

DEROGAR LA ORDENANZA DE CONSEJO SUPERIOR N°1638 - PROTOCOLO DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL PARA PREVENIR, ERRADICAR Y SANCIONAR SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS.

Buenos Aires, 26 de junio de 2024

VISTO la propuesta de modificación de la Ordenanza del Consejo Superior N°1638/18 presentada por la Secretaría de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad Tecnológica Nacional, la Ley N°23.592 de Actos Discriminatorios, 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 y sus modificatorias; la Ley N°26.150 de Educación Sexual Integral; la Ley N°26.378 que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo; la Ley N°26.743 de Identidad de Género; la Ley N°26.791 de reforma del Código Penal; la Ley N°27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política; la Ley N°27.452 Ley Brisa de reparación económica para los hijas e hijos de mujeres víctimas de femicidio; la Ley N°27.499 Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado; la Ley N°27.580, La Ley 27.610 regula el acceso a la interrupción voluntaria y legal del embarazo y a la atención postaborto de todas las personas con capacidad de gestar, el Decreto P.E.N. N°476 de Documento Nacional de Identidad No Binario; los tratados y convenciones internacionales sobre derechos humanos, los derechos de las mujeres y los tratados internacionales con jerarquía constitucional conforme artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional; y los



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados en el año 2015 por los Estados Miembros de las Naciones Unidas; el Estatuto Universitario de la Universidad Tecnológica Nacional, el Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Nodocente UTN-APUTN, el Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, la Ordenanza N°613/88 Reglamento de Disciplina para docentes y estudiantes; la Resolución del Consejo Superior N°582/19, Ordenanza N°1.719/19; Resolución de Rector N°1050/22; Ordenanza N° 1963/23, y normas concordantes en materia de género y diversidad y derechos humanos; y,

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ordenanza N°1638 del 28 de junio de 2018, se aprobó el Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual.

Que en su vigencia se ha modificado la normativa en el orden nacional y en el ámbito de la Universidad Tecnológica Nacional que obligan a revisar el protocolo vigente.

Que en particular resultan relevantes las modificaciones introducidas a la Ley N°26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres e identidades sexo genéricas en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, por las Leyes N°27.501, N°27.533 y N°27.736, que incorporan nuevas tipologías y modalidades de violencia de género.

Que, por otra parte, se sancionó de la Ley Micaela N°27.499 que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra mujeres e identidades sexo genéricas para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, ha tenido un fuerte impacto en el sistema universitario en su conjunto, en particular en lo relativo al desarrollo de capacitaciones específicas y situadas para todos los claustros que integran la universidad.



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

Que, además, mediante la Ley N°27.580, se adhirió al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo y que introduce la perspectiva de género en el tratamiento de las situaciones que se producen dentro del ámbito laboral.

Que en estos años también se realizaron avances sustantivos en materia de paridad de género para los cargos de representación, en materia de derechos reproductivos de las personas gestantes y en el reconocimiento de las identidades autopercebidas y no binarias.

Que, en el año 2022, se creó bajo la órbita de Rectorado la Unidad de Género y Diversidad como unidad transversal y de actuación conjunta entre el Rectorado, las Facultades Regionales y demás dependencias de la universidad, para transversalizar la perspectiva de género y diversidades.

Que en el año 2023 la Unidad de Género y Diversidad fue jerarquizada como Secretaría de Igualdad de género y Diversidad, con el objetivo de avanzar en la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y diversidades con enfoque en los derechos humanos en las funciones sustantivas de la universidad, considerando la gestión universitaria con los aspectos académicos, de investigación, de extensión universitaria y de la cultura.

Que, asimismo, la Secretaría de Igualdad de género y Diversidad se constituyó como área para el asesoramiento y coordinación en el desarrollo de acciones e intervenciones tendientes a prevenir, erradicar y sancionar cualquier forma de violencia o discriminación por cuestiones de género, y para la capacitación en perspectiva de género con enfoque en derechos humanos.

Que esta misma secretaría promueve la transversalización del paradigma de los derechos humanos con la integración de la perspectiva de género, discapacidad, el



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

respeto por la dignidad humana y los derechos universales que son irrenunciables, de protección y otorgan obligaciones al Estado, y sus agentes.

Que pasado un tiempo prudencial, y luego de aplicar el protocolo aprobado por Ordenanza N°1638 en distintas situaciones que sucedieron en la universidad, la Secretaría de Igualdad de género y Diversidad junto con la Red Federal de las Unidades de Género y Diversidad, luego de un año de trabajo, han elaborado un nuevo protocolo que contempla modificaciones estructurales como así también una nueva perspectiva que tiene en cuenta, además, la interseccionalidad, la perspectiva de discapacidad, la dignidad humana y el respeto por los derechos humanos.

Que luego de un extenso debate, la Comisión de Interpretación de Normas y Reglamentos considera procedente, por unanimidad, aprobar el nuevo “Protocolo de acción e intervención institucional para prevenir, erradicar y sancionar situaciones de discriminación o violencia por razones de género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual desde la perspectiva de derechos humanos”.

Que corresponde por lo tanto abrogar la Ordenanza N°1638 y poner en funcionamiento el nuevo protocolo.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos ha tomado la intervención que le compete.

Que el dictado de la medida se efectúa en uso de las atribuciones otorgadas por el Estatuto Universitario.

