

Buenos Aires

Ordenanza UNA - Nº 0022

Visto lo tratado en la Comisión Conjunta de las Comisiones de Interpretación y Reglamento, Vinculación y Desarrollo Institucional, y Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil, y en el Consejo Superior, y **considerando**:

Que existen tratados y convenciones internacionales sobre Derechos Humanos tales como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, instrumentos que gozan de jerarquía constitucional (Art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional) y por tal condición los derechos allí consagrados deben ser garantizados por el Estado en general y por la Universidad Nacional de las Artes en particular, arbitrando a través de sus diferentes instancias y expresiones las acciones y políticas tendientes a su plena vigencia.

Que dichos principios han sido receptados e integrados con el resto de leyes y tratados internacionales en procura de la equidad de los vínculos que se dan en el ámbito de la Universidad a través de la erradicación de cualquier forma de violencia de género. En particular han sido consideradas las Leyes Nº 26.485, 23.179 y 24.632 que aprueban respectivamente la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará" y que obligan a los Estados a impulsar normas y políticas a fin de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

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

Que de la violencia sexual y de la discriminación basada en el género u orientación sexual son víctimas todas las personas, y que estas conductas y acciones afectan derechos humanos fundamentales, por lo cual deben ser visibilizadas dentro del ámbito académico, artístico y laboral de la UNA, y oportunamente sancionadas.

Que con el objetivo de prevenir, sensibilizar, visibilizar, concientizar, 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 corresponde establecer una serie de principios y lineamientos de política institucional que contemplen la implementación de medidas de asistencia, protección y resguardo de la información de las personas involucradas.

Por ello, en virtud de las facultades conferidas en el artículo 25º, inciso b) del Estatuto de la UNA y el artículo 29 de la Ley 24.521, se resolvió aprobar el 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):

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) 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 los 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, sin autorización de quien la padece. Toda la información referida a dichas situaciones reviste carácter de confidencial y debe resguardarse la intimidad y la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar.
- 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*. 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 situaciones de 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) Los 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) Los 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) Los 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 surgieran.

Artículo 5º.- Sujetos comprendidos: Autoridades superiores, docentes, estudiantes, graduados y trabajadores no docentes 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 por tres (3) profesionales: un (1) médico, un (1) trabajador social y un (1) psicólogo con formación relativa a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual. Son designados por el Consejo Superior a propuesta del Rector.

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

Artículo 8º.- 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 o juicio académico según corresponda, el Equipo solicitará a la Secretaría de Asuntos Jurídicos Legales 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 Jurídicos 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 Rector;
- 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 9º.- 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. La intervención se iniciará de dos maneras: consulta y/o denuncia, electrónica o presencial, ante el Equipo Referente, o bien en cada Unidad Académica ante la autoridad que elija el denunciante/a o directamente ante el Equipo Referente a elección del denunciante.

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 *a posteriori*.

Artículo 12.- Denuncias. La denuncia sólo podrá realizarla la persona acosada, abusada, hostigada o discriminada, sea que la conducta haya sido consumada o tentada, cualquiera sea el grado de la tentativa.

Artículo 13.- Identidad reservada. El 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 pueden ser orales o escritas. Las denuncias escritas contendrán como mínimo los siguientes requisitos: 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 testigos si los hubiera, firma.

Artículo 18.- Medidas Preventivas urgentes. A pedido del 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 Decano, que podrá solicitar la ratificación por parte del Consejo Departamental.
- b) En las unidades administrativas dependientes del Rectorado por el Rector 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 del señalado 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 y se garantizará a los 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 de la consultante/denunciante, podrán optar por:

- a) acompañar la denuncia que decida realizar el 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;
- 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 Secretaria de Asuntos Jurídicos a efectos de la determinación del procedimiento a seguir y de la designación de un instructor abogado.

