

PROCEDIMIENTO:

DE INTERVENCION INSTITUCIONAL PARA LA ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA y/o DISCRIMINACION DE GÉNERO y EL ACOSO SEXUAL EN LA FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MISIONES

El proyecto que a continuación se comparte tiene como fin consensuar un protocolo o procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la UNaM.

Fundamentos:

La violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra varones y mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Sin embargo, las mujeres, cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipos culturales e históricos constituyen la población mayormente afectada por esas formas de violencia y discriminación. Estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos fundamentales han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados y sancionadas a través de diferentes instrumentos normativos. En este sentido, en la actualidad se cuenta con leyes nacionales, provinciales y tratados de derechos humanos que reprimen la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación. En el mismo sentido, las personas que han elegido una identidad de género o sexual distinta a la que le fue asignada al momento del nacimiento, o bien que expresan una elección sexual distinta a la heterosexual, sufren diversas formas de violencia y discriminación basadas en esas circunstancias, razón por la cual también la comunidad internacional ha sancionado normativas que las protegen contra esas formas de vulneración de derechos.

Entre las primeras normas de derechos humanos, contamos con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de Derechos Humanos, las cuales señalan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal sin distinciones basadas en condiciones de carácter personal.

La no discriminación es un principio básico de derechos humanos consagrado en diversos instrumentos de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos. Las cláusulas de no discriminación exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas los derechos reconocidos en el Pacto de San José de Costa Rica, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Asimismo, implica que los Estados velen por que la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias. El derecho a no ser objeto de discriminación está presente en el art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el art. 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño, el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. También reconocen y protegen el derecho de todas las personas al trabajo, en los arts. 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los arts. 11.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el art. 2 de la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, el art. 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Con relación al principio de no discriminación, en Argentina contamos con la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios, N° 23.592, que establece que “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados” (art. 1). Así también se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios de terminados, entre otros motivos, por el sexo.

En lo que refiere a las mujeres en particular, contamos con diversos instrumentos internacionales y nacionales que refieren a la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género. Entre ellos, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (conocida como Convención de Belem do Para) y la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Ley Nacional de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, N° 26.485, y su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010.

En particular, la Convención de Belem Do Pará se refiere a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado, afirmando, además, que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (art. 6). En cuanto al concepto de discriminación, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer la califica como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (art. 1). Con relación a la caracterización de la violencia, Ley N° 26.485 define la violencia contra las mujeres como “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” (art. 4). Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”. En cuanto a los tipos de violencia, el art. 5 describe a la violencia sexual como “Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo (...) acoso, abuso sexual (...)”.

Asimismo, el art. 6 define las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia, quedando comprendida “b) la violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil”.

Con relación a la condición sexual e identidad o expresión de género de las personas, contamos con recientes normativas que garantizan el derecho a la diversidad. En el ámbito local se ha sancionado la Ley N° 26.618 de Matrimonio entre personas del mismo sexo, la Ley N° 26.743 de Identidad de género. En el ámbito internacional la Organización de Estados Americanos (OEA) ha dictado varias resoluciones sobre

Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, en la cual se condenan los actos de violencia y violaciones a los derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género, a la vez que repudia

la discriminación contra personas que se funden en los mismos motivos. La última es la Resolución 2807 del año 2013 y se denomina Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género mediante la cual la Asamblea General de la OEA resuelve “1) Condenar todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada. 2) Alentar a los Estados Miembros a que, dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de su ordenamiento interno, consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación contra personas a causa de orientación sexual e identidad o expresión de género. 3) Condenar los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados Miembros a que fortalezcan sus instituciones nacionales con el fin de prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad, y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia”.

En el mismo sentido, la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia del año 2013, expresa que la “1) Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género (...)”.

De manera general, se podría señalar que las conductas de acoso sexual implican obligar a alguien a padecer o soportar un comportamiento de carácter sexual no deseado y ofensivo, el cual produce diversas afectaciones en dimensiones que están protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica y sexual, la dignidad, el trabajo, derecho a gozar de un ambiente adecuado, derecho al libre desarrollo de la personalidad, derecho a la igualdad de trato, etc. Las situaciones de acoso sexual se presentan en distintos ámbitos laborales y educativos, con independencia del tipo de relación -sean jerárquicas o no- de las cuales la inmensa mayoría son padecidas por las mujeres. Esto se debe a la persistencia de patrones socio-culturales que reproducen la desigualdad estructural basada en el sexo de las personas y que sostienen las diversas formas de violencia contra las mujeres. Este aspecto vulnera, además de los derechos ya mencionados, el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia al que se hizo referencia anteriormente.

Resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas de violencia y discriminación ya que el desconocimiento de los efectos de las mismas interfiere, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo del trabajo o del desarrollo educativo según fuere el caso, convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles y provocando sentimientos de humillación e intimidación. La perpetración y / o reiteración de conductas de carácter sexual violentas, discriminatorias o que resulten intimidatorias y que degradan las condiciones de inserción en el ámbito universitario, trae como consecuencia la inestabilidad en la permanencia en los procesos educativos, así como en el mantenimiento de la relación de trabajo.

Argentina tiene responsabilidades internacionales que cumplir respecto a la prevención, sanción y eliminación de la violencia sexual y de la discriminación por razones de género y elección sexual, teniendo en consideración las múltiples recomendaciones que los organismos de Naciones Unidas le han hecho a nuestro país.

En particular, respecto del acoso sexual, el Comité de Derechos Humanos, en ocasión del tercer informe presentado por Argentina, adoptó las siguientes Observaciones finales (CCPR/CO/70/ARG), el 3 de noviembre de 2000, en torno al acoso sexual: “15. (...) También preocupan el acoso sexual y otras manifestaciones de discriminación en los sectores público y privado. El Comité observa asimismo que no se lleva sistemáticamente información sobre estos asuntos, que las mujeres tienen un escaso conocimiento de sus derechos y de los recursos de que disponen y de que no se tramitan debidamente las denuncias”. Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en julio de 2010 ha adoptado las siguientes Observaciones finales (CEDAW/C/ARG/6), en ocasión del examen del Sexto informe periódico de la Argentina: “36. El Comité insta al Estado parte a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar una mejor aplicación de su legislación laboral (...), promulgar legislación relativa al acoso sexual en los lugares de trabajo públicos y privados, incluidas sanciones eficaces (...)”. En el mismo sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al analizar el tercer informe presentado por Argentina adoptó, el 2 de diciembre de 2011, las siguientes Observaciones finales (E/C.12/ARG/CO/3) respecto del acoso sexual: “16. Al Comité le preocupa que, ni el derecho penal, ni la legislación laboral, del Estado parte, prohíban específicamente el acoso sexual en el trabajo y que no esté específicamente reconocido como un delito (art. 7 b). El Comité ruega encarecidamente al Estado Parte a aprobar y aplicar medidas legislativas que prohíban específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como para que sea punible en virtud de las leyes penales y laborales. El Comité recomienda al Estado Parte comprometerse a sensibilizar al público contra el acoso sexual y proporcionar una protección integral a las víctimas”.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en sus Observaciones finales al Estado de Argentina adoptadas el 16 de julio de 2004, (CEDAW/C/ARG/5/Add.1), ha señalado que: “379. El Comité insta al Estado Parte a que vele por la aplicación de un enfoque comprensivo en relación con la violencia contra las mujeres y las niñas, teniendo en cuenta su recomendación general 19 sobre la violencia contra la mujer. Dicho enfoque debe comprender la aplicación efectiva de la legislación vigente, a nivel provincial, para luchar contra todas las formas de violencia contra las mujeres. (...) El Comité recomienda también que el Estado Parte inicie una campaña nacional de sensibilización pública sobre la violencia contra las mujeres y la inacceptabilidad social y moral de dicha violencia, especialmente en el período de dificultades que vive actualmente el país, y que incremente sus esfuerzos por impartir a los funcionarios públicos, en particular el personal encargado de hacer cumplir la ley, el personal del Poder Judicial y los profesionales de la salud, una capacitación sensible a las cuestiones de género en lo tocante a la violencia contra las mujeres, que constituye una violación de los derechos humanos de las mujeres”.

