

RESOLUCION C. S. N° 189

JOSÉ C. PAZ, 29 DIC 2022

VISTO:

La Constitución Nacional, la Ley N° 24.521 de Educación Superior, la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, la Ley N° 27.372 de Derechos y Garantías de las Personas Víctimas de Delitos, el Estatuto de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE JOSÉ CLEMENTE PAZ, el Protocolo de Intervención en Situaciones de Discriminación o Violencia de Género en el Ámbito de la UNIVERSIDAD aprobado por Resolución CONSEJO SUPERIOR (CS) N° 59/2016, el Expediente N° 1682/2022 del Registro de ésta UNIVERSIDAD, y

CONSIDERANDO:

Que en línea con lo establecido en el artículo 75 inciso 19 de la Constitución Nacional, mediante la Ley 24.521 de Educación Superior, se les confirió a las Universidades Nacionales autonomía académica e institucional (v. art. 29 primer párrafo).

Que la Ley N° 26.485 establece las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos.

Que la Ley N° 26.485 ha sido reglamentada a través del Decreto Reglamentario N° 1011/2010 que prevé como obligación para los tres poderes del Estado adoptar las medidas necesarias y ratificar en todas sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho

UNPAZ
M

constitucional a la igualdad entre mujeres y varones, cumpliendo con los preceptos rectores allí previstos (v. art. 7°); como así también, que el diseño de los planes y programas de los organismos del Estado Nacional y los criterios de inclusión de las mujeres víctimas de violencia deberán respetar el enfoque de género (v. art. 11).

Que la Ley N° 26.743 que regula el derecho a la identidad de género de las personas prevé que deberá respetar el derecho humano a la identidad de género de las personas. Ninguna norma, reglamentación o procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso al mismo.

Que, además, la Ley N° 27.372 de Derechos y Garantías de las Personas Víctimas de Delitos reconoce y garantiza los derechos de las víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos, especialmente, de establecer y coordinar las acciones y medidas necesarias para promover, hacer respetar, proteger, garantizar y permitir el ejercicio efectivo de los derechos de las víctimas.

Que el Estatuto de esta UNIVERSIDAD contempla entre sus objetivos el de atender a las demandas sociales, principalmente a la exclusión social y a todo tipo de discriminación (conf. art. 2° 2° párrafo), para lo cual debe adecuar su accionar en función de la problemática local, regional y nacional (art. 6° inc. f).

Que en ese marco el CONSEJO SUPERIOR, a través de su Resolución N° 59 de fecha 31 de agosto de 2016, aprobó el Protocolo de Intervención en Situaciones de Discriminación o Violencia de Género en el ámbito de la UNPAZ.

UNPAZ
M

Que en virtud de la experiencia recabada en las intervenciones realizadas a la luz del Protocolo aprobado por Resolución (CS) N° 59/2016 surgió la necesidad de adecuar el protocolo para lograr que los procedimientos que se realizan en su marco sean más operativos, eficientes y fiel a los principios de simplicidad y celeridad procedimental que esta temática amerita, garantizando así aún más los derechos de las personas involucradas, como así también, otorgando las herramientas necesarias para que la autoridad competente pueda intervenir de manera más clara y concreta.

Que, por lo tanto, corresponde dejar sin efecto la Resolución (CS) N° 59/2016 y, consecuentemente, aprobar el presente Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia de Género/LGTBQ+ de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE JOSÉ CLEMENTE PAZ, que luce como Anexo I del presente.

Que la SECRETARÍA GENERAL y la DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS de la SECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA tomaron la intervención de su competencia.

Que la presente medida se adopta en ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 56 y 63 inciso x) del Estatuto de la UNIVERSIDAD.

Por ello,

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JOSÉ CLEMENTE PAZ**

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Déjase sin efecto el Protocolo de Intervención en Situaciones de Discriminación o Violencia de Género en el ámbito de la UNPAZ aprobado por

UNPAZ
M

Resolución del CONSEJO SUPERIOR N° 59 de fecha 31 de agosto de 2016, por el proyecto que se acompaña ANEXO I al presente

ARTÍCULO 2°.- Apruébase el Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia de Género/LGTBQ+ de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE JOSÉ CLEMENTE PAZ, que luce como Anexo I del presente.

ARTÍCULO 3°.- Regístrese, comuníquese y publíquese en el BOLETÍN OFICIAL de esta UNIVERSIDAD y cumplido, archívese.


