

Buenos Aires 30 de mayo de 2019

Ordenanza UNA - Nº 0027

Visto lo tratado en la Comisión de Interpretación y Reglamento del Consejo Superior de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LAS ARTES en su sesión del día 30 de Mayo de 2019; y,

Considerando

Que la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LAS ARTES es autónoma para dictar las normas que regulen su funcionamiento y los procedimientos necesarios para llevar adelante sus fines, dentro de los cuales se inscribe una imprescindible ampliación de las políticas en materia de violencia y discriminación por razones de género u orientación sexual.

Que por Ordenanza UNA Nº 0022/17 se aprobó el Protocolo para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en razones de género u orientación sexual de esta Universidad.

Que durante el periodo de implementación de dicha normativa, y a partir de su aplicación concreta se detectaron situaciones para las que resultaba conveniente analizar alternativas.

Que, en consecuencia, resultó necesario llevar a cabo una revisión integral de las normas vigentes con el propósito de optimizar los procedimientos así como incorporar las definiciones aprobadas por la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LAS ARTES en materia de capacitación obligatoria para todos y todas los/las integrantes de la comunidad universitaria en función de la adhesión a la Ley Micaela mediante Resolución CS Nº 0052/19.

Que asimismo resulta fundamental profundizar los objetivos de prevenir, sensibilizar, visibilizar, concientizar, capacitar, problematizar la naturalización y, primordialmente, poder intervenir de la manera más eficiente en la erradicación de todas las situaciones de violencia de género y discriminación en base al género u orientación sexual.

Que también se han receptado proyectos presentados por representantes del claustro estudiantil.

Que corresponde aprobar un reglamento de Protocolo para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en razones de género u orientación sexual de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LAS ARTES.

Por ello, en virtud de las facultades conferidas en el artículo 25º, inciso f) del Estatuto de la UNA, el Consejo Superior de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LAS ARTES aprueba el Protocolo para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en razones de género u orientación sexual de la Universidad Nacional de las Artes con el siguiente texto ordenado:

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL ACOSO SEXUAL Y LA DISCRIMINACIÓN BASADA EN RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LAS ARTES (UNA)

Artículo 1º.- De la Política Universitaria. La UNIVERSIDAD NACIONAL DE LAS ARTES (UNA) asume el compromiso de:

- a) eliminar toda forma de discriminación y violencia de género;
- b) garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas;
- c) implementar acciones positivas de protección;
- d) promover la inclusión en los contenidos mínimos curriculares de:
 - i. perspectiva de género;
 - ii. enfoques o estudios contra la violencia por razones de género u orientación sexual;
 - iii. aspectos vinculados al ejercicio de la tolerancia, el respeto y la libertad en las relaciones interpersonales;
- e) propender a la incorporación en los planes de formación y capacitación docente de elementos para la detección temprana de situaciones de violencia por razones de género u orientación sexual;
- f) establecer la capacitación obligatoria en materia de género y violencia contra las mujeres y disidencias para autoridades superiores, docentes, nodocentes y estudiantes; y generar espacios de capacitación y formación continua en la temática de discriminación y violencia por razones de género u orientación sexual;
- g) fomentar un ambiente adecuado para el desarrollo académico, artístico y laboral libre de violencia de género y discriminación sexual en todas sus formas.

Artículo 2º.- Principios rectores. Son principios rectores aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados al presente Protocolo:

- a) Equidad. Todas las personas son iguales ante la ley.
- b) Revisión. Compromiso de revisión y modificación de prácticas y políticas para garantizar, establecer y sostener condiciones equitativas para todos/as los/las integrantes de la comunidad universitaria.
- c) Eficiencia. Mejora constante a través de acciones afirmativas. Compromiso de mejorar las condiciones de todas las personas en el ámbito universitario, mediante la implementación de un diagnóstico interno periódico cualitativo y cuantitativo para evaluar la evolución de la equidad de género e igualdad de oportunidades en la UNA, así como el impacto y efectividad de las acciones implementadas.
- d) Asesoramiento integral. La persona víctima de hostigamiento, acoso, abuso o discriminación sexual será asesorada integralmente y de manera gratuita por el Equipo Interdisciplinario y la Secretaría de Asuntos Jurídico-Legales de la UNA.
- e) Gratuidad. Todos los procedimientos iniciados al amparo del presente protocolo serán gratuitos y no causarán costo o gravamen alguno a los intervinientes.
- f) Confidencialidad. Se prohíbe la reproducción para uso particular o difusión pública de la información relacionada con situaciones de violencia de género. Toda la información referida a dichas situaciones y a las partes involucradas reviste carácter de confidencial y debe resguardarse la intimidad de las personas.
- g) Excepción a la confidencialidad. Sólo se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como responsable/s de los hechos denunciados.
- h) Secreto. Las actuaciones sobre las situaciones contempladas en el presente Protocolo tramitan bajo el secreto de sumario.
- i) Contención. La persona afectada deberá ser acompañada y contenida a lo largo del proceso que su denuncia origine. Será escuchada con respeto a su dignidad, en un marco de confidencialidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.
- j) No revictimización. La obtención de toda la información relevante deberá ser realizada, en la medida de lo posible, en una única exposición de los hechos, y se

