

**PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, TRATO SEXISTA Y/O DISCRIMINACIÓN BASADA EN RAZONES DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O SU EXPRESIÓN Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES**

**ARTÍCULO 1º. Ámbito de aplicación.** Este protocolo rige para todas las relaciones laborales, contractuales y/o educativas interpersonales que se desarrollen en espacios físicos y virtuales del INSTITUTO UNIVERSITARIO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS MADRES DE PLAZA DE MAYO (en adelante, "IUNMa"). Asimismo, contempla las actividades realizadas en otros espacios externos al IUNMa pero en ejercicio, ocasión o consecuencia de tareas organizadas, coordinadas, dirigidas y/o con participación institucional del IUNMa.

**ARTÍCULO 2º. Sujetos.** El presente protocolo aplica a toda persona que por cualquier hecho, motivo, vinculación, razón o circunstancia desarrolle alguna actividad que tienda de manera directa o indirecta al cumplimiento de los fines del IUNMa.

Abarcará los comportamientos y acciones realizadas por funcionarixs del Instituto, autoridades superiores, docentes y nodocentes, indistintamente del régimen laboral, estudiantes, sea cual fuere su condición académica, personal docente temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales.

Comprende además a las organizaciones, empresas o todo tipo de estructura ajena al IUNMa, que contrate o se vincule con éste para el cumplimiento de sus fines. En este último supuesto, 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 externos a la institución y rescindir los acuerdos o convenios.

**ARTÍCULO 3º. Situaciones comprendidas.** Quedan especialmente comprendidos los siguientes tipos de violencia contra las mujeres y personas pertenecientes al colectivo LGBTI+, reconocidos en la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres:

1.- **Física:** Empleada contra el cuerpo produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

2.- **Psicológica:** Como causa de daño emocional y disminución de la autoestima o que perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3.- **Sexual:** Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la víctima de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de personas.

4.- **Económica y patrimonial:** Dirigida a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

5.- **Simbólica:** A través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer y personas pertenecientes al colectivo LGBTI+ en la sociedad.

**ARTÍCULO 4º. Contexto de realización.** Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

a) En el emplazamiento físico del IUNMa y sus dependencias o anexos.

b) Fuera del espacio físico del IUNMa o de sus dependencias o anexos, pudiendo los hechos ser realizados a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizadas en las relaciones laborales o educativas de acuerdo a lo señalado en

los artículos anteriores, en el marco de funciones y/o actividades del IUNMa de forma regular o extraordinaria.

**ARTÍCULO 5º.- Principios rectores.** En cualquier situación vinculada con la aplicación, implementación y/o interpretación del presente protocolo, se considerarán los siguientes principios rectores. A saber:

a) *Asesoramiento y orientación.* La persona afectada recibirá asesoramiento y orientación en cuanto a sus derechos por el Órgano Rector de la Institución (Programa Especial de Género y Diversidad por RESOL-2021-21-APN-IUNDDHH#MJ), en la medida en que lo requiera.

b) *Respeto, privacidad y confidencialidad - Protección de datos personales.* La persona que efectúe una consulta o denuncia será tratada con el debido respeto en virtud de las circunstancias, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar 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 la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. Se garantizará la protección de datos personales. Se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas, como posibles responsables de los hechos denunciados, previo procedimiento de consentimiento informado

c) *Contención.* La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior o denuncia realizada. En cualquier caso, siempre se le ofrecerá la posibilidad de estar acompañada.

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

e) *Prevención de situaciones de violencia y/o discriminación mediante acciones de difusión, formación y sensibilización.*

**ARTÍCULO 6º - Órgano Rector.** El Órgano Rector del presente protocolo será el Programa Especial de Género y Diversidad, que llevará a cabo sus actividades con perspectiva de género y derechos humanos, y estará a cargo del diseño de las políticas universitarias tendientes a hacer efectivas las disposiciones mencionadas respetando las funciones competentes.

