiento del equipo interdisciplinar.
- d) Trabajar de forma articulada con el Programa de Género y Sexualidades.
- e) Brindar asesoramiento integral, contención y acompañamiento, con diligencia y celeridad, en un marco de respeto y confidencialidad a las víctimas de violencia.
- f) Elaborar en conjunto con el Equipo de Trabajo el dictamen correspondiente en relación a la denuncia presentada, que será luego elevado a las autoridades correspondientes.
- g) Promover un abordaje integral e interdisciplinario de la problemática de las violencias sexistas teniendo en cuenta aspectos relacionados con la sensibilización, la reparación y la sanción en las situaciones que correspondiere.
- h) Articular acciones de prevención, sensibilización, información e investigación sobre violencias sexistas en todas las unidades académicas, dirigidas a todas y a cada una de las relaciones laborales, educativas y/o de extensión que se desarrollen en el ámbito de la Universidad.
- i) Realizar informes de implementación, prevención y avances de la aplicación del protocolo.

**ARTÍCULO 11º. DEL EQUIPO DE TRABAJO:** El equipo de trabajo estará conformado por personal con perspectiva de género. Para esto se efectuarán dos (2) designaciones interinas, por un periodo de un (1) año, por sede (Ushuaia y Río Grande). Y para esto se tendrá en cuenta los siguientes puntos:

- a) Quienes conformen el Equipo de Trabajo del Protocolo deberán ser docentes Investigadores de la Universidad (Interinos/as o de carrera docente) y/o No Docentes (interinos/as o concursados/as) con experiencia comprobable en materia de género y discriminación. La experiencia contempla la participación en trabajo comunitario, activismo y militancia en materia de géneros.
- b) El proceso de selección se llevará a cabo de acuerdo a la normativa vigente y para esto se conformará un jurado integrado por el/ la titular de la Secretaría de Extensión y Bienestar Universitario, dos (02) miembros del Programa de Géneros y Sexualidades, y podrán participar del proceso, en calidad de veedores, dos (02) miembros del gremio Docente o No Docente, según corresponda.
- c) Los mismos percibirán una retribución equivalente al básico de un cargo docente Asistente Principal con dedicación simple, o suma equivalente para el caso de tratarse de un trabajador No Docente. Antes de finalizar su mandato el coordinador deberá presentar al Programa de Géneros y Sexualidades y a la Secretaría de Extensión y Bienestar Universitario un "Informe de situación, avance y proyección del Protocolo". Además, antes de finalizar su mandato su desempeño será evaluado por la Secretaría de Extensión y dos (2) miembros del Programa de Géneros y Sexualidades. Las tareas serán cumplidas en forma adicional a las funciones corrientes del trabajador que asuma la Coordinación.

- d) De fracasar dicha convocatoria se efectuará una convocatoria abierta para cubrir la vacante, teniendo en cuenta, siempre, poder acreditar experiencia en materia de género y discriminación.

**ARTÍCULO 12°. FUNCIONES DEL EQUIPO DE TRABAJO:**

- a) Colaborar con el/la coordinador /a en la implementación y aplicación del “Protocolo para la actuación en situación de discriminación por género y / o violencia de género en la Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.”
- b) Asistir al/la coordinador/a para dar cumplimiento a la aplicación del “Protocolo para la actuación en situación de discriminación por género y / o violencia de género en la Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur”.
- c) Asistir y entender en las acciones de prevención, sensibilización, información e investigación sobre violencias sexistas en todas las unidades académicas, dirigidas a todas y a cada una de las relaciones laborales, educativas y/o de extensión que se desarrollen en el ámbito de la Universidad.
- d) Recepcionar consultas y/o denuncias.
- e) Informar inmediatamente de la denuncia a el/la Coordinador/a.
- f) Intervenir en el procedimiento de acuerdo a lo establecido en el Artículo 17° ss. y cc.
- g) Elaborar en conjunto con el/la Coordinador/a un registro de todas las actuaciones que se produzcan, 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 y sobre el estado general de bienestar personal y en las condiciones materiales de empleo o de docencia.
- h) Brindar asesoramiento integral, contención y acompañamiento, con diligencia y celeridad, en un marco de respeto y confidencialidad a las víctimas de violencia.
- i) Asistir y contribuir en la elaboración de informes anuales de implementación, prevención y avances de la aplicación del protocolo.