evitará la exposición pública de la persona que denuncia y de datos que permitan su identificación.

- k) Debido proceso. Las partes intervinientes en los procedimientos iniciados al amparo del presente Protocolo, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada, además de todos aquellos principios reconocidos por el art. 18 de la Constitución Nacional.
- l) Recursos Económicos. La UNA garantiza la existencia y disponibilidad de recursos económicos que permitan el cumplimiento de los objetivos del presente Protocolo.

Artículo 3º.- Situaciones. Este Protocolo abarca y atiende a situaciones de violencia y discriminación basada en el género de las personas, la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género que excluyan, restrinjan, limiten, degraden, ofenda o anulen el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas. Tales situaciones 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 fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y generan un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad. Se incluyen:

- a) Delitos contra la integridad sexual (Capítulo II, Título II del Código Penal Argentino) tipificados como abuso sexual simple, abuso sexual calificado, abuso sexual con acceso carnal.
- b) Hechos de violencia sexual no descriptos en el artículo 119 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, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.
- c) Hechos con connotación sexista, es decir, toda conducta, acción o 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, la integridad psicológica o la seguridad personal.

Artículo 4º.- Ámbito de aplicación. Este Protocolo rige para todas las relaciones académicas, artísticas y laborales dentro de cualquier espacio físico, dependencia, unidad académica o administrativa donde funciona la UNA.

Asimismo regirá, fuera del mencionado espacio físico, en el marco de las comunicaciones contextualizadas en las relaciones académicas, artísticas o laborales del ámbito universitario, sea a través de medios telefónicos, virtuales o de cualquier otro tipo que surjan.

Artículo 5º.- Sujetos comprendidos: Autoridades superiores, docentes, estudiantes, graduados y trabajadores nodocentes cualquiera sea su condición laboral o académica según corresponda, así como también personal académico temporario o visitante, y en general cualquier persona cuyo comportamiento o acción quede comprendida en las situaciones descriptas en el presente Protocolo.

Artículo 6º.- Equipo Referente. Se crea la figura del Equipo Referente en materia de Género, que está integrado como mínimo por tres (3) profesionales con formación relativa a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual: un/a (1) médico/a, un/a (1) trabajador/a social, un/a (1) psicólogo/a, un/a antropólogo/a o un/a sociólogo/a; y podrán incorporarse otros/as profesionales universitarios/as de carreras con un mínimo de duración de 5 (CINCO) años que también deberán tener formación relativa a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual.

Son designados/as por el Consejo Superior a propuesta del/la Rector/a.

Artículo 7º: Actuación y decisiones del Equipo Referente: Durante las entrevistas, declaraciones y cualquier otro tipo de situación presencial, los/las profesionales del

Equipo Referente decidirán, de acuerdo a las circunstancias del caso, la cantidad y especialidad profesional de los participantes en la misma.

Las decisiones se toman por mayoría de los/las integrantes del Equipo Referente.

Artículo 8°.- Funciones del Equipo Referente: Tendrá funciones de observación y seguimiento de las intervenciones, de gestión de herramientas necesarias para la consecución de los fines de este procedimiento y de promoción y desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización sobre esta problemática en el ámbito de la UNA. En el caso de ser necesaria la apertura de un sumario especial o juicio académico según corresponda, el Equipo solicitará a la Secretaria de Asuntos Jurídicos-Legales de la UNA la designación de un instructor/a para llevar adelante el proceso. En particular, el Equipo poseerá las siguientes funciones:

