



Protocolo de intervención institucional
ante situaciones de **VIOLENCIA DE GÉNERO,**
ACOSO SEXUAL y **DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**
en la UNLPam



UNLPam

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

RESOLUCIÓN N° 038/2021
CONSEJO SUPERIOR DE LA UNLPam

RESOLUCIÓN N° 038
SANTA ROSA, 25 de marzo de 2021

VISTO:

El expediente N° 2970/2015 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

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 dicte 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 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° 317/2016 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° 402/2016 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).

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 la sociedad, de la que la UNLPam es parte, atraviesa -y aún lo hace- un proceso de visibilización y desnaturalización de las distintas formas de violencia, y dada la vulnerabilidad de las víctimas de estas situaciones de violencia, el Consejo Superior consideró necesario contar con herramientas que permitan una rápida resolución que garantice sus derechos.

Que en función del 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, y la necesidad de adoptar medidas generales para asegurar la integridad de las personas y el respeto mutuo de quienes integran la comunidad universitaria, el Consejo Superior de la UNLPam aprobó en el año 2017, mediante Resolución N° 310/17, el “Protocolo de intervención institucional

ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UNLPam”.

Que además de la intervención de quienes integraban el Consejo, la elaboración del Protocolo contó con el aporte de la Cátedra Libre Extracurricular de Educación Sexual Integral y Derechos Sexuales y Reproductivos, del Instituto de Ciencias de la Educación para la Investigación Interdisciplinaria (ICEII), de la Comisión Directiva de la Asociación de Docentes Universitarios de la UNLPam (ADU), del Foro Pampeano por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito y de Mujeres por la Solidaridad, del Programa Académico Institucional de Derechos Humanos, y del Observatorio de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas.

Que mediante el Artículo 1º de la Resolución N° 447/2017 se aprobó la apertura de la Convocatoria para integrar la Comisión de Intervención en el marco del Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UNLPam, en tanto por el Artículo 2º de dicha Resolución se aprobó la conformación del Comité de selección.

Que en virtud del Artículo 3º se le solicitó a la Secretaría Legal y Técnica que designe a un representante con título de Abogado/a que actuará como asesor/a jurídico/a de la Comisión de Intervención, mientras que según lo previsto en el Artículo 4º de la Resolución N° 447/2017 del Consejo Superior, se le requirió a la Cátedra Extracurricular de Educación Sexual Integral y Derechos Reproductivos de la Facultad de Ciencias Humanas que remitiera a este Cuerpo dos (2) integrantes para conformar el Comité de Intervención.

Que también se solicitó al Observatorio de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas que elevará un (1) integrante para conformar el Comité de Intervención.

Que la citada Resolución N° 447/2017 omitió solicitar a la Coordinación del Programa Académico Institucional de Derechos Humanos que elevará a este Cuerpo un integrante del Programa Académico Institucional de Derechos Humanos de la UNLPam.

Que mediante Resolución N° 21/2018 se aprobó lo actuado por la Comisión de Selección integrada según Resolución N° 447/2017 del Consejo Superior y se designó -por el término de dos años- a las integrantes de la Comisión de Intervención.

Que mediante Resolución N° 149/2018 del Consejo Superior, se llamó a selección de aspirantes a Referente Responsable de la Intervención dedicado a aspirantes que tuvieran el título de abogada/o con formación específica disciplinar vinculada con la temática, y mediante Resolución N° 148/2018 del Consejo Superior, se llamó a selección de aspirantes a Referente Responsable de la Intervención dedicado a aspirantes que tuvieran el título de psicóloga/o con formación específica disciplinar vinculada con la temática.

Que mediante Resoluciones N° 285/18 y N° 286/18 se le asignó funciones desde el 1 de agosto de 2018 y hasta el 31 de julio de 2019 a la abogada María Josefina KENNY CAZANAVE y a la Psicóloga María Eugenia GAMBULLI, respectivamente, a los efectos de desempeñar el cargo de Referentas Responsables del Protocolo de Intervención Institucional ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género.