Se encuentra a cargo del Estado la responsabilidad de hacer efectivos los derechos reconocidos en estos Instrumentos de Derechos Humanos que aseguran a las personas que sufren violencia y discriminación, en razón de su género o por su orientación sexual, la posibilidad de contar con recursos sencillos, rápidos y efectivos ante los órganos competentes para reclamar por violaciones a sus derechos fundamentales (la Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 8; Pacto de San José de Costa Rica, art. 25, inc. 1; Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación, art. 10. La obligación del Estado de dar cumplimiento a lo regulado en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos no se agota en el dictado de leyes formales en el ámbito interno, sino que exige, además, que se adopten medidas de acción positivas que se traduzcan en políticas activas para asegurar la igualdad de oportunidades en el goce de estos derechos, priorizando a aquellos grupos que históricamente han estado en especiales situaciones de vulnerabilidad. Estas políticas deben ser transversales e involucrar a todas las esferas del Estado, incluyendo sin lugar a dudas, al ámbito universitario.

Sin embargo, en aquellos casos en que no ha sido posible la prevención y se verifica la existencia de un daño, la persona damnificada debe contar con la posibilidad de exigir una reparación y el cese inmediato de las situaciones de violencia y discriminación, mediante procedimientos oportunos, accesibles, eficaces establecidos con dicha finalidad y que resguarden la dignidad y, lo más posible la privacidad e intimidad de la persona afectada.

Por último, se observa que entre las diversas formas de violencia sexual registradas y que no tiene una regulación uniforme ni integral, existe la figura del “acoso sexual”, sancionada en distintas normativas nacionales y provinciales en el ámbito de la administración pública, como el Decreto nacional N° 2.385/93 de Acoso sexual en la Administración Pública Nacional. No obstante ello, sobre las situaciones de “acoso sexual” desarrolladas en el marco de las relaciones interpersonales establecidas en los ámbitos educativos no existen normativas de alcance nacional que enfoquen a las instituciones universitarias.

De acuerdo con lo expuesto, se propone la aprobación del siguiente procedimiento para la atención e intervención en casos de violencia de género, acoso sexual y discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el ámbito de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Misiones:

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Este procedimiento rige para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la U.N.aM.

Artículo 2. Sujetos.

Este procedimiento involucra los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as de esta Facultad, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Facultad. En este caso, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externa a la institución.

Artículo 3. Situaciones comprendidas.

Este procedimiento incluye situaciones de violencia y/o 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 o ejercicio de los derechos.

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.

Las situaciones comprenden:

a). Los tipos y modalidades de violencias descriptas en la ley 26.485 “Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, y concordantes.

b). Conductas de violencia física, psíquica y sexual descriptas en el Código Penal argentino. Cuando la conducta importe un delito dependiente de instancia privada solo se actuará por denuncia de la víctima.

c). Hechos de violencia sexual no descriptas en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual, todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, acoso, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

d). Hechos con connotación de discriminación sexual: toda conducta, acción, todo comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

Artículo 4. Contexto de realización.

Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descriptos a continuación:

1. En el emplazamiento físico central de la Facultad y sus dependencias o anexos.
2. Fuera del espacio físico de la Facultad o sus dependencias o anexos o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones estrictamente laborales o educativas de acuerdo a lo señalado en los artículos anteriores.

Artículo 5. Principios rectores de la intervención institucional:

a). Brindar asesoramiento gratuito. La persona afectada será asesorada de manera gratuita por las áreas competentes para este fin que funcionen en esta Facultad y/o en la Universidad.

b). Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con el mayor respeto y confidencialidad posible, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como responsable/s de los hechos denunciados.

c). Brindar contención. La persona afectada será acompañada y contenida, en la medida que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia que realizara.

d). No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.

Artículo 6. Equipo técnico de intervención.

El equipo que estará a cargo de intervenir será integrado por docentes, no docentes, graduados/as y estudiantes que pertenezcan al ámbito de la Facultad, que acrediten experiencia o formación y estén vinculados a espacios de docencia, investigación o extensión que desarrollen actividades relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad. La integración del equipo será consensuada entre la Secretaria Académica, la Secretaría de Investigación, la Secretaria de Extensión y Decanato. La integración será elevada a propuesta del/la Decano/a al Consejo Directivo para su aprobación. Se designará una coordinación del equipo técnico. La elección de los/as integrantes del equipo técnico y la elevación de su propuesta al Consejo Directivo será anual, pudiendo continuar todos/as o algunos/as de sus integrantes o bien renovarse por completo cada año.

Artículo 7. Consultas y/o denuncias.

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este Procedimiento contempla y por un tercero con conocimiento directo de los hechos. En el caso de denuncias realizadas por terceros, estas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas.