- a) crear y recibir en una casilla electrónica del dominio una.edu.ar destinada a recibir consultas y denuncias relacionadas con hostigamientos, abusos, acosos y discriminaciones sexuales;
- b) orientar, asesorar, contener a, y recibir denuncias de las personas hostigadas, acosadas, abusadas o discriminadas, en forma presencial y de manera gratuita;
- c) recibida la denuncia, el Equipo elevará a la Secretaría de Asuntos Jurídico-Legales un informe debidamente fundado en el que pondrá a consideración la apertura de un procedimiento sumarial especial el que a su vez será elevado por la Secretaría al/la Rector/a;
- d) el equipo podrá brindar asesoría y contención a miembros de la comunidad universitaria que hayan vivido situaciones de abuso, hostigamientos, acosos y discriminaciones sexuales.

Artículo 9°.- Clasificación de las conductas. El hostigamiento, el abuso, el acoso y la discriminación sexual pueden ser:

- a) De gravedad leve: las conductas que se realizan de manera verbal, escrita, gestual, simbólica y sin contacto físico que consistan en la exposición de carteles o imágenes o representaciones de naturaleza sexual que incomoden, piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física, gestos ofensivos o lascivos y burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas o inapropiadas sobre la vida sexual o sentimental del otro, o comentarios sexistas en general.
- b) De gravedad media: las conductas que se realicen de manera verbal, escrita, gestual, simbólica y sin contacto físico, manifestándose de las formas siguientes: cualquier forma de discriminación sexual, o bien la insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo; la promesa Implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales; cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes por cualquier medio de naturaleza sexual no deseada; y amenazas que afecten negativamente la situación laboral o educativa si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.
- c) De gravedad alta: las conductas de abuso sexual; de contacto físico no deseado, cualquier tipo de presión ejercida para tener relaciones sexuales cualquier tipo de reprimenda por rechazar las proposiciones sexuales, el exhibicionismo corporal sexual y el intento o consumación de violación sexual.

La presente tipificación tendrá un carácter de referencia y orientativo para la autoridad que debe instruir los procedimientos correspondientes que tendrá en cuenta agravantes y atenuantes en cada caso.

Artículo 10.- Intervención ante consultas y denuncias administrativas. La intervención del Equipo Referente se iniciará ante consultas y/o denuncias administrativas. Las consultas y/o denuncias se podrán efectuar tanto en forma electrónica como presencial. En caso de efectuarse en forma presencial podrá hacerse ante el Equipo Referente o ante la autoridad que elija el/la denunciante. La autoridad deberá ponerla en conocimiento del Equipo Referente.

Artículo 11.- Consultas. Las consultas podrán ser realizadas por cualquier persona miembro de la comunidad universitaria. Las consultas pueden ser anónimas. Cualquier

denuncia realizada en forma anónima será considerada una consulta. La consulta puede transformarse en denuncia administrativa a posteriori.

Artículo 12.- Denuncia Administrativa. La denuncia administrativa podrá ser realizada por la persona afectada.

Excepcionalmente podrá ser realizada por cualquier otra persona de la comunidad universitaria cuando tenga conocimiento directo de alguna de las situaciones contempladas en el presente protocolo; o, por cualquier autoridad electiva que obtenga la información de conocimiento público y notorio. En estos casos excepcionales, la denuncia sólo se considerará efectivizada una vez que sea ratificada por la persona afectada. Si no hubiera ratificación, la situación será abordada como una consulta.

Artículo 13.- Identidad reservada. El/la denunciante podrá solicitar que su identidad sea sometida a reserva.

Artículo 14.- Casilla electrónica. Se creará una casilla electrónica de dominio una.edu.ar, cuyo titular será el Equipo Referente, destinada a recibir consultas y/o denuncias relacionadas con hostigamientos, abusos, acosos y discriminaciones sexuales.

Artículo 15.- Difusión de contacto. La dirección de casilla electrónica será ampliamente difundida y estará publicada de forma visible en las carteleras de cada unidad académica o administrativa, como así también en el sitio web de la UNA junto con un link que permita leer el texto de este Protocolo.

Artículo 16.- Atención presencial. La UNA proporcionará:

- a) un espacio físico que garantice la privacidad de las personas involucradas a efectos de orientar, asesorar, contener a, y recibir denuncias.
- b) un horario de atención fijo.

Artículo 17.- Modalidad. Las consultas y/o denuncias administrativas pueden ser orales o escritas.