**ARTÍCULO 13°. DEBIDO PROCESO:** En el marco de los procedimientos disciplinarios que se inicien, con posterioridad al dictado de las medidas de protección, se solicitará la intervención de los Servicios Jurídicos Permanentes de la Universidad competentes según el órgano que deba decidir, a fin de asegurar la vigencia del principio de legalidad y el derecho a la defensa de las personas implicadas. La competencia de los Servicios Jurídicos quedará determinada por las funciones previstas en el Manual de Misiones y Funciones de la Universidad.

**ARTÍCULO 14°. CONSULTAS A EXPERTOS:** Cuando la intervención verse sobre cuestiones específicas que requieran la consulta y/o participación de expertos externos, la Coordinación y/o el Equipo de Trabajo podrán solicitar justificadamente su actuación, inclusive efectuar contrataciones específicas para atender la demanda de asesoramiento.

***DE LAS ACCIONES DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES O CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN.***

**ARTÍCULO 15°.** El presente Protocolo implica la implementación de acciones de intervención preventivas, protectorias y de sanción. Para ello y como primera respuesta institucional se deberá resguardar a la mujer presunta víctima de violencia. A tal fin se deberán dictar medidas de protección a propuesta del Equipo de Trabajo o de la denunciante, con fines de hacer cesar la violencia o evitar su repetición. Las medidas de protección propuestas siempre deberán contar con el aval de la presunta víctima. Sólo una vez que se haya brindado protección urgente a la presunta víctima podrá darse inicio, en caso de corresponder, a los procedimientos administrativos que correspondan a los fines de

aplicar sanciones. Asimismo se implementarán acciones de prevención en la temática abordada por el presente protocolo.

**Acciones Preventivas:** En el marco de las acciones preventivas, el Equipo de Trabajo se encuentra facultado para la realización de actividades de sensibilización en el ámbito de la comunidad en general.

Podrá definir diferentes líneas de acción y prevención para: a) Difusión del Protocolo; b) Realización de campañas y talleres de formación y difusión para toda la comunidad universitaria; c) Acciones de formación continua en perspectiva de género, siendo las mismas enumerativas.

**ARTÍCULO 16°. ESPECIALIDAD DEL PROCEDIMIENTO:** Tanto el presente Protocolo como las Leyes N° 26.485 y demás normativa aplicable, serán normas de aplicación obligatoria cuando la Universidad tome conocimiento por sí o reciba una denuncia de Violencia de Género y/o Discriminación, que comprometa actores de cualquier condición en el desarrollo de sus actividades.

Este hecho disparará dos procedimientos administrativos independientes, diferenciados y sucesivos, que tendrán por fin, respectivamente, la toma de medidas concretas para proteger la integridad física, psíquica y emocional de la víctima dentro del ámbito de la universidad y la sanción del presunto implicado.

Las acciones serán completamente independientes una de otra, y el mantenimiento de las medidas administrativas de protección en cualquier de sus formas no dependerá de la sanción o no al implicado. Esta diferenciación, no será obstáculo para que también, en forma independiente, en base a los reglamentos disciplinarios vigentes, se establezcan legítimamente medidas suspensivas, si correspondiere en el campo sancionatorio. Así, si bien se trata de dos (2) procedimientos diferenciados sólo una vez que se haya brindado protección urgente a la presunta víctima podrá darse inicio a los procedimientos administrativos que correspondan a los fines de aplicarse sanciones. Ello conforme lo dispuesto en el artículo 13°.

Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de dependencia con la universidad como, por ejemplo, personas visitantes, terceros que presten servicios en las instalaciones, dependencias o anexos de la Universidad, además de las acciones civiles o penales que pudieran corresponder, se evaluará la posibilidad de interrumpir la relación con el ente prestador del servicio, externo a la institución.

Queda establecido que la Universidad podrá legítimamente negarse a mantener una relación de colaboración bajo cualquier forma contractual, rescindir acuerdos, convenios o protocolos o realizar llamados de atención, cuando hubiera indicios ciertos y verosímiles de este tipo de organizaciones no respeten pautas mínimas de dignidad humana en lo que hace a la discriminación contra la mujer bajo cualquiera de sus formas o comporten situaciones de discriminación o violencia, cualquiera sea el tipo y modalidad, conforme las normativa vigentes, basadas en la identidad de género y/o en la orientación sexual, y que tenga por resultado excluir, restringir, limitar, o anular el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos. Deberá incluirse copia de la presente Ordenanza y/o transcripción pertinente en las contrataciones y contratos que se susciten, para pleno conocimiento de aquellos.