Por ello,

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL

ORDENA:

ARTICULO 1º.- Aprobar el Protocolo de acción e intervención institucional para prevenir, erradicar y sancionar situaciones de discriminación o violencia por razones de género,



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

identidad de género, expresión de género u orientación sexual desde la perspectiva de derechos humanos, que se incorpora como Anexo I y forma parte de la presente Ordenanza.

ARTICULO 2º.- Derogar la Ordenanza de Consejo Superior N°1638 de fecha 28 de junio de 2018.-

ARTÍCULO 3.- Ordenar a las Unidades Académicas y al Rectorado de la Universidad la aplicación del presente Protocolo y la adecuación de los órganos de aplicación, sosteniendo la actual conformación de los equipos ya integrados en cada unidad académica y orientando progresivamente su profesionalización y formación.

ARTÍCULO 4.- Instruir a la Secretaría de Igualdad de Género y Diversidad para que arbitre las medidas necesarias para difundir el protocolo y efectivice las acciones de capacitación necesarias.

ARTÍCULO 5º. - Regístrese. Comuníquese a todas las unidades académicas, a todos los claustros, a las organizaciones profesionales, las representaciones gremiales y a la comunidad en general. Archívese.

ORDENANZA N°2066



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

ORDENANZA N°2066

ANEXO I

DEROGAR LA ORDENANZA DE CONSEJO SUPERIOR N°1638 - PROTOCOLO DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL PARA PREVENIR, ERRADICAR Y SANCIONAR SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS.

Artículo 1º: OBJETO: El presente protocolo tiene por objeto establecer pautas, dinámicas y procedimientos institucionales para prevenir, intervenir y sancionar situaciones de discriminación y/o violencia por razones de género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual en todo el ámbito de la Universidad Tecnológica Nacional, sobre la base de la dignidad humana y el respeto por los derechos humanos.

Artículo 2º: PROPÓSITOS:

- a.- Garantizar en la universidad, y todas sus dependencias, un ambiente de buena convivencia, libre de violencia y discriminación por identidad de género, expresión de género u orientación sexual, promoviendo la igualdad y el respeto por los derechos humanos.
- b.- Favorecer la transversalización de la perspectiva de género con enfoque de discapacidad y de derechos humanos en las funciones sustantivas de la universidad, considerando tanto la gestión como aspectos académicos, de investigación, transferencia y de extensión universitaria.
- c.- Generar ámbitos propicios para la detección y abordaje de violencias por razones de género que brinden información, orientación y/o asesoramiento, garantizando un abordaje integral.



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

d.- Elaborar datos, estadísticas e indicadores que permitan el desarrollo de políticas de igualdad en la universidad.

e.- Adoptar medidas de sensibilización, prevención y formación para erradicar las violencias y discriminaciones por razones de género mediante la inclusión de la perspectiva de derechos humanos, género y discapacidad en todas las dependencias de la Universidad Tecnológica Nacional.

f.- Asesorar con perspectiva de género e interseccionalidad a las diferentes áreas de la universidad para la prevención y erradicación de conductas de discriminación o violencia dentro de la institución

g.- Difundir el presente Protocolo en la universidad y todas sus dependencias encomendando a las autoridades y a las Unidades de Género y Diversidad para el desarrollo de esta tarea de comunicación.

Artículo 3°. - Lo dispuesto en el presente protocolo no implica restricción al ejercicio de derechos previstos por la normativa vigente.

Artículo 4°. - ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente protocolo alcanza los comportamientos que por acción u omisión encuadren en las situaciones contempladas en el artículo 7°, en circunstancias o en ocasión de actividades que se lleven a cabo como consecuencia del vínculo académico y/o laboral con la universidad, unidades académicas o cualquiera de sus dependencias y/o en su espacio físico.

Las situaciones contempladas podrán llevarse a cabo por la utilización de cualquier medio, incluyendo medios telefónicos y virtuales, y dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género, diversidad sexual o expresión de género.

Artículo 5°. Personas alcanzadas:

Involucra a los comportamientos y acciones realizadas por autoridades, integrantes de los órganos de gobierno de la Universidad y sus dependencias, docentes, Nodocentes y/o



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

personal contratado cualquiera sea su modalidad laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica y personas graduadas que mantengan algún tipo de vínculo laboral, académico u de otra índole con la Universidad.

Asimismo, involucra las conductas de toda persona que por cualquier motivo o circunstancia desarrolle alguna actividad que tienda de manera directa o indirecta al cumplimiento de los fines de la universidad, incluyéndose terceros que presten servicios temporales o permanentes en dependencias de la Universidad Tecnológica Nacional.

En relación a las personas estudiantes que sean menores de 18 años, se deberá actuar con estricta observancia de la legislación vigente, efectuando las comunicaciones a las personas que sean titulares y ejerzan la corresponsabilidad parental.

Artículo 6°.- DEFINICIONES: La discriminación por razones de identidad de género, orientación de género o expresiones de género, comprende cualquier práctica estigmatizante, humillante, discriminatoria y a expresiones violatorias de lo que estableció la Ley Nacional N° 23.592 sobre Actos Discriminatorios basados en la identidad de género y la orientación sexual de las personas.