Que por Resolución N° 264/19 de Consejo Superior, y previa presentación por parte de la Comisión de Intervención del Informe del Artículo 27° aludido, se resolvió asignar funciones a las profesionales nombradas, desde el 01 de agosto de 2019 y hasta el 31 de julio de 2020, las que fueron prorrogadas de manera extraordinaria hasta el 31 de diciembre de 2020, mediante Resolución N° 197/2020 de este Cuerpo.

Que por otra parte, la designación de la Comisión de Intervención venció el 20 de febrero del año en curso y en virtud de la situación de pandemia (COVID-19) y las consiguientes razones epidemiológicas y medidas de aislamiento y/o distanciamiento, continuaron funcionando en ejercicio de las funciones otorgadas por este Cuerpo, razón por la cual el Consejo Superior dictó la Resolución N° 199/2020, por la que reconoció el trabajo de la Comisión de Intervención del Protocolo a partir del 21 de febrero de 2020, y renovó, por única vez, y por el término de un año, el mandato de dicha Comisión de Intervención, desde el día 21 de febrero de 2020 y hasta el día 20 de febrero de 2021.

Que, en el mismo acto resolutivo, el Consejo Superior consideró que resultaba necesario llevar a cabo un análisis integral de la Resolución N° 310/2017 de Consejo Superior y demás normativa afín, por lo que definió la conformación de una Comisión AD Hoc que revise el Protocolo a la luz de la experiencia del trabajo ya realizado, y con miras a mejorar su organización y funcionamiento.

Que dicha Comisión, creada en el ámbito de la Secretaría de Consejo Superior y Relaciones Institucionales e integrada por un/a Consejero/a Superior por cada Claustro, dos representantes de la Comisión de Intervención

actual, y con el asesoramiento permanente de la Secretaría Legal y Técnica, se reunió regularmente durante los meses de octubre y noviembre, y a partir del debate, revisión de prácticas y la búsqueda de consensos, elaboró una propuesta de reforma integral, la que fue presentada a este Cuerpo en la reunión extraordinaria del 23 de diciembre de 2020.

Que este Cuerpo, conforme el Artículo 89º 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 emite despacho en tal sentido el que, puesto a consideración del Cuerpo en Sesión Ordinaria del día de la fecha, se aprueba en general por unanimidad.

POR ELLO,

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA

RESUELVE:

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

ARTÍCULO 3º: Derogar la Resolución N° 310/17 de este Consejo Superior.

ARTÍCULO 4º: Encomendar a la Secretaría de Cultura y Extensión Universitaria, con el asesoramiento de la Comisión de Intervención y de las Referentas, la promoción de acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones 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 5: Encomendar a todas las dependencias de la UNLPam asistir a las personas denunciantes que así lo requieran.

ARTÍCULO 6º: 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.

Secretaría de Consejo Superior
y Relaciones Institucionales
Universidad Nacional de La
Pampa

Presidencia
Consejo Superior
Universidad Nacional de La
Pampa

ANEXO

Artículo 1º. Objetivos.

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

- Garantizar un ambiente libre de cualquier tipo de acción violenta, discriminatoria y/o de acoso por razones de identidad sexual y/o de género.
- Prevenir el desarrollo de cualquiera de estas acciones.
- Garantizar un ámbito de contención, confianza, acompañamiento y cuidado para las personas afectadas por una situación de violencia de género, discriminación y/o acoso.
- Garantizar un espacio de reflexión, deconstrucción y formación acerca de las violencias, para las personas denunciadas.
- Promover acciones de sensibilización, difusión y formación en las problemáticas objeto de la presente normativa.

Artículo 2º. Ámbito de aplicación.

Este procedimiento rige para las relaciones educativas y/o de empleo y/o contractuales 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 y/o de empleo y/o contractuales.

Artículo 3º. Alcance.

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

- a. Autoridades superiores y 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. Graduados/as.
- f. Terceras personas que presten servicios no académicos en forma permanente o temporal.
- g. Terceras personas en el marco de una relación educativa.

Artículo 4º. Principios rectores.

- a. Asesoramiento. La/s persona/s que consulten y/o denuncien serán asesoradas por las Referentas Responsables y dependencias de la UNLPam que se consideren necesarias, acerca de los pasos administrativos y legales y de los alcances y/o problemáticas que implica este protocolo.

- 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.