ABOG. DARIO KUSINSKY
PRESIDENTE
CONSEJO SUPERIOR
Universidad Nacional de
José Clemente Paz


LIC. SANTIAGO MONACO
SECRETARIO
CONSEJO SUPERIOR
Universidad Nacional de
José Clemente Paz

RESOLUCION C. S. N° 189

UNPAZ

**PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE
GÉNERO/LGTBQ+
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JOSÉ CLEMENTE PAZ.**

**CAPÍTULO I
DE LOS ASPECTOS GENERALES**

ARTÍCULO 1º. FINALIDAD.

El presente Protocolo tiene por finalidad establecer pautas y procedimientos institucionales de intervención en situaciones de discriminación y violencia de género hacia las mujeres y personas del colectivo LGBTI+ en el ámbito de la Universidad Nacional de José Clemente Paz, incluyendo redes sociales de titularidad de esta Casa de Altos Estudios y plataformas virtuales oficiales, de forma tal que los principios, misiones y objetivos previstos por su Estatuto se cumplan sobre la base del pleno respeto a la dignidad humana, libre de hechos, actos u omisiones que impliquen discriminación o violencia fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual.

ARTÍCULO 2º. PRINCIPIOS RECTORES.

a) *Respeto, privacidad y confidencialidad:* La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con el mayor respeto, 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 respetar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva.

b) Derecho a la información: La persona consultante o denunciante deberá recibir en todo momento información cierta y precisa acerca del procedimiento y los derechos que le asisten conforme a la legislación vigente y al presente Protocolo. El procedimiento de consulta y/o denuncia, y sus resultados, deben ser claramente comunicados y explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento se las mantendrá informadas sobre la toma de decisiones y sus motivos, así como los pasos a seguir.

c) Orientación y contención: La persona afectada será asesorada, en la medida de lo posible y en tanto ésta lo requiera, en todo trámite que se realice a partir de la consulta y/o denuncia y, durante todo el tiempo que tal acompañamiento sea requerido, brindándole orientación oportuna.

d) No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también la exposición pública de la persona consultante o denunciante.

e) Diligencia y celeridad: Se deberá actuar sin demoras injustificadas, con profesionalismo y diligencia, de forma tal que tanto la resolución de consultas como el tratamiento de denuncias puedan ser llevados a cabo en el menor tiempo posible.

f) Abordaje integral interdisciplinario: Se favorecerá la intervención desde una perspectiva interdisciplinaria, en el entendimiento de que las situaciones de violencia y discriminación requieren un abordaje integral.

g) Debido proceso adjetivo: Se garantizará el derecho de las partes a ser oídas y a presentar y producir pruebas en un marco de plena igualdad. Toda resolución que se adopte estará debidamente fundada.

ARTÍCULO 3°. BIENES JURÍDICOS TUTELADOS.

Tomando en consideración que la problemática de violencia de género

compromete no sólo la integridad física, psíquica y emocional de la mujer o persona del colectivo LGTBI+, sino también el valor de la vida; al momento de decidirse sanciones por hechos de esta naturaleza, los órganos decisores considerarán especialmente tales bienes jurídicos tutelados.

ARTÍCULO 4º. SUJETOS COMPRENDIDOS.

Resultará aplicable el presente Protocolo en caso de consultas o denuncias vinculadas con:

- a) Personal Docente, Nodocente, Investigadores y Autoridades de la Universidad Nacional de José Clemente Paz;
- b) Ingresantes y estudiantes de pre-grado, grado y posgrado, cualquiera sea su situación académica.
- c) Toda otra persona que reciba o preste servicios y/o se vincule contractualmente con esta Universidad.

En los casos en que la consulta o denuncia que se realiza no involucre a alguno de los sujetos referidos anteriormente, el asesoramiento y acompañamiento estará dirigido a las articulaciones pertinentes conforme las normas aplicables.

ARTÍCULO 5º. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo regirá en todo espacio físico o virtual donde se desarrollen funciones y/o actividades de la Universidad Nacional de José Clemente Paz.

Se consideran espacios virtuales, a los efectos de la aplicación del presente Protocolo los siguientes:

- a) Redes sociales oficiales de la Universidad: A tal efecto, ante una consulta o denuncia vinculada con estos espacios deberá consultarse a la Dirección de Comunicación y Prensa a efectos de que informe si las plataformas mencionadas en la denuncia/consulta corresponden a una red social oficial de esta Universidad, quien deberá dar respuesta dentro de las 72 horas de solicitado.