Se entiende por violencia contra las mujeres y el colectivo LGTBIQ+ a toda conducta que, por acción u omisión, tanto en el ámbito público como en el privado, en el espacio analógico y/o digital, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, tal lo establecido en la Ley Nacional N° 26.485 - y sus posteriores modificatorias- a toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, hostigamiento o violencia de género o diversidad sexual, serán consideradas faltas a los efectos de la



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

aplicación del Estatuto, de las normas disciplinarias y procedimientos vigentes en la Universidad Tecnológica Nacional y rige para autoridades, estudiantes, docentes, Nodocentes y personas graduadas.

Artículo 7°.- SITUACIONES CONTEMPLADAS:

El presente protocolo incluye situaciones de violencia y discriminación basada en el 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.

Quedan especialmente comprendidas:

a.- Hechos que configuren violencia sexual descriptos bajo la rúbrica "Delitos contra la Integridad Sexual" ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal Argentino. Cuando la conducta importe un delito dependiente de instancia privada sólo se actuará por la exposición institucional de la persona afectada.

b.- Hechos de violencia sexual no descriptos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal, y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por "acoso sexual": todo comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o consentidos.

c.- Hechos comprendidos en la Ley Nº 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 sus modificatorias, en particular:

c. 1) Violencia psicológica: comprende toda acción que cause daño emocional mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

c. 2) Violencia económica: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos de las mujeres y diversidades, a través de: a) la pérdida, sustracción,



*Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado*

destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; b) 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.

c. 3) Violencia Simbólica: La que, 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 las mujeres y diversidades en la sociedad.

c. 4) Violencia Política: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de las mujeres y diversidades, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

c. 5) Violencia en el espacio público: aquella ejercida contra las mujeres y diversidades por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.

c. 6) Violencia digital o telemática: toda conducta, acción u omisión en contra de las mujeres y diversidades basada en su género que sea cometida, instigada o agravada, en parte o en su totalidad, con la asistencia, utilización y/o apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación, con el objeto de causar daños físicos, psicológicos, económicos, sexuales o morales tanto en el ámbito privado como en el público a ellas o su grupo familiar

d.- Situaciones de connotación sexista: toda conducta, acción, omisión, comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual o expresiones de género,



*Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado*

provocando daño, sufrimiento, miedo, amenaza y cualquier otro acto que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la Integridad física, psicológica o la seguridad personal.

e.- Situaciones que obstaculicen la incorporación, permanencia y desempeño de las mujeres y diversidades en aquellos sectores del trabajo generalmente masculinizados.

f.- Situaciones que importen generar desigualdad en el acceso a oportunidades y recursos al interior de la Universidad, y otras dependencias.

g.- Cualquier hecho que implique una afectación de los derechos de las mujeres y diversidades reconocidos en nuestras leyes nacionales y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por nuestro país.

Artículo 8°.- PRINCIPIO RECTORES:

Todas las intervenciones y acciones realizadas en el marco del presente protocolo se regirán por los siguientes principios:

a.- Acompañamiento Institucional: se garantizará a quienes así lo requieran asesoramiento gratuito y acompañamiento en las diferentes instancias institucionales que se impulsen.

b.- Consentimiento informado: Consiste en brindar de manera clara, toda la información vinculada al objeto y alcance de la intervención, explicitando los principios que orientan la intervención en particular la confidencialidad. Y la persona afectada debe presentar su consentimiento manifiesto para iniciar el proceso.

c.- Respeto: La persona que efectúe la consulta, exposición institucional o requiera intervención, deberá ser tratada con respeto y escuchada sin menoscabar su dignidad, evitándose intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos que se relatan.

d.- Voluntad: Se resguarda la voluntad de la persona afectada en cuanto al inicio de la intervención de la Unidad de Atención de Casos.

e.- No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y de la experiencia por parte de la persona afectada.



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

f.- Confidencialidad: Se deberá resguardar la confidencialidad de los datos que la persona que efectúe la exposición institucional expresamente manifieste querer mantener en reserva, en cuyo caso se dará a conocer lo estrictamente necesario y siempre en el marco de las instancias que se impulsen. También, deberá resguardarse la información de todas las personas involucradas en el proceso. El contenido de las consultas, denuncias, entrevistas recibidas, informes o cualquier actuación labrada por los equipos de atención de situaciones en el marco del presente protocolo mantendrán un carácter confidencial. El deber de confidencialidad incluye a la persona que realiza la exposición institucional, a la persona requerida y a todas las personas que participen en el abordaje. Ello, hasta el dictado de un acto administrativo en el que se adopte temperamento respecto de la situación.

La confidencialidad importa que, en el marco del abordaje integral de la situación en cuestión, no puedan solicitarse copias, ni concederse traslados y que las actuaciones que se conformen para el registro de la intervención tendrán el carácter de reservadas.

El incumplimiento del compromiso de confidencialidad será considerado una FALTA a los efectos de las normativas vigentes.

g.- Diligencia: Se debe garantizar una atención oportuna de manera que permita el cese de toda situación que importe violencia o discriminación por razones de género, identidad de género, expresiones de género u orientación sexual. Se deben evitar demoras innecesarias en la adopción de medidas de prevención y de protección que garanticen el cese de la situación expuesta en esta etapa previa. Las medidas de prevención que soliciten las UAC deberán ser ejecutadas por las áreas correspondientes dentro de un plazo máximo de 7 días hábiles.

h.- Integralidad: Toda intervención deberá contemplar no solo el cese de la situación expuesta, sino también la realización de acciones de sensibilización y de prevención de situaciones de violencia y/o discriminación.