Para recepcionar consultas y denuncias se creará una dirección de correo electrónico que será oportunamente difundida y estará publicada de forma visible en el sitio web de la Facultad. La misma estará incluida en un link, pestaña o banner donde también se incluirá el texto del presente Protocolo, el nombre de las personas referentes y los horarios de atención presencial. Sobre este último punto, la Facultad proporcionará un espacio físico para la atención presencial de consultas y denuncias que garantice las condiciones de privacidad que las mismas ameritan.

Artículo 8. Procedimiento.

a. **La persona consultante podrá:** 1. denunciar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico. En este caso, el equipo técnico podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. Asimismo, luego de un primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial para lo cual el equipo técnico deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los 5 días hábiles posteriores de recepcionada la solicitud, salvo que, por razones relativas a la consultante se fije la entrevista en un plazo posterior.

La entrevista se realizará en las instalaciones destinadas a dicho fin, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio físico perteneciente a la Facultad o Universidad.

Si por alguna causa la persona denunciante prefiere, en cualquier instancia del tratamiento del tema, que otras no estén presentes, ello deberá ser respetado.

b. **Trámite:** Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, el equipo técnico, de acuerdo al contexto, a la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la o el consultante, podrán optar por: a) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; b) hacer un seguimiento y asesorar en lo pertinente sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se realizara denuncia; c) acompañar la denuncia que decida realizar la consultante, de acuerdo a los términos siguientes:

c. **Denuncia:** Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el **ámbito o vía administrativa**, el equipo técnico de intervención realizará un **informe de Evaluación de Riesgo**, detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias o recomendaciones. Este informe será remitido a las autoridades de la Facultad o a las respectivas instancias que en adelante se creen en relación a estas temáticas. Por su parte, el equipo técnico quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género y la sexualidad.

Si la situación expuesta habilita la **vía judicial** la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo universitario podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

Artículo 9. **Medidas Urgentes. Comunicación a las autoridades.**

Si de las recomendaciones formuladas en el **Informe de Evaluación de Riesgos**, por parte del equipo de intervención, surge la necesidad de tomar medidas urgentes tendientes a procurar el cese de una situación crítica, esto se comunicará a la máxima autoridad de la Facultad, quien deberá exhortar al denunciado/a a cesar en la comisión de las conductas atribuidas, sin que ello implique prejuzgamiento u otra violación de derechos vinculados a la defensa de la persona denunciada.

De considerarlo necesario podrá resolver mediante acto fundado la suspensión preventiva del denunciado/a conforme la reglamentación vigente y teniendo en cuenta las medidas de protección de la Ley Nacional 26.485.

El mantenimiento de medidas administrativas de protección en cualquiera de sus formas no dependerá de la sanción o no del implicado.

En los supuestos donde el denunciado sea la máxima autoridad, deberá constituirse el Consejo Directivo de la Facultad para resolver en base al informe de Evaluación de Riesgo.

Artículo 10. **Continuidad de contacto entre personas involucradas.**

En el caso de que la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o si ese contacto expusiera a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, las autoridades de la Facultad resolverán conjuntamente con la persona denunciante y con el asesoramiento del equipo de intervención, la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico. En el caso de que la persona denunciante o denunciada fuera personal docente o no docente, se deberá convocar también a lo/as delegado/as gremiales correspondientes.

Artículo 11. Registro.

El equipo de intervención elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

- a) Nombres de los/as integrantes del equipo que intervinieron o van interviniendo.
- b) Datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización;
- c) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia;
- d) evaluación de la situación;
- e) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención;
- f) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la Facultad.

Artículo 12. Inicio Proceso Disciplinar.

En caso de corresponder la autoridad superior de la Facultad decidirá el inicio del proceso disciplinario, conforme las ordenanzas específicas o normas disciplinarias especiales que rigen en el ámbito universitario.

Cuando corresponda por los hechos la promoción de acciones vinculadas al régimen disciplinario universitario, se procurará que los instructores intervinientes se encuentren capacitados en la temática de género.

Artículo 13. Asistencia o consulta de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Universidad.

El equipo de intervención podrá solicitar la opinión de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la U.Na.M. sobre cualquier aspecto inherente a la aplicación del presente protocolo, a fin de asegurar los derechos que aquí se protegen, así como la vigencia del debido proceso, el derecho de defensa de las personas implicadas y la confidencialidad de las actuaciones.