No se presumirá que las redes sociales involucradas o los usuarios mencionados en una denuncia/consulta corresponden a esta Universidad por el solo hecho de

referir en ellas a la Universidad Nacional de José C. Paz y/o por utilizarse la sigla "UNPAZ" (o similares) y/o se utilicen logos y/o imágenes oficiales.

b) Plataformas digitales oficiales: Cuando la consulta/denuncia se efectúe sobre hechos ocurridos en aulas virtuales alojadas dentro del campus virtual de la Universidad o en otros espacios de comunicación y/o intercambio habilitados dentro de aquél.

ARTÍCULO 6º. CONDUCTAS ALCANZADAS.

Quedan alcanzadas por el presente Protocolo las acciones que a continuación se describen en modo enunciativo y no taxativo:

a) Conductas que ejerzan los tipos de violencia descritos en el artículo 5 de la Ley Nacional N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres.

b) Conductas de acoso sexual, entendiéndose por las mismas todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

c) Hechos y/o conductas con connotación sexista, entendiéndose por los mismos toda conducta, acción y/o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o tienda a estereotipar a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica y/o la seguridad personal.

d) Hechos y/o conductas que configuren todo tipo de violencia y/o discriminación en razón de género, identidad u orientación sexual, en los términos de la Ley Nacional 26.743 de Identidad de Género y concordantes.

Todas estas conductas serán consideradas faltas a los efectos de la aplicación de las normas disciplinarias y procedimientos vigentes en la Universidad Nacional de José Clemente Paz, que rigen para todos los sujetos comprendidos.

CAPÍTULO II

DE LA LEGITIMACIÓN, RADICACIÓN Y MODALIDADES

ARTÍCULO 7°. LEGITIMACIÓN.

Podrá realizar consultas o denuncias vinculadas con las situaciones contempladas en el presente Protocolo toda persona que se considere afectada en sus derechos subjetivos o intereses legítimos.

Cuando la persona consultante o denunciante no sea la víctima, se requerirá que esta última preste su conformidad de modo expreso e indubitable respecto de la denuncia o consulta realizada por una tercera persona, a efectos de tomar intervención en el caso concreto.

ARTÍCULO 8°. RADICACIÓN DE CONSULTA O DENUNCIA.

La consulta o denuncia deberá realizarse ante el Espacio de Orientación y Derivación ante Situaciones de Violencia de Género/LGTBQ+ (en adelante "ORVIG"), dependiente de la Secretaría General de la Universidad e inscripto al Programa de Género y Políticas Públicas según Resoluciones 267/2015 y 011/2016. Sólo serán admisibles las consultas efectuadas a números de teléfono, direcciones de correo postal o electrónico dispuestas por la Universidad para tal fin.

Si la consulta o denuncia fuera realizada ante un área de la Universidad diferente a ORVIG, el/la responsable del área (Director de Departamento, Director Simple o Director General) o autoridad superior deberá remitirla a ORVIG en un plazo no mayor a 48 horas corridas, contado desde que tomó conocimiento de aquella.

ARTÍCULO 9°. MODALIDADES DE CONSULTA Y/O DENUNCIA. RATIFICACIÓN.

Las consultas y/o denuncias se podrán realizar en forma presencial o remota. Preferentemente, en caso de denuncia la misma deberá realizarse por escrito en soporte papel, y contener la firma ológrafa de la persona denunciante.

Sin embargo, en los casos en que la denuncia no se realizare por escrito en soporte papel firmado, la misma deberá ser ratificada por escrito mediante acta firmada por la persona denunciante.

Sin perjuicio de ello, excepcionalmente ORVIG podrá dar trámite a las denuncias y/o consultas cuando los hechos resulten suficientes a criterio de aquella, aun cuando no haya sido posible la presentación por escrito debiendo dejar constancia de ello expresamente en las actuaciones y debiendo ser ratificada personalmente o remitida en original por vía postal, correo electrónico o equivalente la consulta y/o denuncia, en la primera oportunidad que resulte materialmente posible hacerlo. En estos casos, la denuncia deberá ser suscripta por la persona denunciante y remitida escaneada, juntamente con copia de DNI y prueba documental en caso de corresponder, al correo electrónico oficial de ORVIG.