A fin de mantener la confidencialidad de los datos de la persona denunciante, 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.

- c. Contención. La persona denunciante deberá ser acompañada y contenida por las Referentas Responsables y dependencias de la UNLPam durante todo el proceso, y en instancias posteriores si lo requiere.
- d. No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y/o todo otro tipo de situación intimidatoria, tanto respecto de la/s persona/s denunciante/s como de las personas que presten testimonio.

Artículo 5º. 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 6º. 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 inmediatez.
- d. La amplitud de los medios probatorios.

Artículo 7º. Debido proceso.

Toda persona que haya sido denunciada por haber presuntamente incurrido en alguna de las situaciones establecidas en el Artículo 5º, tendrán los siguientes derechos en el marco del 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/a 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/a profesional en derecho.
- e. Derecho a la notificación de la decisión final.
- f. Derecho a recurrir la decisión final, en los términos previstos en el presente Reglamento.

Artículo 8º. Estado de inocencia.

La persona denunciada deberá ser considerada inocente en todas las etapas del procedimiento.

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/a profesional en derecho. Para tal efecto, podrá designar por su cuenta a un/a abogado/a 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/as de una ciencia o técnica, a designar por ella, previa autorización de 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.
- d. La persona denunciante contará con las Referentas Responsables 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, sin perjuicio de que podrán formular las recomendaciones que estimen necesarias para evitar o disminuir los riesgos que puedan ocasionarse a la salud psíquica de la denunciante.
- e. El de realizar consultas sobre el 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 la Comisión de Intervención y/o los órganos competentes ejerzan los poderes de ordenación e

instrucción cuando se perjudique o entorpezca el curso normal del procedimiento.

- h. Ser notificada fehacientemente del/los actos administrativos que resuelvan el procedimiento.

Artículo 11º. Comisión de Intervención.

Para el cumplimiento de los objetivos propuestos se conformará una Comisión de Intervención compuesta por once (11) integrantes a designar por el Consejo Superior de la UNLPam:

- un/a representante del claustro docente, regular, interino/a o suplente, mientras mantenga alguna de esas condiciones.
- un/a representante del sector no docente.
- tres representantes del estudiantado, con alguna de las siguientes condiciones: ingresante, estudiante regular, estudiante activo/a no regular, estudiante inactivo/a.
- un/a representante del claustro de graduados.
- dos representantes de la Cátedra Extracurricular de Educación Sexual Integral y Derechos Reproductivos de la Facultad de Ciencias Humanas.
- un/a representante del Programa Académico Institucional de Derechos Humanos de la UNLPam.
- un/a representante del Observatorio de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas.

- un/a representante del Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género de la Facultad de Ciencias Humanas.

A los fines de prestar asesoramiento jurídico a la Comisión de Intervención, la Secretaría Legal y Técnica de la UNLPam designará un/a representante, con título de abogado/a, con formación y/o trayectoria en perspectiva de género y derechos humanos.

Art. 12º. Duración, selección y renovación de la Comisión de Intervención.

Las personas que integren la Comisión de Intervención permanecen en sus funciones por un plazo de 2 (dos) años, y podrán ser renovadas por un plazo idéntico, por única vez.

La integración total de la Comisión de Intervención se hará por partes, por un lado y primeramente se renovarán las representaciones de los claustros, y luego las representaciones de la Cátedra, el Programa, el Observatorio y el Instituto.

Para el caso de que por circunstancias extraordinarias no se pudiera renovar o integrar en tiempo la Comisión, el mandato de la que se encuentre vigente se considerará automáticamente prorrogado, hasta tanto se pueda proceder en los términos de la presente Resolución.

El Consejo Superior, a los efectos de designar representantes de docentes, estudiantes, graduados/as y del sector no docente, deberá realizar una convocatoria pública y abierta en el ámbito de la UNLPam, con un período de difusión no inferior a 15 días corridos y de inscripción no inferior a 5 días corridos.

La confección del orden de mérito a los fines de la designación estará a cargo de un Comité de Selección integrado por una representación titular y una suplente de los claustros docente, graduados y estudiantes, y del sector no docente, del Consejo Superior, a designar de entre quienes integran dicho Cuerpo y un/a integrante de la Comisión de Intervención saliente que no se postule para su renovación.

