

Buenos Aires, 6 de noviembre de 2023.

**VISTO**

La necesidad de formalizar el Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual; y

**CONSIDERANDO**

Que dicha propuesta fue analizada y aprobada por los miembros del Consejo Superior Universitario;

Por ello:

**EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO  
RESUELVE**

**Artículo 1ro.-** Aprobar el Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual de la Universidad Maimónides.

**Artículo 2do.-** El Protocolo se aplica a toda persona que por cualquier hecho, motivo, vinculación, razón o circunstancia desarrolle alguna actividad en las dependencias y espacios virtuales de la Fundación Científica Felipe Fiorellino / Universidad Maimónides, o en dependencias externas a la Universidad, en cumplimiento de tareas vinculadas con la actividad institucional, que tienda de manera directa o indirecta al cumplimiento de los fines de la Fundación Científica Felipe Fiorellino / Universidad Maimónides, de acuerdo al art. 2º.- del mencionado Protocolo que se adjunta en el Anexo 1 de la presente resolución.

**Artículo 3ro.-** Regístrese y comuníquese, cumplido, archívese.

**RESOLUCIÓN NRO. 80/23**



**Adrián Giacchino**  
Presidente  
Consejo Superior Universitario

**Anexo 1 de la Resolución CSU Nro. 80/23**

**PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL**

**ARTÍCULO 1°.- Ámbito de aplicación.**

Este procedimiento rige para las relaciones y actividades que se desarrollen en las dependencias y espacios virtuales de la Fundación Científica Felipe Fiorellino / Universidad Maimónides. Como así también a las relaciones y actividades desarrolladas en dependencias externas a la Universidad, en cumplimiento de tareas vinculadas con la actividad institucional.

**ARTÍCULO 2°.- Sujetos.**

El presente protocolo se 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 de la Fundación Científica Felipe Fiorellino / Universidad Maimónides. Es decir, abarca los comportamientos y acciones realizadas por autoridades, docentes, personal no docente, estudiantes, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales, en la sede de la Universidad y/o en las dependencias externas donde se cumplan acciones derivadas de la actividad de la Universidad Maimónides.

**ARTÍCULO 3°.- Situaciones comprendidas:**

- a) Hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica "Delitos contra la Integridad Sexual" ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal Argentino.
- b) Acoso sexual: todo comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio que tiene por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o consentidos.
- c) Hechos con connotación sexista, entendidos como toda conducta, acción o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, y afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.
- d) Cualquier acto, aún aislado, que implique el menoscabo de la dignidad, reputación e identidad, incluso en los espacios digitales, de los sujetos protegidos por el presente protocolo.
- e) Cuando se reciba formal notificación de decisiones judiciales de Prohibición de contacto o decisiones de similar tenor referidas a alumnos, docentes y/o empleados no docentes, se aplicará el presente en la parte que se estime pertinente, a fin de garantizar el cumplimiento de la medida judicial y protección de las personas involucradas.

Quedan especialmente comprendidos los siguientes tipos de violencia contra la mujer y/o personas que se identifiquen como no binarios, lesbianas, gays, travestis, trans e intersex:

- 1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la persona produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato y/o agresión que afecte su integridad física.
- 2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o 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 y/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 mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.
- 4.- 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 la mujer 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 descriptos a continuación:

- a) En las instalaciones de la Universidad y sus dependencias o anexos.
- b) Fuera de las instalaciones de la Universidad o de sus dependencias o anexos, pudiendo los hechos ser realizados a través de medios telefónicos, virtuales (mails, WhatsApp o cualquier otro medio digital) en tanto se originen en las relaciones laborales y/o educativas de acuerdo a lo señalado a en los artículos anteriores.

#### **ARTÍCULO 5º.- Principios rectores.**

- a) Información legal.

La persona afectada será informada del procedimiento que seguirá a su denuncia, que deberá ser efectuada conforme a lo establecido en el presente protocolo. Asimismo, recibirá información y asesoramiento adecuado de manera gratuita por el órgano competente de la institución, en la medida en que lo requiera.

- b) Respeto y privacidad.

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 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.

c) 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.

#### **ARTÍCULO 6º.- Objetivos:**

- a) Garantizar en las instalaciones de la Universidad y/o espacios conexos un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de género, identidad y orientación sexual. Teniendo en cuenta otro tipo de discriminaciones de clase, étnica, de nacionalidad o religiosas, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- b) Adoptar medidas de prevención como principal método de combatir este tipo de acciones.
- c) Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan consultar y/o denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.
- d) Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia que puedan requerir.
- e) Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y la discriminación por razones de clase, étnica, de nacionalidad, religiosas, género y/u orientación sexual en la Universidad.

#### **ARTÍCULO 7º.- Órgano competente. Facultades del órgano competente.**

Se designará un Comité de Políticas de Género compuesto por un equipo interdisciplinario, que tendrá las siguientes funciones.