CAPÍTULO III

DE LAS ACTUACIONES Y EL ENCUADRE LEGAL

ARTÍCULO 10. ACTUACIONES.

Toda la información relativa al caso deberá ser compilada en sobre cerrado y/o en carpeta digital con clave de acceso o similar en el caso de expedientes virtuales o en soporte digital, con la sola identificación del número de expediente y demás datos mínimos necesarios para su gestión, resguardando la identidad de las personas involucradas y evitando la divulgación del contenido de las actuaciones. Los mismos serán caratulados con las iniciales de la persona denunciante. En ningún caso, podrá remitirse por correo electrónico, a las partes involucradas -denunciado/denunciante/s- fojas y/o constancias que fueran parte del expediente, dado el carácter reservado del mismo.

Asimismo, toda persona a la que se le dé acceso a la información del expediente a fin de tomar vista, deberá suscribir previamente una manifestación de confidencialidad. En tal sentido, se les notificará que todo correo electrónico y/o registro escrito reviste el mismo carácter, por lo que será sancionable su difusión.

ARTÍCULO 11. ENCUADRE LEGAL.

ORVIG deberá encuadrar la presentación formulada en alguna de las siguientes categorías:

a) Consulta: Se entenderá que existe consulta cuando la persona recurra a ORVIG a los efectos de recibir información, orientación y/o asesoramiento preliminar respecto a una potencial afectación a derechos subjetivos e intereses individuales, en el ámbito de lo previsto en el presente Protocolo.

b) Denuncia: Se entenderá que existe denuncia cuando la persona recurra a ORVIG a los efectos de solicitar la adopción de medidas protectorias, reparatorias y/o disciplinarias ante una presunta afectación a sus derechos subjetivos e intereses individuales, atribuyendo a una o varias personas determinadas el carácter de autoras de las conductas previstas en el presente Protocolo.

En todos los casos, la consulta y/o denuncia podrá ser ampliada a través de videoconferencia u otro sistema equivalente que garantice plena confidencialidad y la seguridad de la información transmitida, si el órgano de asesoramiento así lo considera y la persona afectada está de acuerdo.

CAPÍTULO IV DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 12. CONSULTAS.

Cuando a criterio de ORVIG, la presentación formulada tenga el carácter de consulta, aquella se abordará de manera integral y desde una perspectiva interdisciplinaria procurando que las personas consultantes obtengan orientación en tiempo oportuno, en el marco de los principios previstos en el presente Protocolo. En caso que la presentación realizada con carácter consultivo reúna los antecedentes necesarios a criterio de ORVIG, podrá ser tomada como denuncia, previa consulta y consentimiento por parte de quien la presenta.

ARTÍCULO 13. DENUNCIA. CONSECUENCIAS JURÍDICAS.

Cuando a criterio de ORVIG corresponda encuadrar la petición formulada dentro de la categoría de denuncia, ésta podrá dar lugar a:

- a) Aplicación de Medidas de protección provisorias y preventivas;
- b) Aplicación de Medidas de protección como resolución definitiva;
- c) Implementación de Medidas reparatorias;
- d) Inicio del procedimiento sancionatorio.

ARTÍCULO 14. DENUNCIA. PROCEDIMIENTO.

1. En aquellos casos que corresponda el encuadre de denuncia, ORVIG podrá sugerir a la autoridad competente, en caso de corresponder y de manera preliminar, la implementación de medidas de protección conforme el art. 17, en cuyo caso dará inmediato traslado para el tratamiento de las mismas.

1.a. En caso de no corresponder sugerencia de medida de protección inmediata o habiéndose ya implementado, ORVIG procederá a la notificación de la persona indicada como posible autora de las conductas señaladas, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles administrativos posteriores de recibida la denuncia, a los fines del ejercicio de su derecho de defensa, descargo y ofrecimiento de pruebas o adopción de medidas que hagan a su defensa. Asimismo, a efectos de informar el contenido de la denuncia se citará a la persona indicada como posible autora de las conductas señaladas a una audiencia presencial y/o virtual, con la participación del equipo de ORVIG y la autoridad competente responsable del claustro al que la persona denunciada pertenezca.

1.b. La persona indicada como posible autora de las conductas señaladas podrá efectuar su descargo en forma escrita, y ofrecer pruebas en un plazo de cinco (5) días hábiles administrativos, los que se computarán a partir de la fecha fijada para la audiencia señalada en los párrafos precedentes, ello a fin de ejercer su derecho a defensa.