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

i.- Situacionalidad y singularidad: Las medidas que se propongan deberán contemplar los contextos y circunstancias a fin de garantizar una atención oportuna y en pos de ampliar los estándares de protección de las personas en su singularidad.

j.- Corresponsabilidad: En las intervenciones institucionales, tanto preventivas como sancionatorias, se deberán tomar en consideración las responsabilidades compartidas tanto individuales, comunitarias e institucionales implicadas en los hechos de violencia de género.

k.- Prevención de situaciones de violencias y/o discriminación: Establecer actividades de difusión y sensibilización y actividades de formación continua que permitan la institucionalización de la perspectiva de género y diversidades.

Artículo 9°.- PERSPECTIVA PARA LA INTERVENCIÓN: Las intervenciones deberán orientarse con las siguientes perspectivas:

a.- Perspectiva de derechos humanos: Implica reconocer que las violencias de género constituyen una vulneración a los derechos de las mujeres y de la diversidad, fundadas en la desigualdad estructural sostenida por el patriarcado y por la heteronormatividad.

b.- Perspectiva de género y diversidad: Implica reconocer la existencia de un orden genérico binario sobre el cual se erige un orden social diferenciado, con relaciones asimétricas de poder, entre varones CIS por sobre la subordinación de las mujeres y todas las personas que están por fuera de lo heteronormado. Partiendo de estas relaciones de desigualdad social estructural entre los géneros donde la asimetría se hace visible, podremos visibilizar y desnaturalizar las violencias de género estructuradas en éstas.

c.- Perspectiva interseccional: Implica incorporar al género con otros ejes de desigualdad, tales como clase social, edad, etnia, discapacidad, creencias religiosas o nacionalidad. Este enfoque permitirá una mirada multidimensional para el abordaje de las desigualdades y discriminaciones, que facilite identificar de qué modo las desigualdades sociales pueden comprender una base multidimensional.



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

d.- Perspectiva integral, situada y no punitivista: Implica que las intervenciones no se reduzcan únicamente a una lógica punitiva. Partiendo de la idea de que las violencias por razones de género o la discriminación por razones de identidad, expresión de género, u orientación sexual resulta una problemática social compleja, la intervención debe plantear una mirada y abordaje integral para proponer soluciones que permitan revertir los vínculos sociales desiguales y violentos a partir de la sensibilización.

ÓRGANOS RESPONSABLES DE SU APLICACIÓN

Artículo 10°. - De la Secretaría de Igualdad de género y Diversidad de la Universidad

La autoridad de Aplicación, en el Rectorado, del presente Protocolo es la Secretaría de Igualdad de género y Diversidad – SIGyD- de la Universidad Tecnológica Nacional, quien podrá solicitar dentro de su competencia la asesoría de personas expertas en la temática y se constituye como instancia de coordinación, asesoramiento y consulta por parte de las Unidades de Género y Diversidad –UGD- de cada Facultad Regional y cualquier otra dependencia de la UTN.

La Secretaría de Igualdad de género y Diversidad tendrá a su cargo:

- a.- Impulsar la aplicación del presente Protocolo en todo el ámbito de la universidad y dependencias de la UTN con el objetivo de perseguir un ambiente libre de violencia y discriminación por razones de género, identidad de género, expresiones de género u orientación sexual, promoviendo condiciones de igualdad y el respeto por los derechos humanos.
- b.- Facilitar la transversalización de la perspectiva de género con enfoque en los derechos humanos en las funciones sustantivas de la universidad, considerando la gestión universitaria con los aspectos académicos, de investigación, de extensión universitaria y de la cultura.



*Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado*

- c.- Asesorar, orientar y coordinar a las diferentes áreas de la universidad en el desarrollo de acciones e intervenciones tendientes a prevenir, erradicar y sancionar cualquier forma de violencia o discriminación por cuestiones de género.
- d.- Articular y capacitar en perspectiva de género con enfoque en derechos humanos a los órganos de gobierno de la Universidad y de sus dependencias.
- e.- Elaborar datos, estadísticas e indicadores tendientes a medir la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad y la aplicación de este protocolo.
- f.- Desarrollar acciones de sensibilización y formación en perspectiva de género que promuevan un cambio cultural positivo a favor de la igualdad y el respeto por los derechos humanos.
- g.- Informar al Consejo Superior de las acciones desarrolladas y asesorar en perspectiva de género con enfoque en derechos humanos.

Artículo 11º. - De la Comisión contra la Violencia de Género

Se conformará además una Comisión contra la Violencia de Género – CVG- de carácter Federal, Interseccional y Transversal.

La Comisión contra la Violencia de Género – CVG- será convocada a solicitud de la Secretaría de Igualdad de género y Diversidad -SIGyD- de Rectorado, la que al momento de la convocatoria conformará el temario preliminar, debiendo informar el temario definitivo con por lo menos tres (3) días de antelación a las personas integrantes de la Comisión.

Las funciones principales serán:

- a.- Constituirse en la instancia de asesoramiento y consulta para casos de situaciones contempladas en la presente normativa a solicitud de la Secretaría de Igualdad de género y Diversidad, quién podrá recibir las sugerencias de las UAC y/o UGD de otras dependencias de la UTN.