**ARTÍCULO 17°. DE LAS CONSULTAS.** Las consultas serán realizadas por la persona interesada o por alguien con conocimiento directo de los hechos, en forma personal, telefónica, o por correo electrónico ante el Programa. En todos los casos se asesorará sobre los pasos a seguir teniendo en cuenta la situación que se plantea.

Si la consulta se realizará en el ámbito de otra unidad de la Universidad, la misma será girada de inmediato al Programa.

La Universidad difundirá por los medios correspondientes los datos de contacto y funcionamiento del *Programa Géneros y Sexualidades*.

En esta instancia se evaluará:

- a) la posibilidad de una denuncia, si es pertinente en el ámbito de la Universidad o la derivación correspondiente a otras instituciones.
- b) el asesoramiento.
- c) el acompañamiento específico en la articulación con otras instituciones.
- d) la propuesta de medidas de protección en el ámbito universitario.
- d) la desestimación de la situación.

**ARTÍCULO 18°. DE LAS DENUNCIAS:**

Las personas que se consideren afectadas o terceros que visualicen o presencien situaciones de discriminación por género y/o violencia de género podrán poner en conocimiento los hechos ante el Programa de Géneros y Sexualidades, a través de su Equipo de Trabajo.

**ARTÍCULO 19°. FORMA DE REALIZACIÓN DE DENUNCIA:**

Las denuncias podrán ser realizadas en forma personal, por el interesado o por un tercero con conocimiento de los hechos, por escrito, en forma telefónica o por correo electrónico. En el caso de las denuncias realizadas por terceros, estas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas.

Se utilizará un formulario tipo por la persona que denuncia, estableciendo detalles de la situación, lugar, tipo de relación, fechas y personas responsables, testigos si lo hubiere, personas de referencia y todo otro dato que aporte a aclarar la situación planteada.

El formulario será elaborado por la Coordinación del Protocolo, pudiendo utilizarse el Formulario Unificado, aprobado mediante Decreto Municipal de la Ciudad de Ushuaia N° 1140/2017, con el fin de coordinar las derivaciones que fueran necesarias.

Si la denuncia fuere efectuada ante otra dependencia de la Universidad, se dará inmediata intervención al Programa, a fin de recepcionar todos los antecedentes y tomar intervención.

**ARTÍCULO 20°. RATIFICACIÓN ANTE EL ÓRGANO DE APLICACIÓN/ AUTORIDAD DE APLICACIÓN.**

Para el caso de ser necesario, la denuncia deberá ser ratificada ante el Programa, a través de su Equipo Técnico.

Si quien denuncia es la persona afectada, se procurará respetar su intimidad, evitando interrogarla sobre circunstancias más allá de lo requerido para precisar los hechos, a fin de adoptar medidas de efecto inmediato. Sin perjuicio de ello, se tomará nota de cuanto exponga espontáneamente en un acta, dejando ello registrado en actuaciones administrativas que se ordenar abrir a tal fin, dejando establecida la reserva del trámite.

La denuncia será recibida por el Equipo de Trabajo en una entrevista personal, cuya fecha y horario serán pactados con la persona denunciante, y la misma se realizará en las instalaciones de la

Universidad, respetando los principios rectores para que pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

Si la denuncia es efectuada por un tercero, también deberá ratificarla ante el Equipo de Trabajo y se citará y escuchará a la persona afectada siguiendo los principios rectores de este Protocolo.

**Confidencialidad:** El tratamiento de la denuncia deberá ser estrictamente confidencial, lo que se hará saber al denunciante en la primera intervención del Programa, al tiempo que prestará consentimiento informado y se comprometerá a no divulgar información. Serán alcanzados por la confidencialidad todos los participantes en el procedimiento.

Asimismo, se informará al denunciante del procedimiento a seguirse, los plazos institucionales con relación a la denuncia y normativa aplicable.

#### **ARTÍCULO 21°. COLABORACIÓN CON EL PROGRAMA.**

Serán obligaciones de todas las unidades académicas o administrativas, de gestión, dirección, investigación, docencia o extensión, de la Universidad, el prestar pronta atención a los pedidos de colaboración, asesoramiento y/o asistencia que requiera el Programa, en el marco del cumplimiento del presente Protocolo.