Dicho plazo se computará sin perjuicio de que la audiencia no se realice en virtud de ausencia de la persona denunciada. Los descargos deberán ser presentados en la oficina de ORVIG garantizando el carácter reservado de los mismos. En la oportunidad de presentación del descargo deberá entregar copia sellada del mismo a la persona interesada como constancia de recepción. En caso de ofrecimiento de prueba, deberá darse traslado a la Unidad de Sumarios, dentro de los dos (2) días para el cotejo de la misma. Cumplido con ello deberá remitir el expediente a ORVIG.

2. Cuando la prueba fuere conducente a juicio de la Unidad de Sumarios, ésta deberá decidir en favor de su producción, la cual deberá realizarse en un plazo no mayor a siete (7) días corridos, prorrogables excepcionalmente por otros siete (7) días corridos más en caso de existir razones atendibles. En ningún caso se admitirán medidas de prueba ofrecidas con fines meramente dilatorios, las que serán rechazadas sin más trámite. Las medidas de protección provisionales y preventivas mantendrán siempre su plena vigencia durante la etapa procedimental de producción de prueba, conforme al artículo 17.

3. Luego de evaluar los hechos denunciados, analizar el descargo y las pruebas ofrecidas y/o producidas por la persona denunciada, ORVIG tendrá un plazo de tres (3) días hábiles administrativos para realizar el informe de riesgo con las recomendaciones pertinentes y notificar a la autoridad competente conforme el art 24. La autoridad competente, tomando en consideración el informe de riesgo realizado por ORVIG, valorando lo alegado por las partes y la prueba ofrecida y/o producida en la etapa procedimental correspondiente, deberá resolver fundadamente adoptando alguna/s de las siguientes medidas:

3.a. Archivar las actuaciones ante la no pertinencia de la situación denunciada.

3.b. Aplicar medidas de protección provisional y preventiva o ratificar aquellas adoptadas preliminarmente, conforme lo previsto precedentemente.

3.c. Implementar una medida de protección como resolución definitiva, en el caso de verificarse los supuestos que la habilitan, indicando con precisión sus alcances.

3.d. Implementar medidas reparatorias, indicando con precisión sus alcances.

3.e. Recomendar la apertura de un procedimiento sancionatorio, conforme los procedimientos específicos o normas disciplinarias especiales que rijan en el ámbito de esta Universidad para cada sujeto comprendido en el presente Protocolo.

4. La aplicación del presente Protocolo es autónoma e independiente de la existencia de otros procesos o procedimientos. Si la persona denunciante optare también por la vía judicial, tal proceso no impedirá que la Universidad adopte en lo inmediato medidas en su propio ámbito y cumpla de manera urgente aquellas medidas judiciales que se le requieran, poniendo a disposición del Tribunal la información obrante en los registros de la Universidad, vinculada con la causa.

5. Las áreas de la Universidad competentes, tendrán un plazo de dos (2) días hábiles administrativos para resolver respecto de la aplicación o no de las medidas preventivas previstas en los incisos b) y c) del presente y un plazo de diez (10) días hábiles administrativos para notificar las establecidas en los incisos d) y e) del presente.

Las áreas podrán realizar dentro de los plazos mencionados en el párrafo precedente todas las consultas necesarias a ORVIG.

6. En ninguna etapa del procedimiento se permitirá la realización de audiencias conjuntas entre la persona denunciante y denunciada, salvo que la persona consultante o denunciante exprese lo contrario.

ARTÍCULO 15. NOTIFICACIONES.

Todas las notificaciones que deban realizarse en el marco del presente, serán válidamente efectuadas al correo electrónico de la persona denunciada para lo cual se tendrá por domicilio electrónico constituido el siguiente:

1. En los casos de denuncias sobre personal docente, Nodocente, investigadores y autoridades, y toda otra persona que reciba o preste servicios y/o se vincule contractualmente con esta Universidad, ORVIG deberá solicitar a

la Dirección General de Recursos Humanos, dependiente de la Secretaría de Administración, la información referida al correo electrónico de la persona denunciada. Esta Dirección General deberá resolver el requerimiento en un plazo de 24 horas de recibida la consulta.

2. En los casos de ingresantes y estudiantes de pre-grado y grado, ORVIG deberá solicitar a la Subsecretaría de Asuntos Académicos de la Secretaría Académica, la información referida al correo electrónico de la persona denunciada. Esta Subsecretaría deberá resolver el requerimiento en un plazo de 24 horas de recibida la consulta.