- a) Atención y seguimiento de los casos. Recepción de consultas y denuncias. Elaboración de un acta testimonial e informe de evaluación. Definición de grados y niveles de implicancia de los casos recibidos. Sugerencia de medidas de sanción. Seguimiento de la denuncia/consulta. Registro de casos.
- b) Realizar el seguimiento de la implementación del protocolo establecido en la presente normativa de la universidad.
- c) Promover, conjuntamente con el Departamento de Recursos Humanos, acciones de formación y sensibilización en perspectiva de género dentro de la Universidad.

#### **ARTÍCULO 8º.- Consultas y/o Denuncias.**

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por toda persona afectada por las situaciones previstas en este Protocolo, o por una tercera persona con conocimiento directo de los hechos. En el caso de que la denuncia sea realizada por una tercera persona, deberá ser ratificada por la persona directamente afectada. Hasta tanto ello ocurra, no se dispondrá medida alguna.

El tratamiento de las consultas y/o denuncias deberá realizarse de manera estrictamente confidencial, siguiendo los criterios establecidos en el artículo 5 y 11 del presente

documento. Para recibir consultas y/o denuncias se creará una dirección de correo electrónico que será oportunamente difundida y estará publicada en forma visible en el sitio web de la Universidad. La misma estará incluida en un link, pestaña o banner donde también se dará a conocer el presente Protocolo.

La persona consultante podrá solicitar una entrevista personal. El Comité deberá señalar el día y la hora en que se llevará a cabo la misma dentro de los 10 días de recepcionada la solicitud, salvo que por razones relativas a la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. Ésta se realizará en las instalaciones de la Universidad, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

#### **ARTÍCULO 9°.- 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 al denunciante en la primera intervención de la autoridad de aplicación. Al recibir la denuncia se procurará respetar la intimidad de la persona en cuyo resguardo se la recibe, evitando interrogarla sobre circunstancias más allá de lo requerido para procesar los hechos y para adoptar las medidas de efecto inmediato. 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 denunciante del procedimiento a seguirse y de los plazos institucionales en relación a la denuncia.

#### **ARTÍCULO 10°.- Procedimiento e Intervención.**

La intervención se iniciará dentro de los ámbitos de la Universidad, con las personas integrantes del Comité, a partir de la recepción de consultas y/o denuncias, y se desarrollarán las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento.

1. Pedido de entrevista. En caso de haber padecido alguna de las situaciones previstas en el artículo tercero del presente Protocolo, la persona afectada deberá poner en conocimiento de los hechos a las personas del Comité mediante el pedido de una entrevista. La entrevista deberá ser coordinada en el plazo máximo de diez (10) días hábiles posteriores a la solicitud. Dicho plazo no será de aplicación cuando, por petición realizada por la persona afectada, sea necesario establecer un plazo más extenso.
2. Entrevista. La entrevista se realizará en un espacio físico destinado a tal fin, respetando los principios rectores para que 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 perteneciente a la Universidad. La persona entrevistada podrá concurrir acompañada de alguien de su confianza, a quien deberán extenderse los deberes de confidencialidad del acto.
3. Deliberación del Comité. Una vez concluida la entrevista, las personas responsables deberán resolver el caso teniendo en cuenta el contexto y la evaluación de pertinencia y verosimilitud de la denuncia realizada, y podrán optar entre:
  - a. Disponer el archivo del trámite, o

b. Disponer el inicio de las medidas que el caso amerite, asegurando el derecho de defensa de la persona denunciada.

Si la persona denunciada formase parte del plantel docente y/o no docente de la Universidad, las medidas de eventuales sanciones deberán ser dictadas por la autoridad competente, de conformidad con la normativa del trabajo (apercibimiento, suspensión o despido con causa). Si la persona denunciada fuere estudiante y/o docente, las medidas se decidirán conforme el Reglamento de Alumnos y/o el reglamento Docente según corresponda.

4. Archivo. En caso de disponerse el archivo de las actuaciones por no considerarse el hecho denunciado encuadrado en las previsiones del presente Protocolo, las personas responsables, en caso de corresponder, recomendarán las derivaciones u orientaciones que resulten pertinentes.

#### **ARTÍCULO 11°.- 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 la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, se resolverá conjuntamente entre la persona denunciante y las autoridades de la Universidad, con el asesoramiento del Comité, la vía más adecuada para proteger tanto a la persona denunciante como a la denunciada ya sea que se tratara de personal no docente o docente o estudiante.

#### **ARTÍCULO 12°.- Deberes de las personas del Comité de Políticas de Género.**

Las personas miembros del Comité, deberán:

- a) Atender y seguir los casos, recibir y derivar las consultas y denuncias, y sugerir las medidas de sanción.
- b) Realizar el seguimiento de la implementación del protocolo establecido en la presente normativa de la Universidad.

#### **ARTÍCULO 13°.- Acciones legales autónomas.**

Las acciones previstas en el marco del presente Protocolo no dependerán del inicio y/o resultado de las acciones civiles y/o laborales y/o penales que eventualmente se tramiten.