#### **ARTÍCULO 22°. AMPLITUD PROBATORIA.**

Con la denuncia, podrán también proponerse las medidas de prueba que se consideren pertinentes, rigiendo el principio de amplitud probatoria, con los recaudos establecidos en la normativa aplicable.

**ARTÍCULO 23°. EVALUACIÓN DE RIESGO:** Recibida la denuncia, ratificada y oída a la persona afectada, el Equipo de Trabajo evaluará la gravedad del hecho denunciado. De tratarse de hechos que pueden constituir delito el equipo deberá realizar la denuncia penal correspondiente en cumplimiento de lo establecido en el inc. e) del art. 24 de la Ley N° 26.485, en los casos comprendidos en dicha ley, o si se trata de hechos que constituyan delitos de acción pública. A su vez elaborará un informe del riesgo en el que se podrán proponer medidas cautelares de protección, el cual será firmado por la mayoría del equipo actuante y deberá ser notificado al afectado y al denunciado. En todo momento, el Equipo de Trabajo, podrá realizar las consultas que necesite al asesor legal designado para colaborar con el equipo y acompañar a la víctima.

El Equipo de Trabajo deberá presentar el informe realizado a la autoridad competente en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles.

La competencia de las autoridades intervinientes - en esta primera etapa - será la siguiente: Para el caso de tratarse de denuncias que alcancen al personal Docente, Estudiantes y personal No Docente relacionados con el Instituto, serán competentes los Directores de Instituto.

Para el caso de tratarse de denuncias que alcancen al personal No Docente será competente el Rector. Para el caso de tratarse de denuncias que alcancen a los Directores/as de Instituto lo serán los respectivos Consejos de Institutos.

Para el caso de tratarse de denuncias que alcancen al Rector/a, Vicerrector/a, Secretarios/as, Subsecretarios/as, u otros cargos con carácter de funcionarios, lo será el Consejo Superior.

**ARTÍCULO 24°. DERECHO DE LA VÍCTIMA A SER ESCUCHADA.** La persona afectada tendrá garantizado ser escuchada tantas veces como lo solicite, sin que esté presente la persona denunciada, debiendo respetarse el derecho a ser acompañada por quien desee, en los términos del artículo 25° de la Ley N° 26.485.

**ARTÍCULO 25°. TRÁMITE PARA LAS MEDIDAS PROTECTORIAS:** Recibido el informe de Riesgo por la autoridad competente, y si aquél incluye la solicitud de medidas protectorias, las mismas se ordenarán en el plazo máximo de 48 horas y mediante acto fundado.

Las medidas que en este marco se dicten no tendrán fecha de caducidad ni plazo de ejecución, podrán tramitar durante todo el tiempo en que se mantenga la situación de peligro y las medidas que se ordenen podrán ser modificadas, aumentadas o disminuidas conforme la evolución del caso.

Bajo ninguna circunstancia podrán ordenarse las mismas por más de treinta (30) días en estado inaudita parte, de tal manera que transcurrido dicho plazo deberá escucharse al implicado, lo cual se materializará en el marco de los procedimientos disciplinarios dispuestos que se inicien con motivo de la denuncia. Toda medida que exceda el plazo apuntado deberá contar con dictamen jurídico emitido por el Servicio Jurídico al que le corresponda actuar según la autoridad competente para ordenar la medida de protección.

En todos los casos se procurará que la adopción de las medidas de protección se tomen de manera consensuada entre los implicados, pudiéndose para ello citar a los involucrados a audiencias escuchándolos separadamente.

Las medidas protectorias que se ordenen tendrán carácter cautelar y su dictado no implicará tener por acreditados los hechos denunciados o decidir sobre la culpabilidad del acusado, sino que estarán dirigidas a hacer cesar la violencia o evitar su repetición. Por su parte, y para el caso de determinarse con posterioridad, en el marco de las investigaciones que se realicen, la falsedad de la denuncia, ello acarreará para la denunciante su debida sanción. Así, se lo hará constar en el acto administrativo que se dicte para ordenar las medidas de protección.