3. En los casos de estudiantes y/o docentes de posgrado, ORVIG deberá solicitar a la Escuela de Posgrado, la información referida al correo electrónico de la persona denunciada. Esta Escuela deberá resolver el requerimiento en un plazo de 24 horas de recibida la consulta.

El correo informado por el área correspondiente, según el caso, será tenido por domicilio electrónico constituido y serán válidas todas las notificaciones allí efectuadas en el marco del presente Protocolo.

ORVIG podrá realizar notificaciones personales, a efectos de un mejor tratamiento del caso, para lo cual podrá servirse de la colaboración de otras áreas de la Universidad.

En caso de resultar necesario, a criterio de ORVIG, se notificará mediante carta documento al domicilio registrado en la Universidad.

ARTÍCULO 16. VISTA AL SERVICIO JURÍDICO.

Siempre que se adopte una medida de las previstas en el artículo 17 del presente Protocolo, se deberá dar vista por tres (3) días hábiles al servicio jurídico permanente de la Universidad. Este tendrá a su cargo verificar la observancia del debido proceso adjetivo durante las actuaciones administrativas que aquí se regulan, con los alcances del artículo 2º inciso g) de la presente norma. En estos casos la vista se practicará inmediatamente en forma posterior a la adopción de la medida, a fin de garantizar la celeridad del procedimiento.

Sin embargo, cuando se evalúe la adopción de una medida de las reguladas en los artículos 19 y 20 del presente Protocolo, la vista se practicará en forma previa a su adopción en el mismo plazo de tres (3) días hábiles.

En todos los casos, el servicio jurídico permanente de la Universidad deberá abocarse estrictamente a salvaguardar la legalidad del procedimiento en sus aspectos formales.

CAPÍTULO V

DE LA PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA Y LAS SANCIONES

ARTÍCULO 17. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PROVISORIAS Y PREVENTIVAS.

En el caso de que las partes involucradas se encuentren en contacto directo o virtual por vínculo académico, laboral o profesional, a fin de evitar el agravamiento de la situación, y hasta tanto se resuelva en forma definitiva el caso, ORVIG podrá proponer a la autoridad competente en cualquier etapa del procedimiento la aplicación de medidas de protección provisorias y preventivas, a fin de prevenir de forma inmediata toda conducta que se encuentre abarcada por el presente Protocolo. En este caso, ORVIG remitirá dicha solicitud a la autoridad competente en el primer informe realizado al evaluar la pertinencia de la denuncia. Si se resolviera la adopción de la medida, ésta deberá implementarse dentro de las 48 horas de que la autoridad competente así lo resuelva, quien deberá solicitar la implementación de la medida al área respectiva conforme el claustro del que se trate.

Las mismas deberán ser notificadas por la autoridad competente a ambas partes y a ORVIG, simultáneamente.

Las medidas de protección y prevención comprenden:

- a. Medidas que impidan el contacto de las partes involucradas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, sea en entornos físicos o virtuales.

b. Modificación del ámbito de desempeño de actividades, traslado transitorio o reasignación de funciones, cuando denunciante y denunciado/a compartan espacio físico o ámbito funcional de trabajo, procurando garantizar la permanencia en el lugar de desarrollo de actividades de la persona denunciante, siempre que así lo requiera expresamente.

c. Proveer las medidas conducentes a fin de brindar a quien padece o ejerce violencia, cuando así lo requieran, asistencia médica o psicológica, a través de los organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil con formación especializada en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres y personas LGBT+.

Esta enumeración es meramente enunciativa.

La verificación de la transgresión de estas medidas en perjuicio de la persona afectada, podrá dar lugar a la proposición y eventual aplicación por parte de la autoridad competente de medidas de protección distintas a las aquí mencionadas a fin de garantizar la seguridad de la persona que padece violencia, a efectos de hacer cesar la situación de violencia y evitar la repetición de todo acto de perturbación o intimidación, agresión y maltrato de el/la agresor/a hacia la persona afectada, las que serán consideradas como antecedentes para la aplicación de eventuales medidas disciplinarias.

ARTÍCULO 18. REQUISITOS.