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

b.- Realizar Clínicas de Casos a fin de acordar criterios comunes o modelos de acción o intervención que luego puedan ser compartidos con las Unidades de Atención de Casos de cada dependencia de la UTN.

Artículo 12°. - Integración de la Comisión contra la Violencia de Género

La Comisión contra la Violencia de Género – CVG - estará integrada por:

a.- Una (1) persona experta en la temática, convocada al efecto por la Secretaría de Igualdad de género y Diversidad.

b.- Una (1) persona referente de la temática de la Secretaría de Igualdad de género y Diversidad que presidirá la Comisión.

c.- Una (1) persona profesional de la abogacía con perspectiva de género.

d.- Personas responsables de las Unidades de Atención de Casos. Para ello, se dividirán las unidades académicas en regiones: AMBA, LITORAL Y NOROESTE, NORTE Y CENTRO, SUR, NORESTE conforme su distribución geográfica por el carácter federal de la Universidad Tecnológica Nacional. Se convocará a integrar la presente Comisión, en forma alternada y rotativa, para garantizar participación de todas las dependencias de la UTN.

Artículo 13°. - De la Unidad de Género y Diversidad

Cada Unidad Académica conformará una Unidad de Género y Diversidad – UGD- que tendrá a su cargo la transversalización de la perspectiva de género y la implementación, en el ámbito local, del Protocolo de acción e intervención institucional para prevenir, erradicar y sancionar situaciones de discriminación o violencia por razones de género, identidad de género u orientación sexual desde la perspectiva de derechos humanos.

La Unidad de Género y Diversidad dependerá funcionalmente de la autoridad máxima de la dependencia de la UTN, y estará a cargo de al menos una persona designada a tal efecto.

La UGD tendrá a su cargo:



*Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado*

- a.- Difundir y poner en conocimiento a la comunidad educativa el presente Protocolo.
- b.- Impulsar acciones y programas para la sensibilización y formación en perspectiva de género con enfoque en derechos humanos de la comunidad universitaria.
- c.- Asesorar y orientar a las diferentes áreas de la unidad académica en la transversalización de la perspectiva de género.
- d.- Impulsar vínculos con otras organizaciones e instituciones que permitan el fortalecimiento de su funcionamiento y la gestión de las políticas de género.
- e.- Trabajar en coordinación y replicar los lineamientos impulsados por la Secretaría de Igualdad de género y diversidad.
- f.- Colaborar con el trabajo impulsado por las Unidades de Atención de Casos. En particular, cuando se requieran solicitudes de sanciones.
- g.- Informar al Consejo Directivo de las acciones desarrolladas en sus sesiones, asesorando en perspectiva de género con enfoque en derechos humanos.

Artículo 14°.- Unidades de Atención de Casos – UAC:

La Secretaría de Igualdad género y Diversidad y las Unidades de Género y Diversidad de cada unidad académica contarán con una Unidad de Atención de Casos –UAC-. Éstas últimas tendrán a su cargo la recepción de las exposiciones institucionales y el tratamiento de los casos que se deriven de la acción e intervención institucional sobre las situaciones de discriminación o violencia que se contemplan en el presente protocolo.

Las Unidades de Atención de Casos estarán conformadas por personas idóneas en perspectiva de género debiendo integrarse por al menos una persona formada y con experiencia acreditable en este tipo de funciones.

En todos los casos, para la designación de las UGD y las UAC se deberá respetar la conformación existente de equipos al momento de la sanción de esta normativa, salvo que exista justa razón en contrario.

Serán funciones de las Unidades de Atención de Casos:



*Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado*

- a.- Recepcionar las exposiciones institucionales de aquellas situaciones que puedan ser alcanzadas por el Protocolo y realizar las entrevistas a las personas afectadas.
- b.- Llevar un registro de casos e intervenciones institucionales velando por la confidencialidad de los datos que allí se consignen.
- c.- Elaborar informes institucionales de las intervenciones realizadas, preservando siempre el principio de confidencialidad.
- d.- Encomendar el desarrollo de medidas de sensibilización y capacitación sobre temas específicos o generales vinculados a la temática en cuestión.
- e.- Conformar actuaciones y expedientes, brindando asesoramiento a tribunales académicos u órganos sumariantes en los casos en los que las situaciones expuestas ameriten la aplicación de normativa disciplinaria.
- f.- Requerir a la autoridad competente medidas urgentes y preventivas que hagan a la protección de la persona requirente y al cese de todo acto de violencia o discriminación contempladas en este Protocolo.
- g.- Solicitar la aplicación de llamados de atención o apercibimiento e inicio de procedimientos disciplinarios.
- h.- Solicitar asesoría de la SIGyD para el tratamiento o resolución de algunos casos específicos.
- i.- Convocar a la representante del Consejo de Convivencia en carácter de asesora de las cuestiones específicas del claustro que representa. La convocatoria se realizará luego de tomada la exposición institucional. Si el alcance comprendiera a más de un claustro se podrá convocar a más de una representante del Consejo de Convivencia. Estas personas deberán respetar todos los principios que establece la norma, en particular, la confidencialidad.