**ARTÍCULO 26°. MEDIDAS PROTECTORIAS:** La autoridad competente podrá adoptar de manera provisoria por el tiempo que estime prudente toda aquella medida necesaria para garantizar la seguridad de la presunta víctima, hacer cesar la situación de violencia y evitar la repetición de todo acto de perturbación o intimidación, agresión y maltrato del agresor. A título enunciativo se mencionan:

- A) Ordenar al presunto agresor que cese en los actos de perturbación o intimidación que, directa o indirectamente, realice hacia la mujer;
- B) Disponer en forma provisoria y temporal el traslado del presunto agresor a otra área de desempeño de sus funciones u otra unidad de cursada para el caso de estudiantes, siempre que ello sea estrictamente necesario para hacer cesar la violencia o su repetición, y siempre que la medida prevista en el inciso a) no haya brindado respuesta oportuna a la presunta víctima.
- C) Proveer las medidas conducentes para brindar a quien padece violencia, cuando así lo requiera, asistencia psicológica, a través de las áreas de la Universidad, o bien de los organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil que colaboren con la implementación del presente protocolo.
- D) Ordenar toda otra medida necesaria para garantizar la seguridad de la mujer que padece violencia, hacer cesar la situación de violencia y evitar la repetición de todo acto de perturbación o intimidación, agresión y maltrato del agresor hacia la mujer.

En ningún caso las medidas a adoptarse podrán perjudicar a la denunciante incluyendo modificaciones a su situación actual de trabajo y de esa forma encubrir sanciones por el hecho de efectuar una denuncia.

**ARTÍCULO 27°. DENUNCIA JUDICIAL:** Si la persona denunciante optare también por la vía judicial, este procedimiento no impedirá que la Universidad adopte en lo inmediato las medidas protectorias que estime pertinentes conforme lo establece el presente Protocolo, y cumpla de manera urgente las medidas judiciales que se le requieran y ponga a disposición del Tribunal todos los datos, pruebas, actuaciones o demás elementos de convicción referidos a la denuncia

**ARTÍCULO 28°. PROCESO DISCIPLINARIO:** La autoridad que disponga las medidas dispondrá con posterioridad a su dictado y sin demora:

- a) el inicio del proceso disciplinario para el caso de que la persona denunciada sea personal docente, no docente, o estudiante.
- b) Para el caso de tratarse del Rector/a, Vicerrector/a, Directores/as de Instituto, Secretarios/as, Subsecretarios/as u otros cargos con carácter de funcionarios, una vez garantizado el derecho de defensa, y en caso de corresponder se dispondrá por parte del Consejo Superior un llamado de atención y advertencia de no reiterar hechos de violencia y, en su caso conforme la gravedad de los hechos cometidos, una orden al Sr. Rector/a sobre el cese de la designación del funcionario involucrado.

Asimismo, las máximas autoridades, en caso de corresponder, efectuarán en sede judicial la correspondiente denuncia por incumplimiento a los deberes de funcionario público.

La competencia de las autoridades/órganos para aplicar sanciones - en ésta segunda etapa - será la siguiente:

Para el caso de tratarse de denuncias que alcancen al personal docente, estudiantes y personal No Docente relacionados con el Instituto, serán competentes los Directores/as del Instituto correspondiente, tanto para abrir el sumario administrativo o el proceso disciplinario, como para aplicar sanciones; todo ello conforme el artículo 59° inciso i. del Estatuto. Cuando se trate de sanciones expulsivas será competente sólo el Consejo Superior.

Para el caso de tratarse de denuncias que alcancen al personal No Docente será competente el Rector/a tanto para abrir el sumario administrativo o el proceso disciplinario, como para aplicar sanciones. Cuando se trate de sanciones expulsivas sólo será competente el Consejo Superior.

Para el caso de tratarse del Rector/a, Vicerrector/a y funcionarios será competente el Consejo Superior para aplicar sanciones, previo garantizarse el derecho de defensa de los presuntos agresores. En estos casos intervendrá el Servicio Jurídico Permanente del Consejo Superior con fines de asegurar la legalidad del procedimiento.

Para el caso de tratarse de Directores/as de Instituto serán competentes los respectivos Consejos de Instituto, previo garantizarse el derecho de defensa de los presuntos agresores.

En los casos correspondientes será de aplicación la normativa vigente en la Universidad aplicable como Régimen Disciplinario y los Convenios Colectivos de Trabajo aplicables.

Más allá de los procedimientos de investigación establecidos, la instrucción podrá requerir toda la tramitación de dichas actuaciones, informes, opiniones, dictámenes, o asesoramiento puntuales del Programa de Género y Sexualidades para la mejor conducción de la pesquisa, y la preservación de los Principios Rectores de este Protocolo enumerados en el art. 4°.