Para la aplicación de una Medida de Protección Preventiva y Provisoria, deberán verificarse en conjunto, las siguientes circunstancias:

- a. Solicitud de quien denuncia, la que deberá constar por escrito.
- b. Indicios acerca de la verosimilitud de los hechos denunciados, los que constarán en el informe que a tal fin elabore ORVIG.
- c. Peligro inminente de revictimización o agravamiento de la situación, conforme surja del informe que a tal fin elabore la autoridad de aplicación.
- d. Determinación de un plazo de vigencia, el cual no podrá exceder de ciento ochenta (180) días corridos.

ARTÍCULO 19. MEDIDA DE PROTECCIÓN COMO RESOLUCIÓN DEFINITIVA.

Aplicada una medida de protección provisoria y preventiva prevista en el artículo precedente y transcurrido el plazo de vigencia de la misma, la persona solicitante de ésta podrá requerir la aplicación de una medida de protección como resolución definitiva en caso de subsistir las circunstancias que motivaron la aplicación de aquella. Esta podrá ser aplicada por la Autoridad Competente, previo dictamen favorable del Órgano de Asesoramiento, quién deberá oír con antelación a el/la denunciado/a, asegurando el pleno ejercicio del derecho de defensa de la persona señalada como autor/a de las irregularidades.

La misma subsistirá mientras perduren las circunstancias que llevaron a aplicarla, debiendo el Órgano de Asesoramiento emitir un dictamen de forma semestral en el cual se expida respecto de la conveniencia de mantener o no la vigencia de la medida de protección como Resolución Definitiva. Este dictamen será tenido en cuenta por la autoridad competente a los fines de resolver. Lo que la autoridad competente resuelva será notificado a ambas partes y a ORVIG, simultáneamente.

ARTÍCULO 20. MEDIDAS REPARATORIAS.

ORVIG podrá proponer medidas reparatorias del daño ocasionado, las cuales podrán consistir en pedidos de disculpas, ya sea personalmente, mediante plataformas virtuales o a través de comunicados públicos; asumir el compromiso por parte de la persona denunciada de realizar capacitaciones y/o cursos en materia de violencia y temáticas de género; realizar descargos y toda otra que el órgano Asesor considere, sean aceptadas por la persona denunciante y acordes a la particularidad del caso. La autoridad competente resolverá al respecto y en caso de corresponder establecerá el plazo en que se llevará adelante. En caso de incumplimiento el Órgano de Asesoramiento informará de esta circunstancia a la autoridad competente, quien podrá propiciar el inicio de la instancia sumarial a los fines de la aplicación de una sanción.

Las mismas deberán ser notificadas por la autoridad competente a las partes y

a ORVIG, simultáneamente.

ARTÍCULO 21. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Sin perjuicio de la adopción de las medidas de protección precedentemente señaladas, la autoridad competente, previo informe efectuado por ORVIG y dictamen del servicio jurídico de la Universidad, podrá ordenar el inicio de actuaciones sumariales.

Tanto para el dictamen precedentemente enunciado como para la posible actuación sumarial posterior se dará intervención a un equipo específico integrado por profesionales del Derecho con perspectiva de género, quienes tendrán a su cargo instruir el sumario con plazo abreviado.

Las mismas serán notificadas por la autoridad competente a ambas partes y ORVIG simultáneamente.

ARTÍCULO 22. RECURRIBILIDAD.

Las decisiones adoptadas por las Autoridades Competentes previstas en este capítulo serán apelables con efecto devolutivo por la persona afectada por las mismas, por ante el Consejo Superior mediante la interposición de escrito fundado presentado por Mesa de Entradas dentro de los cinco (5) días hábiles administrativos de notificada la medida. El Consejo Superior deberá tratar la apelación presentada en su próxima sesión ordinaria.

CAPÍTULO VI DE LOS ÓRGANOS INTERVINIENTES

ARTÍCULO 23. ÓRGANO DE ASESORAMIENTO.

El Espacio de asesoramiento y orientación en violencia de género/LGTBQ+ (ORVIG) dependiente de la Secretaría General e inscripto al Programa de Género y Políticas Públicas según Resoluciones 267/2015 y 11/2016 será el órgano de asesoramiento del presente Protocolo.

Serán sus funciones en el marco del presente:

a) Acompañar y asesorar a miembros de la comunidad universitaria, autoridades, agrupaciones estudiantiles, docentes y no docentes, ante

situaciones que queden comprendidas en este Protocolo.