El Comité de Selección, a los fines de confeccionar el orden de mérito, deberá considerar y ponderar la formación formal o informal de quienes postulen, y su trayectoria en organizaciones o colectivos, en ambos casos relacionadas con la perspectiva de género y los derechos humanos. En el caso de las tres representaciones estudiantiles, no podrán ser todas de la misma sede o centro territorial (a excepción de que todas las personas que integren el orden de mérito sean de una única Sede o Centro).

A fin de designar las restantes representaciones que integran la Comisión de Protocolo, se requerirá por nota a los espacios con representación que indiquen el nombre de la persona a designar.

Lo operativo de la convocatoria y el requerimiento de representantes estará a cargo de la Secretaría del Consejo Superior y Relaciones Institucionales o la dependencia que la reemplace.

Artículo 13°. 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, y en las instancias del procedimiento que corresponda.

Artículo 14°. Funciones.

La Comisión de Intervención tendrá a su cargo:

- a. Seleccionar dos (2) Referentas Responsables de la intervención y el seguimiento, en función del perfil descrito en el Artículo 16° del presente Protocolo.
- b. Solicitar el reemplazo de sus representantes en casos de renuncia o de reiteradas ausencias injustificadas.
- c. Elaborar un dictamen escrito, fundado y rubricado por todas sus integrantes, en el que conste la recomendación unánime o mayoritaria, que será elevado a Rectorado, Decanato, Consejo Superior y/o Consejo Directivo, según corresponda. De no haber unanimidad, constará en el dictamen el fundamento de la/s disidencia/s.
- d. Elaborar el Informe Anual al que se refiere el Artículo 28° del presente Protocolo.
- e. Tramitar las denuncias por las situaciones definidas en el Artículo 5° derivadas por las Referentas Responsables, de acuerdo con el procedimiento

establecido en este Protocolo, y elaborar el dictamen correspondiente.

- f. 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 las autoridades y funcionarios/as de la Institución.
- g. Requerir de las dependencias correspondientes, información respecto de si una persona denunciada presenta antecedentes de sanciones por las situaciones definidas en el Artículo 5º del presente Protocolo.
- h. Proponer las medidas cautelares y de protección que estime necesarias y tramitar su ejecución ante Rectorado, Decanato, Consejo Superior o Consejo Directivo, según corresponda.
- i. Adoptar las medidas que correspondan para garantizar que la persona denunciante y 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.
- j. Admitir o rechazar y, en su caso, producir las pruebas ofrecidas por las partes o las que considere necesario incorporar al procedimiento.
- k. Notificar al Rectorado, Decanato, Consejo Superior o Consejo Directivo, según corresponda, de las denuncias recibidas, indicando únicamente el o los claustros o sector involucrados. En todos los casos deberá mantenerse estricta confidencialidad.

- l. Poner en conocimiento a la autoridad superior que corresponda: la negativa de autoridades o funcionarios/as 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°.
- m. Velar por la regularidad del procedimiento, el uso correcto de las facultades procesales y la buena fe.
- n. Habilitar días y horas inhábiles, o suspender plazos, en los casos en que lo consideren necesario a los fines del correcto desarrollo del procedimiento.
- ñ. Verificar por los medios que estime pertinentes, el cumplimiento de las medidas cautelares y de protección a las que se refiere el inciso f.
- o. Articular con otras dependencias y/o Programas de la UNLPam, organismos o agencias estatales vinculadas a la temática, a fin de intervenir sinérgicamente para la consecución de los objetivos del presente Protocolo.
- p. Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resulten indispensables para la tramitación del procedimiento contemplado en el presente Protocolo.
- q. Concluir su intervención en el procedimiento, una vez recibida la notificación de la resolución que adopte la autoridad correspondiente.
- r. Notificar fehacientemente a las Referentas Responsables de la resolución que adopte la autoridad correspondiente.