Artículo 15°. - De los Consejos de Convivencia:



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

Cada Unidad Académica contará con un Consejo de Convivencia con representación interclaustró. La designación de las personas que integren este Consejo de Convivencia se realizará a propuesta de cada claustro, aprobando el Consejo Directivo de su conformación. Ejercerán su representación por el término de dos (2) años, pudiendo renovar la función por un periodo más.

El Consejo de Convivencia tendrá una integración interclaustró que deberá ser informada al Consejo Directivo o Consejo Superior, según corresponda la jurisdicción. Los Consejos de Convivencia, articularán acciones con las Unidades de Género y Diversidad de cada unidad académica y tendrán las siguientes funciones:

- a.- Proponer y llevar adelante acciones de sensibilización en materia de perspectiva de géneros y diversidad.
- b.- Intervenir, a convocatoria de la Unidad de atención de Casos, en las situaciones que estén vinculadas con el claustro que representan.
- c.- Promover un clima institucional saludable y facilitador de la tarea educativa.
- d.- Articular junto con las Unidades de Género y Diversidad acciones institucionales en las temáticas de igualdad y promoción de derechos humanos.

DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 16°.- Recepción y tratamiento de las consultas:

Las consultas vinculadas a la aplicación del presente Protocolo podrán ser realizadas por cualquier persona de la comunidad universitaria y serán recepcionadas por las Unidades de Atención de Casos de la dependencia en cuyo ámbito hayan acontecido los hechos, a través de los medios que se dispongan a tales fines.

Cada Unidad Académica deberá difundir en la comunidad universitaria las vías de comunicación disponibles para la realización de consultas y/o exposiciones institucionales ante las Unidades de Atención de Casos, ya sean electrónicas, telefónicas y/o personales.



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

Las Unidades de Atención de Casos – UAC- deberán brindar acompañamiento y orientación a la persona consultante, garantizando en todo momento la confidencialidad y dejándose constancia de la consulta recibida y del asesoramiento brindado.

Si se tratara de consultas por situaciones no alcanzadas por el presente Protocolo y acontecidas en ámbitos ajenos a la universidad, las Unidades de Atención de Casos podrán promover articulaciones con otras instituciones, previa conformidad de la persona consultante de la que deberá dejarse constancia.

Artículo 17°.- Recepción y tratamiento de las exposiciones:

Las exposiciones podrán ser realizadas ante las Unidades de Atención de Casos de cada Unidad Académica y del Rectorado por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados por las situaciones contempladas en el presente Protocolo.

La exposición será recepcionada a través de los medios que se dispongan a tal fin, debiendo la Unidad de Atención de Casos receptora fijar fecha y hora de entrevista personal.

Artículo 18°.- De la entrevista personal:

La entrevista se realizará ante la Unidad de Atención de Casos –UAC-, en las instalaciones destinadas a dicho fin, respetando los principios contenidos en el art. 8 y 9 del presente Protocolo y garantizando un clima de privacidad e intimidad. Por razones fundadas vinculadas a la complejidad de la situación denunciada, podrá efectuarse en otro espacio siempre dentro del ámbito de la universidad.

La entrevista tendrá carácter personal, no pudiendo participar terceras personas con excepción de que se trate de menores de 18 años de edad.

La persona entrevistada formulará su declaración bajo juramento de decir verdad, al tiempo que prestará un consentimiento informado comprometiéndose a no divulgar información. A requerimiento de la persona entrevistada se podrá disponer la reserva de su identidad. Esta reserva cesará cuando corresponda el inicio de un procedimiento disciplinario.



*Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado*

La persona que efectúe una exposición institucional, será tratada 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, evitando indagar sobre circunstancias más allá de lo requerido para precisar la situación relatada y permitir, en caso de ser necesario, la adopción de medidas preventivas.

El contenido de las exposiciones tendrá carácter confidencial en los términos de lo dispuesto en el artículo 8 inciso f). La confidencialidad cederá en caso de que la información sea requerida por una autoridad judicial, en cuyo caso se deberá brindar únicamente la información necesaria para cumplir con la solicitud. Asimismo, se pondrá en conocimiento de la existencia del requerimiento judicial a la persona que efectuó la consulta o la exposición institucional.

Artículo 19°.- Encuadre:

Si la exposición institucional no encuadra en las situaciones previstas en el presente Protocolo, se notificará a la persona requirente quien podrá optar por solicitar la remisión de lo expuesto para el inicio de un procedimiento administrativo.

Asimismo, si analizada la situación expuesta no se reúnen elementos suficientes de convicción, la Unidad de Atención de Casos podrá desestimar la situación.

Artículo 20°.- Registración:

Cada acto que integre la intervención deberá ser registrado por la Unidad de Atención de Casos a través de actas las que como mínimo deberán contener:

- Nombre y apellido completo de todas las personas asistentes.
- Nombre y apellido de la persona requirente: será aquella que efectúa la consulta o exposición.
- Nombre y apellido de la persona requerida: será aquella que se señale como autora o responsable de las situaciones expuestas.
- Lugar y fecha de la entrevista o del acto.



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

- Horario de inicio y finalización.
- Descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia.
- Elementos probatorios: Si se aportaran elementos de prueba detallar cuales. Si se ofrecieran testigos hacer constar sus datos personales y vías de contacto.
- Consentimiento Informado y Compromiso de Confidencialidad. El Acta será firmada por todas las personas presentes.