- a) La denuncia escrita contendrá como mínimo la siguiente información: datos generales del/la denunciante, domicilio constituido, relación con la universidad, datos que permitan identificar a las personas involucradas, narración sucinta de los hechos y, en su caso, pruebas relacionadas con la misma, incluyendo nombre y ubicación de los/las testigos si los hubiera, y firma.
- b) La denuncia oral será volcada en un acta escrita por el Equipo Referente y contendrá la misma información que la escrita y además, las firmas de quienes hayan estado presentes durante la recepción de la misma.

Artículo 18.- Medidas Preventivas urgentes. A pedido del/a denunciante o a sugerencia del Equipo Referente, y cuando la gravedad de las circunstancias particulares del caso determinaren su necesidad, se podrán dictar medidas preventivas urgentes.

Artículo 19.- Autoridad de aplicación de las medidas preventivas urgentes. Las medidas preventivas urgentes pueden ser dictadas por:

- a) En las Unidades Académicas por el/la Decano/a, que podrá solicitar la ratificación por parte del Consejo Departamental.
- b) En las unidades administrativas dependientes del Rectorado por el/a Rector/a que podrá solicitar la ratificación por parte del Consejo Superior.

Artículo 20.- Finalidad y clases de medidas preventivas urgentes. La finalidad de las medidas preventivas urgentes será el resguardo de la víctima, y podrá tratarse de cualquier medida que se considere oportuna y sea debidamente fundada, resguardando en todo momento el debido derecho de defensa de la persona señalada como responsable de una de las conductas previstas en el presente Protocolo.

Artículo 21.- Medidas protectivas. Las personas o terceros que colaboren en la investigación serán asesoradas/os y se garantizará a los/las testigos ofrecidos las medidas de protección que correspondan, a fin de evitar represalias una vez concluido el procedimiento.

Artículo 22.- Trámite. Se llevará registro escrito de todo lo actuado. Luego de la primera intervención, el Equipo Referente, de acuerdo al contexto, la evaluación realizada y la manifestación de voluntad del/la consultante/denunciante, podrán optar por:

- a) acompañar la denuncia administrativa que decida realizar el/la consultante, de acuerdo a lo establecido en el artículo 7 del presente Protocolo;
- b) hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se realizara denuncia administrativa;
- c) archivar el trámite por no pertinencia de la situación.

Artículo 23.- Etapa inicial. Ante una denuncia, corresponde al Equipo Referente:

- a) Implementar las acciones de contención necesarias en relación a la víctima.
- b) Recomendar a la autoridad competente según el caso, tipo y duración de medidas preventivas urgentes.
- c) Remitir a la Secretaría de Asuntos Jurídico-Legales a efectos de la determinación del procedimiento a seguir y de la designación de un/a instructor/a abogado/a.

Artículo 24.- Denuncia judicial. Si la situación expuesta habilita la vía judicial el/la denunciante / 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 25.- Instrucción administrativa. Durante la instrucción, el Equipo Referente debe acompañar al/ la denunciante y proponer medidas probatorias.

Artículo 26.- Excusación. Recusación. Serán válidas las causales de excusación y recusación del/a instructor/a contempladas en el artículo 6º del Anexo I de la Resolución N° 530/00 del Reglamento de Procedimientos Sumariales.

Artículo 27.- Declaración preliminar. Derechos del/a denunciado/a. Cuando las constancias del expediente indicaren razones suficientes para presuponer que el/la denunciado/a fuera responsable del hecho objeto de investigación, se lo/la citará para que comparezca a prestar declaración sin juramento de decir verdad. La incomparecencia, silencio o negativa a declarar no hará presunción alguna en contra de/la sumariado/a, de lo que deberá dejarse constancia en el acto de la citación, siendo que se le deberá informar al/la declarante que su silencio o negativa a declarar no hará presunción alguna en su contra. Asimismo se le informará que puede estar presente su letrado/a sin derecho a intervención y que en cualquier etapa del procedimiento instructorio podrá ampliar su declaración.

Artículo 28.- Intervinientes en la declaración preliminar: Los/las intervinientes en la declaración preliminar están obligados a mantener confidencialidad sobre lo actuado en la misma. Podrán estar presentes en la declaración preliminar, además del/la denunciado/a y el/la instructor/a:

- a) El/la abogado/a del/la denunciado/a;
- b) Un/a integrante del Equipo Referente.