- s. Poner en conocimiento del Consejo Superior en caso de no haber sido informada en tiempo, de la resolución de una recomendación elevada, a fin de que el Cuerpo adopte las medidas que estime correspondientes.
- t. Derivar a la Secretaría Legal y Técnica los expedientes finalizados en materia de las situaciones definidas en el Artículo 5º, a los fines de su clasificación, archivo y custodia.
- u. Promover acciones pedagógicas de sensibilización, difusión acerca de la Comisión de Intervención y la prevención de la violencia de género, discriminación y acoso sexual; así como la formación de las personas interesadas de la comunidad universitaria, en las problemáticas objeto de la presente normativa.

Artículo 15º. Organización interna.

La Comisión de Intervención se organizará anualmente designando en su seno una Presidencia y una Secretaría, que podrán ser reelectas. En ausencia temporal de alguno o ambos cargos, serán ocupados por quien la Comisión decida de entre sus integrantes. La Comisión sesionará con un mínimo de cinco (5) integrantes y con la presencia de su asesoría jurídica, cuando ésta sea requerida.

Las deliberaciones siempre serán privadas y las resoluciones serán adoptadas en forma fundada por mayoría simple. Quien/es no esté/n de acuerdo con la decisión mayoritaria deberá/n hacer constar las razones de su/s voto/s disidente/s.

Artículo 16°. Referentas Responsables de la Intervención.

Perfil. Las Referentas Responsables serán mujeres y/o disidencias, una de ellas con título de Psicóloga y la otra de Abogada, y ambas con formación académica y participación en organizaciones o colectivos, relacionada con la perspectiva de género, los Derechos Humanos y la diversidad sexual.

Las Referentas Responsables serán designadas por el Consejo Superior, a partir de un orden de mérito confeccionado por la Comisión de Intervención, la que tendrá a su cargo el proceso de selección de antecedentes. En el caso de que la Comisión lo considere necesario y en el plazo que ésta estipule, podrá entrevistar personalmente a cada aspirante.

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 al salario bruto correspondiente a un cargo de Jefa de Trabajos Prácticos con dedicación simple, y cumplirán sus funciones en el ámbito de la UNLPam.

Duración y Renovación. La designación será por el término de un (1) año y su renovación será aprobada por el Consejo Superior a propuesta de la Comisión en función del Informe Anual al que se refiere el Artículo 28°.

Funciones:

- a. Recibir consultas y/o denuncias.
- b. Acompañar y asesorar a las personas denunciantes durante todo el proceso.

- c. Informar de la denuncia a la Comisión de Intervención.
- d. Elaborar un informe psicojurídico y remitir a la Comisión en forma conjunta con la denuncia.
- e. Comunicar personalmente la recomendación de la Comisión de Intervención a la/s persona/s denunciante/s.
- f. Intervenir en el procedimiento, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 21º.
- g. Elaborar y actualizar el Registro al que se refiere el Artículo 26º.

Artículo 17º. 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 5º y en el contexto descrito en el Artículo 1º de este Protocolo, o por otra persona con conocimiento directo de alguna de las situaciones indicadas. Las denuncias realizadas por terceras personas 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 referentas responsables. En caso de que quien denuncie se dirija en primera instancia a otra persona integrante de la comunidad universitaria, ésta deberá poner en conocimiento a las referentas 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.

Las consultas y denuncias se podrán recibir en la dirección de correo electrónico que estará a cargo de las referentas 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 de la presente Resolución, el nombre de las referentas responsables y el horario de atención en la UNLPam.

Quien/es denuncie/n falsamente incurrirá/n en falta, que dará mérito para la aplicación del procedimiento disciplinario que corresponda según se trate de docentes, no docentes o estudiantes. En el caso de personas que no revistan ninguna de las calidades antes mencionadas se les aplicarán supletoriamente las normas del Decreto del PEN 467/99. Todo esto sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente la persona denunciada, respecto de la persona que haya interpuesto una denuncia cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

Artículo 18º. Modalidad de la consulta.

La consulta y/o solicitud de asesoramiento podrá realizarse:

- a. Vía correo electrónico, telefónicamente o de manera virtual, para exponer la situación y requerir asesoramiento. En este caso, las referentas responsables podrán optar por evacuar la consulta por algunas de esas mismas vías en un plazo de un (1) día, o 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 las referentas responsables 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 19º. Modalidad de la denuncia.