Asimismo, antes de remitir las actuaciones a los órganos correspondientes, deberá correrse vista de lo actuado al Equipo de Trabajo por el mismo plazo que se establezca para la defensa, ello a fin de que se expida de manera que el órgano decisor cuente con el aporte y la visión de la oficina especializada.

El Equipo de Trabajo será notificado de las resoluciones que se dicten:

- a) Para ordenar medidas de protección.
- b) Para dar inicio al proceso disciplinario correspondiente.

- c) De la que finalmente estime o desestime la denuncia y en su caso, ordene la aplicación de sanciones.

También podrá efectuar en todo momento el correspondiente seguimiento del caso.

La intervención de la víctima en las actuaciones disciplinarias se limitará a la ratificación de las declaraciones efectuadas ante el Equipo, pudiendo si lo solicita agregar nuevas pruebas.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS:**

**ARTÍCULO 29°.** Cuando el Equipo de Trabajo proponga a la autoridad la aplicación de medidas de protección y ello no se materialice en el plazo máximo de cinco (05) días hábiles, el Equipo de Trabajo con el consentimiento de la presunta víctima, podrá elevar las actuaciones en forma directa al Consejo Superior, a través de cualquiera de sus consejeros o el Rector, los cuales deberán prestar colaboración para incorporar el tema al Orden del Día para su tratamiento.

Cuando corresponda dar inicio a un procedimiento disciplinario respecto de presuntos agresores docentes, no docentes y estudiantes, y ello no se materialice con el dictado de la correspondiente resolución dentro de los cinco (05) días hábiles de encontrarse el expediente en condiciones para la apertura de Sumario Administrativo, el Equipo de Trabajo con el consentimiento de la presunta víctima podrán elevar las actuaciones en forma directa al Consejo Superior, a través de cualquiera de sus consejeros o el Rector, los cuales deberán prestar colaboración para incorporar el tema al Orden del Día para su tratamiento.

Para los casos en los que exista dictamen jurídico que aconseja a la autoridad competente la aplicación de sanciones, luego de garantizado el derecho de defensa de los agresores, y no se aplique la sanción en el plazo máximo de cinco (05) días hábiles el Equipo de Trabajo con el consentimiento de la víctima podrán elevar las actuaciones en forma directa al Consejo Superior, a través de cualquiera de sus consejeros o el Rector, los cuales deberán prestar colaboración para incorporar el tema al Orden del Día para su tratamiento.

Para el caso de que los presuntos agresores ostenten la calidad de funcionarios designados por el Rector, siempre será competente el Consejo Superior, tanto para ordenar medidas de protección, como para aplicar sanciones.

**ARTÍCULO 30°.** La Universidad garantizará a la presunta víctima durante todo el proceso administrativo asesoramiento legal. Dicho profesional actuará en forma coordinada con el Equipo de Trabajo del protocolo y será designado para cada caso de intervención a propuesta del referido equipo. Dicho asesoramiento podrá ser brindado a través de profesionales abogados de la Universidad, o pertenecientes a organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil que colaboren con la implementación del presente protocolo y que posean perspectiva de género. A tales fines la Universidad celebrará Convenios Específicos de Colaboración con estos organismos u organizaciones.

**ARTÍCULO 31°.** Regirá en los procedimientos disciplinarios que se inicien con motivo de las denuncias presentadas el principio de amplitud probatoria, con los recaudos establecidos en la normativa aplicable. Asimismo, regirá en la temática el principio de cargas probatorias dinámicas.