**ARTÍCULO 7° - Facultades del Órgano Rector.** Sin perjuicio de otras funciones que le sean encomendadas por el Consejo Superior y/o el Rectorado, u otras normas especiales, el Órgano Rector, tendrá las siguientes facultades:

- a) Recepcionar consultas y denuncias. Brindar orientación, asesoramiento y seguimiento a los casos, garantizando un ambiente de contención y confianza.
- b) Realizar el seguimiento de la implementación del protocolo establecido en la presente normativa.
- c) Consultar y articular con otros actores internos y externos de la institución para diagramar estrategias de acompañamiento.
- d) Desarrollar espacios de consejería en derechos humanos, diversidad, género y derechos sexuales y reproductivos.
- e) Desarrollar estudios e investigaciones sobre problemáticas y necesidades que se presentan en torno a la desigualdad de género en el IUNMa y su entorno.
- f) Confeccionar estadísticas e informes que aporten al análisis de la temática relativa a la discriminación, hostigamiento y violencias por razones de identidad de género, sus expresiones, orientación sexual o característica sexual a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- g) Realizar todas las actividades que directa o indirectamente se encuentren vinculadas a la aplicación del presente protocolo, en coordinación con las Secretarías, Departamentos y Programas del IUNMa.
- h) Implementar la Ley N° 27.499 “Ley Micaela” en el IUNMa, a través de capacitaciones dirigidas a la comunidad universitaria.

**ARTÍCULO 8°. Registro e Informe Anual.** El Órgano Rector elaborará un Registro de todas las actuaciones en las que haya intervenido, el cual permitirá crear diagnósticos y características de las situaciones a fin de poder generar campañas de prevención, estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la Institución.

El Registro será estrictamente confidencial y deberá respetar lo estipulado en el actual protocolo, y deberá contener, mínimamente, los siguientes datos:

- a) Descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia;
- b) Evaluación de la situación;
- c) Observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención;
- d) Tipo de tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Anualmente, se realizará un informe a fin de evaluar la aplicación y alcance del presente Protocolo, para mejorar su aplicabilidad y pleno ejercicio de todas las personas.

El Registro, además de las funciones de sistematización de datos y de constituir una base informativa respecto de las intervenciones realizadas, permitirá el estudio de la magnitud y características de las situaciones, a fin de elaborar estadísticas, estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco del IUNMa, como también la implementación o promoción de diferentes políticas o campañas desde el Programa Especial de Género y Diversidad.

**ARTÍCULO 9°. Procedimiento.** Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este protocolo contempla, y/o por otra persona con conocimiento directo de los hechos. En el caso de denuncias realizadas por otrxs, éstas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas.

Las mismas podrán realizarse en forma presencial o a través de la casilla de correo electrónico.

Para recepcionar consultas y denuncias se dará visibilidad y garantizará el acceso a la información en todo ámbito y redes institucionales del IUNMa del presente Protocolo. El Órgano Rector recepcionará las denuncias en un espacio físico o virtual que se habilitará para tal fin y que garantice los derechos y condiciones de privacidad aquí estipulados.

**ARTÍCULO 10. Reserva.** Tanto el tratamiento de las denuncias y/o consultas, así como las actuaciones administrativas posteriores, serán reservadas y estrictamente confidenciales, lo que deberá hacerse saber a la persona denunciante en la primera intervención de la autoridad de aplicación. La persona consultante será tratada en todo momento con 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 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 señalada como responsable/s de los hechos denunciados.

Sin perjuicio de ello, se tomará nota de cuanto exponga espontáneamente a los efectos de elaborar el correspondiente informe de situación. Asimismo, se informará a la persona consultante del procedimiento a seguirse y de los plazos institucionales con relación a la denuncia.

**ARTÍCULO 11. Modalidades.** La persona consultante podrá:

1. Comentar la situación y requerir asesoramiento vía electrónica. En este caso, el equipo podrá evacuar la consulta por la misma vía, o en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona consultante, pudiendo ésta consentirla o rechazarla. Asimismo, luego de un primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista personal.
2. Solicitar directamente una entrevista personal. El equipo técnico deberá señalar el día y la hora en que se llevará a cabo la misma. Ésta se realizará en las instalaciones del IUNMa, respetando los principios rectores para que pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Excepcionalmente, se podrá utilizar un medio alternativo en tanto se garantice el respeto, la privacidad, y la confidencialidad.

**ARTÍCULO 12. Trámite.** A partir de la primera entrevista, se confeccionará un acta testimonial sobre los hechos narrados y detalle de documentación aportada, si la hubiere, en el marco de un procedimiento de consentimiento informado y con expreso acuerdo de confidencialidad. Luego de la entrevista, el Órgano Rector generará un informe de situación, detallando el contexto, tipo de caso, los grados y niveles de implicación de la situación, así como la manifestación de voluntad de la persona consultante y asignará un número de trámite para seguimiento y registro.