La denuncia podrá realizarse:

- a. Vía correo electrónico y vía virtual. En este caso, las referentas responsables deberán convocar por el mismo medio a una entrevista personal o virtual en un plazo no mayor de un (1) día 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 las referentas 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 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 lo considere/n. El nombre de quien denuncia y el denunciado tendrán carácter confidencial.

Artículo 20º. Medidas cautelares y de protección.

Cuando sea necesario para permitir el adecuado desarrollo de la investigación y/o para protección a las

personas denunciadas, la autoridad superior correspondiente deberá a pedido de la Comisión de Intervención, y hasta que se resuelva en forma definitiva el caso, disponer en forma conjunta o alternativa las siguientes medidas:

- a. La fijación de acciones relacionadas con la reasignación de tareas, horarios y/o espacio físico para la persona denunciada y otras personas relacionadas con el hecho denunciado.
- b. La fijación de pautas de salvaguarda para la/s personas denunciadas y otras personas relacionadas con el hecho denunciado, incluyendo la reasignación de tareas, horarios 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 procedimiento, lo que incluye tanto la protección de objetos y ámbitos del hecho como la protección de personas involucradas en el mismo.

Estas medidas deberán ser dispuestas por resolución y su cumplimiento será supervisado por la autoridad correspondiente. Se establecerán 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 inmediata del contacto o vínculo en cuyo contexto se denuncia sucedido un hecho. Estas medidas podrán ser reemplazadas, sustituidas o dejadas sin efecto 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 de que se afecten tareas y/o espacio físico para el/la denunciado/a, será en un ámbito que garantice que la denunciante pueda continuar sin obstáculos su vida cotidiana en la institución.

Artículo 21º. Procedimiento.

- a. Luego de recibida la denuncia, y elaborado el informe psicojurídico, las Referentas Responsables elevarán lo actuado a la Comisión de Intervención. El informe dará cuenta de las consideraciones que efectúen las Referentas Responsables acerca de los derechos que se denuncian como vulnerados, perjuicios en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo, en el estado general de bienestar personal y en las condiciones de empleo, educativas y/o de docencia de la persona denunciante, y el tipo y modalidades de violencia/s presuntamente ejercida/s por la persona denunciada (Ley N° 26.485).
- b. La Comisión de Intervención, una vez recibido el informe del inciso a), realizará audiencias de partes y testimoniales según corresponda y resolverá sobre la admisión de otro tipo de prueba hasta veinte (20) días posteriores a la apertura del proceso.
- c. 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.
- d. 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.

e. 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 Rectorado, Decanato, Consejo Superior o Consejo Directivo, según corresponda, órgano que en el término de hasta quince (15) días aplicará mediante Resolución:

A) la sanción correspondiente al dictamen unánime o mayoritario. La Resolución de Sanción será extensiva a todo el ámbito de la UNLPam;

B) otra sanción diferente a la recomendada que tiene que estar contemplada en las ofrecidas por este protocolo para el claustro al que pertenezca la persona denunciada. Esta modificación debe ser justificada por escrito. La Resolución de Sanción será extensiva a todo el ámbito de la UNLPam;

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

La Comisión de Intervención, sin perjuicio de las alternativas mencionadas en los puntos anteriores, notificará a Rectorado o a la 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.

- f. La autoridad que resuelva deberá notificar dicho acto a todas las partes y a la Comisión de Intervención, de manera fehaciente.

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 22°. 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 y/o vía zoom o sistema similar. 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.

Las personas que asistan a la audiencia deberán permanecer respetuosamente y en silencio, no podrán llevar objetos aptos para molestar u ofender, ni adoptar una conducta intimidatoria, provocativa o contraria al orden y decoro debidos, ni producir disturbios o manifestar de cualquier modo opiniones o sentimientos. Quien presida la audiencia podrá excluir de la sala de audiencia a quien no se conduzca debidamente.

A efectos de mantener el orden y decoro en las actuaciones, la Comisión de Intervención podrá separar a los/as letrados/as y/o apoderados/as por conducta o por entorpecer manifiestamente el trámite, intimando al denunciado para que intervenga directamente o por nuevo letrado/a y/o apoderado/a, bajo apercibimiento de suspender los procedimientos o continuarlos sin su intervención, según correspondiere.

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.