Artículo 29.- Contenido de la declaración preliminar. Previa acreditación de su identidad, el/la denunciado/a será preguntado/a por su nacionalidad, estado civil, profesión, cargo, función y domicilio, y a continuación se pondrán en su conocimiento los hechos que se le imputan y las pruebas rendidas en la causa, y se le interrogará respecto de los hechos denunciados, invitándolo/a para que aporte todo aquello que considere necesario para su descargo, pudiendo proponer diligencias y pruebas para acreditar los extremos invocados, las que serán proveídas por el/la Instructor/a si fueran pertinentes y conducentes. Las preguntas que se le formulen, deberán ser claras y precisas y deberán guardar relación con la materia de investigación que abrió el Procedimiento. Terminada la declaración se invitará al/la denunciado/a a leer la misma, y si se negare se dará lectura en voz alta dejando constancia de ello en el acta. El/la denunciado/a podrá añadir, suprimir o enmendar su declaración, lo que se asentará en el acto sin borrones ni modificaciones sobre lo ya declarado. La declaración será firmada por los presentes y por el/la denunciado/a en cada una de las fojas que contenga la exposición. Si el/la

denunciado/a no quisiese firmar, se dejará constancia de ello en el Acta sin que por ello pierda validez alguna lo declarado.

Artículo 30.- Testimonial. El/la Instructor/a podrá hacer uso de la prueba de testigos cuando ello fuera necesario para esclarecer los hechos investigados, y sus declaraciones deberán evaluarse de acuerdo a las reglas de la sana crítica. Todos/as los/las estudiantes, docentes, graduados/as, trabajadores nodocentes y autoridades superiores que forman parte de la UNA, como así también los/las que prestan servicios en la misma en base a vínculos contractuales, están obligados/as a declarar como testigos, constituyendo ello un deber y carga personal que en caso de incumplimiento hará pasible a su autor de las consiguientes responsabilidades disciplinarias. Las personas ajenas a la UNA no están obligadas a prestar declaración, pudiendo declarar voluntariamente. Los/las testigos deberán prestar juramento o formular promesa de decir verdad, y serán informados de la pena prevista en el Código Penal a aquellos/as que incurran en falso testimonio.

Los/las testigos serán previamente interrogados: a) Por su nombre, apellido, estado civil, profesión, cargo, función y domicilio; b) Si es amigo/a íntimo o enemigo/a de la o las personas denunciadas o de la o las personas denunciadas; c) Si es pariente por consanguinidad o afinidad de la o las personas denunciadas o de la o las personas denunciadas, y en su caso en qué grado; d) Si tiene interés directo o indirecto en el Procedimiento; e) Si es dependiente, acreedor/a o deudor/a de la o las personas denunciadas o de la o las personas denunciadas; f) Si tiene alguna otra relación o vínculo con la o las personas denunciadas o de la o las personas denunciadas que pudiera afectar la objetividad e imparcialidad de su testimonio. Las preguntas deberán ser claras y concretas y no referirse a más de un hecho.

Artículo 31.- Careos. Cuando se registren discordancias en declaraciones que se hubieren prestado en el Procedimiento, el/la instructor/a podrá solicitar la realización de careos entre testigos, entre testigos y denunciados/as, entre testigos y denunciados o incluso entre denunciante y denunciado/a. En el caso del/la denunciante, solo en tanto y en cuanto no implique un proceso de revictimización de la persona, y la persona denunciante accediera libremente a su realización, podrá llevarse adelante el careo. El careo se realizará de a dos personas por vez, procediéndose en el acto a dar lectura a las declaraciones reputadas contradictorias, señalando el/la instructor/a a los/las careados/as las contradicciones incurridas con el objeto de que ambos se formulen preguntas mutuamente a fin de lograr el esclarecimiento de las contradicciones y llegar a la verdad objetiva. Concluido el careo, los/las declarantes firmarán la respectiva acta previa lectura y ratificación y en el caso de negarse a firmar se dejará constancia de ello por el/la instructor/a. En el caso del/la denunciante y del/la denunciado/a, la asistencia al careo no es obligatoria.

Artículo 32.- Confesional. La libre confesión del/la sumariado/a posee plena eficacia probatoria, sin perjuicio de que la misma debe ser evaluada en relación con el resto de las pruebas producidas y demás constancias obrantes en el Procedimiento y que no existan otros elementos de convicción que afecten la credibilidad de la misma.