Artículo 21°.- Conformación de Actuaciones:

La Unidad de Atención de Casos conformará una actuación donde se deberán sistematizar e incorporar de manera cronológica toda acta de registro y toda documentación que ofrezcan las partes, las constancias de las notificaciones que se efectúen y los informes que se produzcan como producto de la intervención.

Las actuaciones que se conformen para el registro de la intervención tendrán el carácter de RESERVADAS y la confidencialidad en ese marco tendrá el carácter de ABSOLUTA, permanecerán en la Unidad de Atención de Casos, sin que se autorice vista o copias del expediente a la persona requirente, a la persona requerida o a terceros.

Artículo 22°.- Medidas urgentes:

Efectuada la entrevista personal con la persona requirente, la Unidad de Atención de Casos evaluará la necesidad de recomendar intervenciones institucionales de carácter protectorio con la finalidad de evitar la revictimización y hacer cesar de manera inmediata cualquier vulneración de derechos. Estas medidas podrán dictarse a requerimiento de la UAC exclusivamente cuando ello resulte necesario para permitir el adecuado desarrollo de la investigación y/o para evitar la revictimización.

Si se solicitara por parte de la persona requirente la adopción de medidas orientadas a garantizar la seguridad física dentro del espacio de la Unidad Académica, se deberá brindar el asesoramiento respecto de los procedimientos legales vigentes para recibir tal protección.



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

Asimismo, se asesorará a fin de obtener cobertura de toda práctica preventiva o terapéutica en el marco de la Ley 27.696.

Artículo 23°.- De las medidas cautelares.-

Cuando la Unidad de Atención de Casos tomara conocimiento de una resolución judicial que establezca medidas cautelares y/o de protección en favor de la persona requirente, deberá arbitrar medidas urgentes institucionales y protectoras a fin de evitar la revictimización por parte de la persona en situación de violencia y de asegurar un adecuado desarrollo de las actividades institucionales o académicas que la persona tenga a su cargo. La sola recepción de una copia simple de la medida suscripta por la autoridad judicial bastará para habilitar la intervención de la UAC, no siendo exigencia para el dictado de las medidas mencionadas el ingreso de una notificación u oficio judicial dirigido a la Unidad Académica.

Artículo 24.- Entrevista con el requerido. Plazo para su descargo:

Recepcionada la exposición institucional, la Unidad de Atención de Casos citará a la persona requerida para una entrevista formal en la que se la pondrá en conocimiento de las situaciones que se le atribuyen. En ese mismo acto efectuará su descargo, oportunidad en la que también podrá ofrecer cualquier medio probatorio, todo lo que quedará registrado en el acta respectiva.

Cuando los elementos probatorios fueran documentales, podrá concederse un plazo de cinco (5) días hábiles para su producción.

Luego de suscribir el Acta de Descargo la persona requerida, tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles de corrido para ampliar su descargo y/u ofrecer pruebas. Vencido este tiempo, la persona perderá la oportunidad de realizar ampliaciones u otras presentaciones ante la Unidad de Atención de Casos.

Artículo 25°.- De los elementos probatorios:



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

La persona que efectúe una exposición podrá ofrecer los elementos de prueba de los que dispusiera sean ellos documentales o testimoniales. No obstante, no estará obligada a acompañar elementos de prueba si no los tuviera, bastará con que la UAC acredite la verosimilitud de su testimonio, a través de citaciones a terceros, u otros elementos que se considere pertinentes.

Durante su actuación la Unidad de Atención de Casos podrá requerir la toma de otros testimonios cuando los elementos aportados no resulten suficientes para la evaluación y producción de su informe final.

Artículo 26°.- Informe de la UAC:

Entrevistadas las partes, y producidas las pruebas ofrecidas o las promovidas por la propia Unidad de Atención de Casos, la UAC formulará un informe que contendrá:

- a. Exposición institucional.
- b. Análisis de los elementos probatorios.
- c. Encuadre de la situación en los términos del artículo 7 del presente Protocolo, indicándose tipo y modalidad de violencia.
- d. Indicadores de riesgo: Se deberá evaluar aquellas circunstancias que ponen en situación de vulnerabilidad a la persona afectada. A modo de ejemplo se señalan:
 - d.1. Comparte con la persona vulnerada el ámbito de trabajo o de estudio.
 - d.2. Existencia de relaciones jerárquicas o vínculos personales o afectivos.
 - d.3. Preexistencia o reiteración de situaciones por parte de la persona requerida.
 - d.4. Existencia de medidas de protección ordenadas en el ámbito judicial o de medidas urgentes dispuestas por la UAC.
- d.2. Se trate de personas procesadas o condenadas por delitos de violencia de género.
- e. Recomendaciones y pautas de conducta: tendrán por finalidad promover la protección de la persona requirente, el cese de la situación de violencia y/o discriminación y la deconstrucción de los patrones de violencias o discriminación en el ámbito



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

universitario. Se deberá exhortar al requerido a cesar en la comisión de las conductas atribuidas.

f. Solicitud de medidas disciplinarias dirigidas a las áreas correspondientes.

Si las recomendaciones implicaran la modificación de las condiciones laborales y/o académicas de la persona requerida, las mismas deberán ser formalizadas mediante el acto administrativo correspondiente suscripto por la autoridad competente de la Unidad Académica o Rectorado.