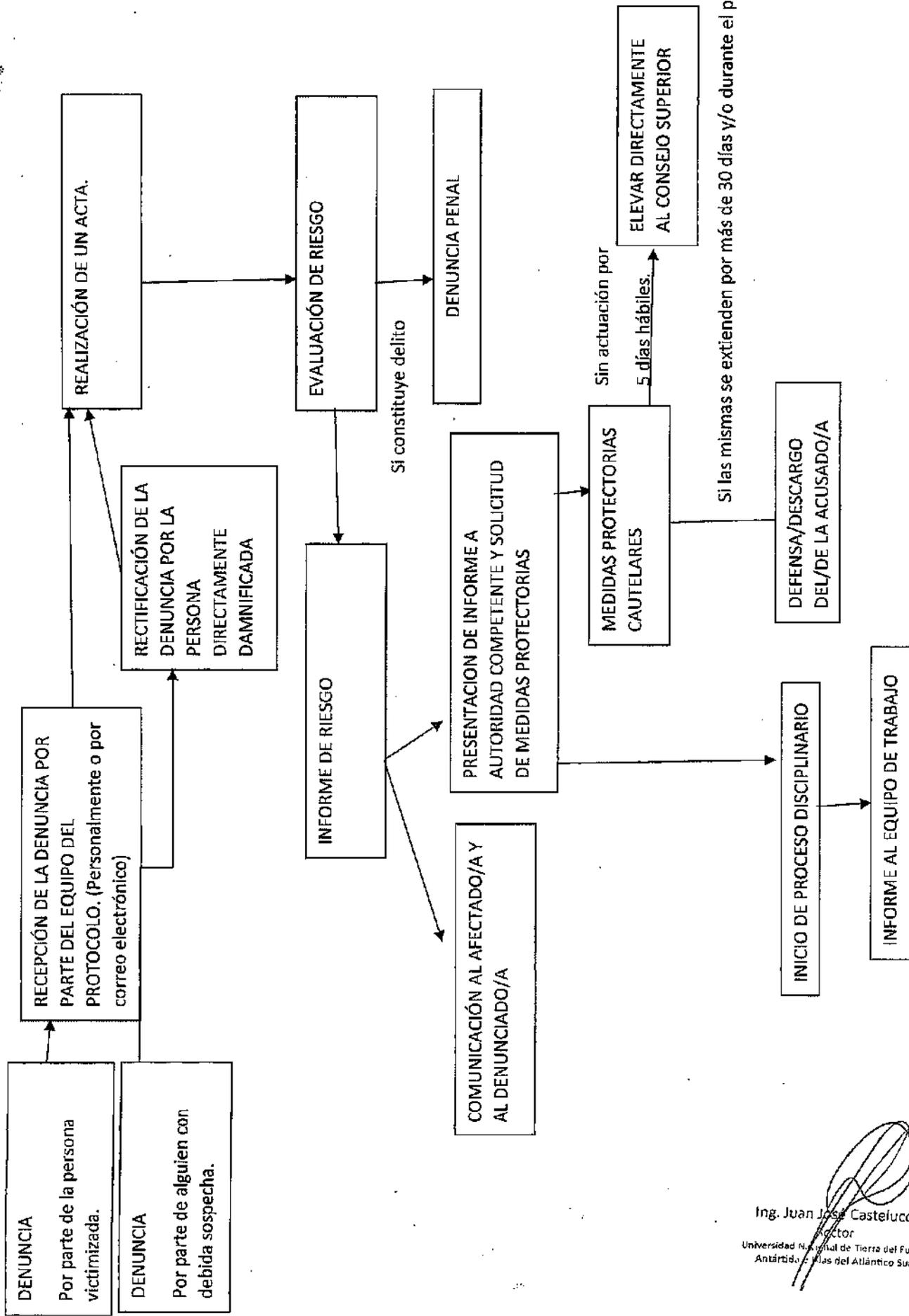
**ARTÍCULO 32°. CLÁUSULA TRANSITORIA:** A partir de la puesta en vigencia de la presente Ordenanza, deberá contarse con las designaciones de la Coordinación de sede del presente protocolo, en un plazo como máximo de tres (3) meses. Respecto al Equipo de trabajo, el mismo deberá ser designado a más tardar a partir del 01 de enero de 2020.

Abg. Diego Machado  
Secretario General

Universidad Nacional de Tierra del Fuego,  
Antártida e Islas del Atlántico Sur

Ing. Juan José Castelucci

Avda. Basko 351 (CP9410) - Ushuaia - Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur - República Argentina  
Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur  
Sitio Web: [www.untdf.edu.ar](http://www.untdf.edu.ar) E-mail: [universidadtdf@untdf.edu.ar](mailto:universidadtdf@untdf.edu.ar)



Ing. Juan José Castelucci  
 Director  
 Universidad Nacional de Tierra del Fuego  
 Antártida e Islas del Atlántico Sur

Ing. Diego Machado  
 Secretario General  
 Universidad Nacional de Tierra del Fuego  
 Antártida e Islas del Atlántico Sur