Artículo 33.- Documental. La prueba documental se conformará con la que acompañaren las partes y las que requiera y/o incorpore el/la instructor/a durante la sustanciación del Procedimiento, que tengan relación con la materia de conocimiento y sean conducentes para el esclarecimiento de los hechos que se conformen.

Artículo 34.- Informativa. Los requerimientos de informes deberán versar sobre hechos puntuales y concretos relacionados con el Procedimiento y que puedan resultar de los archivos o registro de la dependencia requerida. Asimismo, para el caso de ser necesario el examen de expedientes, certificaciones y documentación relacionados con el caso, la instrucción estará facultada para solicitar su remisión al área, unidad o dependencia respectiva, la que estará obligada a su remisión, o en su caso, copia certificada, en el plazo de cinco días. En el mismo plazo deberán responderse los pedidos de informes, sea que estos se originen en el contexto de una denuncia o una simple consulta, siendo que pueden solicitar estos informes tanto la persona designada Instructora en el marco de un Procedimiento, o bien simplemente el Equipo Referente en las medidas previas al primer informe que elevará luego al Consejo Superior.

Artículo 35.- Pericial. Cuando resulte necesario el dictamen de expertos/as sobre temas o hechos que requieran conocimientos en alguna especialidad, arte, ciencia o técnica, el/la instructor/a, ya sea de oficio o a pedido de parte, está facultada para designar un/una perito con título habilitante en la materia de que se trate, fijando los puntos de pericia y el plazo en que el/la experto/a deberá expedirse, el que empezará a computarse del momento en que haya aceptado formalmente el cargo, de lo que se dejará constancia en el respectivo expediente. El/la o los/las peritos deberán aceptar el cargo dentro de los tres (3) días de notificada su designación. Los/las peritos podrán excusarse y/o ser recusados si mediara alguna de las causales enunciadas en el artículo 6º del Anexo I de la Resolución N° 530/00 del Reglamento de Procedimientos Sumariales. El dictamen deberá especificar las operaciones técnicas desarrolladas y los fundamentos científicos en que se sustente. Una vez presentado se correrá traslado del dictamen al/la sumariado/a, el que podrá impugnarlo en el término de tres (3) días formulando las observaciones que estime corresponder.

Artículo 36.- Inspección ocular. El/la instructor/a podrá, en caso de considerarlo necesario para el esclarecimiento de los hechos, ordenar se practique un examen de reconocimiento en lugares o cosas, al que podrá concurrir el/la denunciado/a y su letrado/a, como así también el o los peritos en su caso. Se labrará acta de lo actuado, dejándose constancia detallada de lo inspeccionado que será firmada por quienes hayan participado de la diligencia. Si solamente participó de la misma el/la instructor/a, bastará con su sola firma para tener por válida el acta.

Artículo 37.- Clausura de instancia. Producidas y agotadas todas las pruebas y diligencias realizadas en la instancia instructoria, el/la instructor/a se dispondrá a clausurar la etapa procesal mediante providencia fundada que contendrá los mismos requisitos enunciados en el artículo 47º del Anexo I de la Resolución N° 530/00 del Reglamento de Procedimientos Sumariales, a excepción de su inciso c). El pronunciamiento que clausura la etapa instructoria será notificado al/la denunciado/a para que dentro del plazo de tres (3) días tome vista de lo actuado, accediendo al examen del expediente o solicitar la expedición de fotocopias a su cargo, lo que se formalizará en el acto, dejándose constancia en el expediente y pudiendo el denunciado/a ser asistido/a por su letrado/a.

Artículo 38.- Formulación de defensa. En el plazo de diez (10) días contados a partir de la toma de vista de las actuaciones o retiro de fotocopias de las mismas, el/la denunciado/a deberá formular su defensa y proponer las pruebas que considere oportunas. Transcurridos los diez (10) días sin que medie presentación alguna, el/la instructor/a declarará clausurado el Procedimiento, debiéndose proceder de la manera establecida en el artículo subsiguiente. Si fueren ofrecidas pruebas por parte del/la denunciado/a, se proveerá de inmediato la producción de aquellas que el/la instructor/a considere pertinentes y conducentes, desestimando las improcedentes por resolución fundada, que no será apelable.