Audiencia testimonial: si alguna de las personas propuestas como testigos no se hubiere hecho presente a pesar de haber sido debidamente citada, se prescindirá de su declaración sin necesidad de resolución que así lo indique.

Artículo 23°. 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° del presente Reglamento, 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.
- 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, integrantes 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 24º. Sanciones.

- l) Para los autores, instigadores y cómplices a quien se les hubiere comprobado haber incurrido en conductas establecidas en el Artículo 5°, serán sancionados por la autoridad correspondiente con cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

1. Docentes y No Docentes:
 - a. Apercibimiento escrito.
 - b. Suspensión sin goce de salario por un plazo de hasta treinta (30) 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.
 - d. Las personas con recomendación de sanción o sanción, no podrán ser candidatos/as por dos elecciones consecutivas.

2. Personas graduadas:

No podrán participar de ningún tipo de actividad institucional, académica, de investigación y/o extensión de la UNLPam, por dos períodos electorales.

3. Terceras personas:

Suspensión de las actividades académicas o contractuales, de manera total o parcial, según sea el caso.

4. Autoridades Superiores:

Las previstas según el claustro, sector o relación académica o contractual que represente.

5. Estudiantes:

- a. Apercibimiento escrito.
 - b. Suspensión para rendir exámenes por dos llamados consecutivos a partir de la fecha de la resolución de la sanción.
- II) Por encubrimiento o favorecimiento. Incurrirá en falta en el desempeño de su cargo, que dará mérito para la aplicación de la sanción correspondiente mediante el procedimiento respectivo, la autoridad o 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.

Todas las sanciones descriptas previamente, incluirán además una prescripción pedagógica que deberá ser certificada en el plazo establecido por la Comisión de Intervención frente a las autoridades que corresponda.

Artículo 25º. 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 reglamentarios. Agotada la vía administrativa, la persona recurrente sólo podrá recurrir judicialmente conforme lo normado en el Artículo 32° de la Ley de Educación Superior N° 24521.

Artículo 26°. Registro.

Las Referentas 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 27°. 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 28º. 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, donde constarán los siguientes ítems:

- Número de casos por año: ingresados / resueltos / en proceso (con explicación de los motivos)
- Género de las personas denunciantes y denunciadas.
- Unidad Académica/Rectorado y claustro o sector que integran las personas denunciadas y denunciantes.
- Tareas de difusión.
- Dificultades en la tarea de la Comisión, tanto propias como externas.
- Otras circunstancias que se considere relevantes.

La elaboración del informe estará a cargo de la Comisión de Intervención. El informe será presentado al Consejo Superior para su aprobación, y se procederá a su difusión.

Artículo 29°. Plazos.

Todos los días consignados en el presente Protocolo corresponden a días hábiles para la Administración Pública, salvo indicación contraria expresa.

Artículo 30°. Glosario.

Para los fines de este Protocolo se establecen las siguientes definiciones:

- **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.
- **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 comenta 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.
- **Género:** construcción socio cultural que configura atributos y expectativas en relación con ser varón o ser mujer. Permite comprender la organización histórica y social de la desigualdad entre varones y mujeres/disidencias contemplando además la diversidad de formas de autoperibirse.
- **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, psicosomáticos 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 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.
- **Perspectiva de género:** enfoque teórico y político que nos permite visibilizar, describir, comprender, analizar y modificar las relaciones de subalteridad y desigualdad de varones sobre mujeres y

disidencias. Permite abordar las relaciones de poder entre identidad, subjetividad y contexto.

- **Prescripción pedagógica:** Se entiende como la obligación de participar de un proceso de formación sistemático como taller, sensibilización, capacitación, etc. vinculada a la protección integral contra la violencia de género, abuso y discriminación.
- **Relaciones educativas:** Se refiere a todos aquellos tratos o vínculos entre dos o más personas enmarcadas en el proceso educativo.
- **Sexo:** diferencias biológicas, anatómicas y cromosómicas que distinguen a hombres y mujeres.
- **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.



ASESORAMIENTO

+54 9 2954 60 7339 (Ps.) / +54 9 2954 60 7341 (Abg.)

referentesprotocolo@unlpam.edu.ar

www.unlpam.edu.ar