**ARTÍCULO 13. Denuncia.** Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo del IUNMa, el Órgano Rector sumará al informe de situación ya realizado las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y sugerencias de intervención. Dicho informe mantendrá el principio de confidencialidad y consentimiento informado.

**ARTÍCULO 14. Intervención.** En todos los casos, el Órgano Rector intervendrá para garantizar un espacio libre de violencias y, a tal efecto, recomendará la asistencia a espacios de sensibilización vinculados a las problemáticas de violencia de género, acoso sexual y discriminación basada en razones de género y diversidad sexual. En ese marco, como cuestión preliminar, deberá contactar directamente a la persona

denunciada, con carácter reservado y estrictamente confidencial, a través de los distintos canales institucionales disponibles.

**ARTÍCULO 15. Denuncia Judicial.** Si la situación expuesta habilita la vía judicial, deberá informarse ello a la persona denunciante, quien podrá ejercer o no el derecho. En ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo del IUNMa podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

**ARTÍCULO 16. Continuidad de contacto entre las personas involucradas.** En el caso que la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estén o deban estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o ese contacto expone a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, se resolverá la vía más adecuada para proteger tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

**ARTÍCULO 17. Apoyo psicológico.** Si la persona consultante solicitara apoyo psicológico, se le sugerirá la derivación a algún centro de asistencia psicológica especializado en casos de violencias por razones de género y diversidad sexual.

**ARTÍCULO 18. Campañas de prevención y formación.** A los efectos de difundir la existencia y los objetivos de este Protocolo se deberán promover acciones de sensibilización, difusión, formación que permitan la construcción de prácticas no discriminatorias por motivos de sexo, género, identidad de género y expresión, orientación sexual y característica sexual en todos los ámbitos del IUNMa.

En ese sentido, se desarrollarán seminarios de género y diversidad sexual, capacitaciones que abarquen temas como: educación sexual integral, nuevas masculinidades, violencia de género, igualdad de oportunidades y derechos, lenguaje inclusivo, diversidad de género, interrupción legal del embarazo, capacitación sobre la Ley N° 27.499 “Ley Micaela”, etc.

**ARTÍCULO 19. Difusión de contacto.** La dirección virtual de correo electrónico será difundida y publicada de forma visible, tanto en el sitio web de la Institución, carteleras, como así también será comunicada a las personas intervinientes mediante los medios institucionalizados para la comunicación en un lenguaje de fácil comprensión. Asimismo,

se incluirá un link que remita al texto del Presente Protocolo, el nombre de las personas referentes y los horarios de atención presencial.

**ARTÍCULO 20. Atención presencial.** La Institución proporcionará un espacio físico para la atención presencial de consultas y denuncias que garantice condiciones de privacidad, confidencial y reserva. Si la denuncia fuese efectuada ante los servicios de atención en la Secretaría Académica o ante otra autoridad de la Institución, ésta deberá ponerla de inmediato en conocimiento del Órgano Rector.

**ARTÍCULO 21. Notificaciones.** Las notificaciones que deban realizarse en el marco de lo previsto en este protocolo deberán efectuarse por algunos de los siguientes medios:

- a) En el caso de tratarse de personal docente o nodocente del IUNMa la notificación se realizará mediante Comunicación Oficial emitida por el Sistema de Gestión Documental Electrónico (GEDE). La misma deberá anexarse al Expediente Electrónico correspondiente
- b) Notificación directa y personal de las partes involucradas en el expediente, dejándose constancia expresa y previa acreditación de identidad;
- c) Carta documento con aviso de entrega.
- d) Correo electrónico oficial, institucional o constituido por la/s persona/s denunciante/s o denunciada/s.

En los casos en que la notificación no se realice mediante el Sistema de Gestión Documental Electrónico (GEDE), dicha notificación en soporte físico, deberá ser digitalizada e incorporada al expediente electrónico correspondiente.

**ARTÍCULO 22. Obligatoriedad.** Tanto el presente protocolo como la Ley N° 26.485, son normas de aplicación obligatoria cuando el IUNMa tome conocimiento por sí o reciba una denuncia que atañe al Órgano Rector que comprometa actores de cualquier condición en el desarrollo de sus actividades.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** ANEXO

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 8 pagina/s.