Artículo 39.- Análisis probatorio. No existiendo prueba pendiente de producción, el/la instructor/a procederá al análisis y relación de la totalidad de la prueba producida en el Procedimiento mediante resolución fundada, sobre la cual podrá alegar el/la denunciado/a previa notificación en el término de cinco (5) días de ser notificado/a. Presentado el alegato, o vencido el término para hacerlo, el/la instructor/a procederá a realizar, según corresponda, una nueva resolución fundada, que será considerada como el Dictamen Final del Procedimiento, en el que el/la instructor/a recomendará las reparaciones y/o sanciones del caso y será elevado al Consejo Superior. El Dictamen final deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 56 del Anexo I de la Resolución N° 530/00 del Reglamento de Procedimientos Sumariales, y que será apelable en los términos del artículo 57 del mismo cuerpo legal, y deberá registrarse en el legajo personal del denunciado/a, si lo tuviere.

Artículo 40.- Sanciones. Independientemente de las acciones civiles y penales que correspondieren, se aplicarán las siguientes sanciones según el caso:

- a) A los/las trabajadores/as nodocentes encontrados responsables de:
 - i) conductas de gravedad leve, serán sancionados/as con disculpa privada y/o pública, apercibimiento privado y/o público, o suspensión en los

- términos en los incs. a) y b) del Anexo II de la Resolución N° 530/00, y arts. 141 y 142 del Convenio Colectivo de Trabajo de los/as Trabajadores/as Nodocentes de instituciones universitarias nacionales homologado por Decreto N°366/06;
- ii) conductas de gravedad media, serán sancionados/as con suspensión o cesantía en los términos de los incs. b) y c) del Anexo II de la Resolución N° 530/00, y arts. 142 y 143 del Convenio Colectivo de Trabajo de los/as Trabajadores/as Nodocentes de instituciones universitarias nacionales homologado por Decreto N°366/06;
 - iii) conductas de gravedad alta, serán sancionados/as con Cesantía o Exoneración de los incs. c) y d) del Anexo II de la Resolución N° 530/00, y arts. 143 y 144 del Convenio Colectivo de Trabajo de los/as Trabajadores/as Nodocentes de instituciones universitarias nacionales homologado por Decreto N°366/06.
- b) A los/las docentes encontrados/as responsables de:
- i) conductas de gravedad leve, serán sancionados/as con disculpa privada y/o pública, apercibimiento privado y/o público, o suspensión en los términos de los artículos 17° y 18° de la Ordenanza IUNA N° 0004 del 6 de agosto de 2004 y art. 32 del Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales homologado por Decreto N°1246/15;
 - ii) conductas de gravedad media, serán sancionados/as con suspensión o cesantía en los términos de los artículos 17°, 18° y 19° de la Ordenanza IUNA N° 0004 del 6 de agosto de 2004 y art. 32 del Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales homologado por Decreto N°1246/15;
 - iii) conductas de gravedad alta, serán sancionados/as con Cesantía o Exoneración en los términos de los artículos 17°, 19° y 20° de la Ordenanza IUNA N° 0004 del 6 de agosto de 2004 y art. 32 del Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales homologado por Decreto N°1246/15.
- c) A las autoridades superiores que sean encontrados/as responsables de:
- i) conductas de gravedad leve, serán sancionados/as con disculpa privada y/o pública, apercibimiento privado y/o público, o suspensión de hasta un (1) mes;
 - ii) conductas de gravedad media, serán sancionados/as con suspensión de hasta doce (12) meses o sanción económica;
 - iii) conductas de gravedad alta, serán sancionados/as con rescisión laboral.
- d) A los/las estudiantes que sean encontrados/as responsables de:
- i) conductas de gravedad leve, serán sancionados/as con disculpa privada y/o pública, apercibimiento privado y/o público, o suspensión de hasta un (1) mes.
 - ii) conductas de gravedad media, serán sancionados/as con imposibilidad de cursar regularmente una o más asignaturas por determinada cantidad de cuatrimestres, o expulsión.
 - iii) conductas de gravedad alta, serán sancionados/as con expulsión de la universidad.

La suspensión prevista en los incisos a), b) y c) se efectiviza sin prestación de servicios ni goce de haberes, y el plazo de la misma no puede superar los treinta (30) días previstos en las normativas precitadas, sin embargo puede prolongarse la totalidad del tiempo en el que se desarrolle la investigación en curso conforme el presente Protocolo en la medida en que la protección de la víctima así lo requiera.