- b) Asesorar a miembros de la comunidad universitaria, autoridades, agrupaciones estudiantiles, docentes y nodocentes, ante situaciones de violencia de género que se desarrollen en otros espacios.
- c) Realizar diagnósticos, informes de riesgo y dictámenes que den cuenta de las características de la violencia de género o discriminación verificada sobre la base de las situaciones atendidas.
- d) Solicitar información a otras áreas de la Universidad. Será obligación de todas las áreas académicas, administrativas, de gestión, dirección, investigación, docencia o extensión, así como programas o proyectos de cualquier naturaleza que cumplan o colaboren con el cumplimiento de los fines de la Universidad Nacional de José Clemente Paz, prestar pronta atención a los pedidos de informes, asesoramiento y colaboración a los integrantes del Espacio de Asesoramiento y Orientación en violencia de género.
- e) Realizar actividades de difusión, información y sensibilización a fin de dar a conocer las características de las diversas formas de violencias de género y propiciar en articulación con el Programa de Género y Políticas Públicas la realización de actividades, eventos, asignaturas electivas a fin de aportar saberes y conocimientos que hagan a la construcción de una dinámica saludable y efectiva en la aplicación del presente Protocolo.
- f) Sugerir ante el órgano competente la implementación de las medidas de protección previstas en el presente Protocolo.
- g) Recibir consultas, evaluar pertinencia de denuncias y llevar adelante el procedimiento en los términos y alcances del presente.

ARTÍCULO 24. AUTORIDAD COMPETENTE.

Serán competentes para adoptar medidas previstas en los artículo 17 inc. a), b), c); 19, 20 y 21 del presente Protocolo:

- a) El/la RECTOR/a para los casos en los que la persona denunciada sea autoridad/personal de gabinete.
- b) El/la SECRETARIO/A DE ADMINISTRACIÓN para los casos en los que el/la denunciado/a sea personal Nodocente, y respecto de toda otra persona que

preste servicios y/o se vincule contractualmente con esta Universidad en la faz administrativa, en los ámbitos de actuación precedentemente señalados.

- c) El/la DIRECTOR/A del DEPARTAMENTO ACADÉMICO correspondiente para los casos en los que el/la denunciado/a sea estudiante de una carrera de grado o pregrado en la órbita de ese Departamento; o el/la docente denunciado/a presente servicios en alguna carrera bajo su espacio de actuación.
- d) El/la SECRETARIO/A ACADÉMICO/A para los casos en los que el/la denunciado/a sea un/a ingresante de una carrera de pre-grado y grado.
- e) El/la DIRECTOR/A de la Escuela de Posgrado, para el caso de que el/la docente o alumno/a de una actividad de posgrado sea señalado/a como autor/a de las conductas contempladas por el presente Protocolo.
- f) El/la SECRETARIO/A de Integración con la Comunidad y Extensión Universitaria para el caso de que el/la docente o alumno/a de una actividad bajo su dependencia sea señalado/a como autor/a de las conductas contempladas por el presente Protocolo. Si la actividad de Extensión hubiese sido organizada y/o gestionada por un Departamento Académico, serán competentes las autoridades previstas en el inciso c) del presente.
- g) El/la DIRECTOR/A del Instituto de Investigación para los casos en los que el/la denunciado/a sea investigador/a, dependiente y/o preste servicios en en la órbita del Instituto que corresponda.
- h) Para los supuestos en que el/la denunciante involucre a las autoridades competentes antedichas, será competente el CONSEJO SUPERIOR.

CAPÍTULO VII

DE LA NORMATIVA APLICABLE

ARTÍCULO 25. DE LOS ESTAMENTOS ESTATUTARIOS.

Para el caso de que los supuestos previstos en el presente Protocolo deriven en la eventual aplicación de sanciones, se procederá de acuerdo a la condición de la persona a sancionar, conforme lo establecido en el Estatuto de la Universidad Nacional de José Clemente Paz, aprobado mediante Resolución del Ministerio de Educación N° 584/2015.

En todos los casos, a fin de resguardar el principio de celeridad dispuesto en este Protocolo, se considerarán en esta instancia procesos lo más ágiles posibles.

ARTÍCULO 26. LEGISLACIÓN NACIONAL, PROVINCIAL Y MUNICIPAL.

En todo lo no previsto en este Protocolo, se aplicará supletoriamente la legislación vigente, especialmente las Leyes Nacionales Nros. 26.485, 26.743 y 27.372.