En este informe se deberá dictaminar si la persona requerida se halla incurso en las situaciones estipuladas en el artículo 7. Si conforme los indicadores de riesgo y por la naturaleza y gravedad de la situación se advierte la necesidad de aplicar sanciones, cuando corresponda la UAC solicitará a la autoridad competente el inicio de un proceso disciplinario formal.

El informe deberá ser notificado a las áreas correspondientes para la toma de medidas.

Artículo 27°.- Autoridad competente:

A los fines de este Protocolo, se entiende por autoridad competente al Rectorado de la Universidad, al Decanato en el caso de las Facultades Regionales y a la Dirección en el caso del Instituto o Centros.

En los casos en donde la persona requerida sea la autoridad competente, deberá constituirse el Consejo Superior o el Consejo Directivo de la Unidad Académica, según corresponda, para resolver sobre la base del Informe de la Unidad de Atención de Casos.

Artículo 28°.- Sensibilización en la temática:

Toda medida preventiva o sancionatoria que se pudiera adoptar en el marco del presente Protocolo será acompañado por una capacitación obligatoria en la temática de género y diversidad por parte de la persona requerida, la que deberá realizarse y certificarse en el ámbito de la universidad.

Artículo 29°.- Inicio del procedimiento disciplinario:



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

Recepcionado el informe de la Unidad de Atención de casos, la autoridad competente podrá resolver iniciar el procedimiento disciplinario o en caso de que así corresponda elevar al Consejo Superior o Consejo Directivo de la Unidad Académica para su resolución, conforme las ordenanzas específicas o normas disciplinarias especiales que rigen en el ámbito universitario.

La autoridad competente, de considerarlo necesario podrá resolver mediante acto fundado la suspensión preventiva conforme la reglamentación vigente y teniendo en cuenta las medidas de protección de la Ley 26.485.

Se procurará que las personas a cargo de la instrucción se encuentren capacitadas en la temática de género y diversidad. Asimismo, se deberán conformar en cada Unidad Académica y en Rectorado un padrón de personas que puedan integrar jurados de juicios académicos que cuenten con formación en género y diversidad y podrán participar en cualquier ámbito de la universidad.

También, durante el desarrollo del procedimiento disciplinario que corresponda, se deberá garantizar la participación de la Unidad de Atención de Casos en todas sus instancias, incluyendo el ámbito de la comisión del Consejo Superior o Consejo Directivo que tenga a su cargo la decisión de iniciar o no dicho procedimiento. Su participación implicará tener voz y no voto en dicho órgano.

Durante el procedimiento disciplinario regirá el principio de confidencialidad y todas las personas que tengan acceso a las actuaciones deberán suscribir el compromiso de confidencialidad y estarán sujetas a eventuales sanciones, llamado de atención o apercibimiento, en caso de vulnerarlo.

Artículo 30°.- Medidas sancionatorias.

Evaluada la situación expuesta y efectuado el informe correspondiente, la Unidad de Atención de Casos podrá recomendar a la Unidad de Género y Diversidad que disponga la aplicación de sanción de llamado de atención o apercibimiento para la persona requerida.



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

La aplicación de la sanción de llamado de atención o apercibimiento por parte de la autoridad competente, deberá ser notificada formalmente a la persona requerida y a la persona requirente. Dicha medida deberá estar acompañada en todos los casos por una capacitación obligatoria en la temática de género y diversidad por parte de la persona requerida, la que deberá realizarse y certificarse en el ámbito de la universidad.

Para la aplicación de sanciones de mayor cuantía se deberá instar el procedimiento disciplinario que corresponda conforme la normativa vigente.

Si por la gravedad de las faltas y como resultado del proceso disciplinario se resolviera la aplicación de una sanción por encuadrarse el hecho en una situación contemplada en el presente Protocolo, se podrá dejar sin efecto el principio de gradualidad de la sanción.

Artículo 31°.-Política Institucional en el ámbito universitario:

A los efectos de difundir el presente Protocolo de Actuación y favorecer su aplicación, la Universidad Tecnológica Nacional promoverá la institucionalización de acciones de sensibilización, formación y comunicación sobre la temática y diseñará políticas institucionales que promuevan la eliminación de las violencias de género, la discriminación por razones de identidad de género, expresión de género, u orientación sexual en todas las Unidades Académicas dependientes de la Universidad.

Artículo 32°.- Legislación supletoria:

En aquellas cuestiones no previstas, se aplicará la legislación vigente en la materia. Asimismo, será de aplicación en el caso de situaciones no previstas en el presente Protocolo pero que conforme la modificación que se efectúe en la normativa nacional, corresponda considerar. En particular respecto de las tipologías de violencias y sus modalidades.

Artículo 33°.- Autonomía:

La aplicación del presente protocolo es autónoma e independiente de la existencia de otros procesos legales o procedimientos administrativos.



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

Una vez completo el proceso de la actuación por parte de la Unidad de Atención de Casos, si la persona requirente optara por desistir de la exposición institucional que dio origen a todo el proceso, igualmente se podrá promover desde la UAC acciones de sensibilización, concientización y/o formación, a modo de evitar o prevenir la reiteración de conductas.

Artículo 34°. - Vigencia:

El presente protocolo comenzará a regir a partir de su fecha de aprobación por el Consejo Superior de la Universidad Tecnológica Nacional.