Todos/as los/las trabajadores/as nodocentes, docentes, autoridades superiores y estudiantes encontrados/as responsables de conductas de gravedad leve, media o alta deberán efectuar cursos, talleres o jornadas sobre sensibilización vinculados a las problemáticas de violencia de género, acoso sexual y discriminación basada en razones de género además de las actividades de igual naturaleza que hubieran realizado en el marco de la capacitación obligatoria de la UNA. La cantidad y extensión de las actividades de sensibilización será recomendada por el Equipo Referente merituada de acuerdo al art. 41 del presente protocolo.

Artículo 41.- Determinación de la sanción. Se aplicarán las sanciones que se estimen justas, proporcionales y procedentes dentro de los límites señalados para cada conducta, con base en la gravedad de los hechos, la calidad y condición específica de la víctima u ofendido/a y el grado de culpabilidad del/a infractor/a, teniendo en cuenta: a) La gravedad de la infracción; b) Tiempo en servicio, antecedentes y condiciones personales de la persona acosadora u hostigadora; c) Intencionalidad con que se cometió la conducta; d) La reincidencia de las conductas de hostigamiento, discriminación, abuso y acoso sexual; e) La manifestación expresa del arrepentimiento.

Artículo 42.- Sanciones por faltas a la Reserva o Confidencialidad. Quien quebrante la confidencialidad de un procedimiento por hostigamiento, acoso, abuso o discriminación sexual, por divulgación intencional o maliciosa de la información adquirida como parte del proceso de tramitación, o bien por errores evitables, incurrirá en responsabilidad y previo a la tramitación de las actuaciones pertinentes y se aplicarán en su contra las sanciones siguientes: además de lo dispuesto en el Reglamento de Confidencialidad de la UNA, disculpa pública o privada, apercibimiento público o privado, suspensión de hasta un mes sin prestación de servicios ni goce de haberes, y para el caso de alguno de los integrantes del Equipo Referente, rescisión laboral.

Artículo 43.- Continuidad de contacto entre personas involucradas. En el caso de que el/la consultante o denunciante y los/las implicados/as en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones laborales, artísticas o académicas, o si ese contacto expusiese al/la denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, las autoridades de la Unidad Académica o Administrativa involucrada resolverán conjuntamente con el/la denunciante y con el asesoramiento del Equipo Referente, la mejor vía para protegerlo/a, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral, artístico o académico.

Artículo 44.- Registro e Informes Semestrales y Anual. El Equipo Referente elaborará un Registro de todas las actuaciones en las que se tuvo intervención, con el objetivo de promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización, concientización o desnaturalización de las problemáticas en el marco de la unidad académica o administrativa correspondiente, o en toda la UNA.

En la difusión de datos y conclusiones se extremará el cuidado de la confidencialidad de los/las denunciantes / consultantes, no pudiéndose agregar ningún elemento que pueda denotar la identidad de las personas.

El Registro deberá contener al menos los siguientes elementos:

- a) datos personales del/la consultante y/o denunciante;
- b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia;
- c) evaluación de la situación;
- d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención;
- e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas

El Equipo referente elevará al Consejo Superior un informe semestral de carácter cuantitativo y uno anual que además de lo cuantitativo contenga una ponderación y análisis para la realización de evaluaciones periódicas sobre la aplicación y alcance del Protocolo.

Artículo 45.- Plazos. Los plazos previstos en este Protocolo son de carácter perentorio e improrrogable. En todos los supuestos en que no se hubiere previsto plazo determinado, este será de dos (2) días. Los plazos se computarán en días hábiles administrativos.

Artículo 46.- Notificaciones. Las notificaciones que deban realizarse en el marco del Procedimiento previsto en este Protocolo deberán efectuarse por algunos de los siguientes medios:

- a) notificación directa y personal del/la denunciante o denunciado/a en el expediente, dejándose constancia expresa y previa acreditación de identidad;
- b) cédula administrativa, a través de los/as oficiales notificadores/as de la UNA, la que deberá formalizarse por escrito;
- c) carta documento con aviso de entrega.

Artículo 47.- Norma supletoria. Para todas aquellas cuestiones no previstas en el Procedimiento establecido por este Protocolo, será de aplicación supletoria el Anexo III de la Resolución N° 530/00 “Reglamento de Procedimientos Administrativos” de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LAS ARTES.

Téngase por Ordenanza N° 0027

Regístrese, comuníquese a la Dirección de Mesa de Entradas y Despacho, a todas las Secretarías de este Rectorado, y a todas las Unidades Académicas de la UNA.

Publíquese en el Boletín Informativo de la UNA.

Cumplido, archívese.