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

Artículo 26.- Excusación. Recusación. Serán válidas las causales de excusación y recusación del instructor 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 denunciado. Cuando las constancias del expediente indicaren razones suficientes para presuponer que el denunciado fuera responsable del hecho objeto de investigación, se lo 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 del sumariado, de lo que deberá dejarse constancia en el acto de la citación, siendo que se le deberá informar al 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 sin derecho a intervención y que en cualquier etapa del procedimiento instructorio podrá ampliar su declaración.

Artículo 28.- Intervinientes en la declaración preliminar: Todos los 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 denunciado y el instructor:

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

Artículo 29.- Contenido de la declaración preliminar. Previa acreditación de su identidad, el denunciado será preguntado 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 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 Instructor 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 denunciado a leer la misma, y si se negare se dará lectura en voz alta dejando constancia de ello en el acta. El denunciado 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 denunciado en cada una de las fojas que contenga la exposición. Si el denunciado no quisiese firmar, se dejará constancia de ello en el Acta sin que por ello pierda validez alguna lo declarado.

Artículo 30.- Testimonial. La persona Instructora 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 los estudiantes, docentes, graduados, trabajadores no docentes y autoridades superiores que forman parte de la UNA, como así también los que prestan servicios en la misma en base a vínculos contractuales, están obligados 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 testigos deberán prestar juramento o formular promesa de decir verdad, y serán informados de la pena prevista en el Código Penal a aquellos que incurran en falso testimonio.

Los testigos serán previamente interrogados: a) Por su nombre, apellido, estado civil, profesión, cargo, función y domicilio; b) Si es amigo íntimo o enemigo de la o las personas denunciadas; c) Si es pariente por consanguinidad o afinidad 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 o deudor de la o las personas denunciadas; f) Si tiene alguna otra relación o vínculo con 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 instructor podrá solicitar la realización de careos entre testigos, entre testigos y denunciados, entre testigos y denunciados o incluso entre denunciante y denunciado. En el caso del 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 instructor a los careados 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 declarantes firmarán la respectiva acta previa lectura y ratificación y en el caso de negarse a firmar se dejará constancia de ello por la persona Instructora. En el caso del denunciante y del denunciado, la asistencia al careo no es obligatoria.

Artículo 32.- Confesional. La libre confesión del sumariado 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 acompañen las partes y las que requiera y/o incorpore la persona Instructora 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 por el Consejo Superior en el marco de un Procedimiento, o bien simplemente la persona Referente en las medidas previas al primer informe que elevará luego al Consejo Superior.

Artículo 35.- Pericial. Cuando resulte necesario el dictamen de expertos sobre temas o hechos que requieran conocimientos en alguna especialidad, arte, ciencia o técnica, la persona Instructora, ya sea de oficio o a pedido de parte, está facultada para designar perito con título habilitante en la materia de que se trate, fijando los puntos de pericia y el plazo en que el experto 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 o los peritos deberán aceptar el cargo dentro de los tres (3) días de notificada su designación. Los 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 sumariado, el que podrá impugnarlo en el término de tres (3) días formulando las observaciones que estime corresponder.

Artículo 36.- Inspección ocular. La persona Instructora 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 denunciado y su letrado, 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 la persona Instructora, 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, la persona Instructora 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 denunciado para que dentro del plazo de 3 (tres) 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 ser asistido por su letrado.

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 denunciado deberá formular su defensa y proponer las pruebas que considere oportunas. Transcurridos los diez (10) días sin que medie presentación alguna, el instructor declarará clausurado el Procedimiento, debiéndose proceder de la manera establecida en el artículo subsiguiente. Si fueren ofrecidas pruebas por parte del denunciado, se proveerá de inmediato la producción de aquellas que la persona instructora 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 instructor procederá al análisis y relación de la totalidad de la prueba producida en el Procedimiento mediante resolución fundada, sobre la cual podrá alegar el denunciado previa notificación en el término de cinco (5) días de ser notificado. Presentado el alegato, o vencido el término para hacerlo, la persona instructora procederá a realizar, según corresponda, una nueva resolución fundada, que será considerada como el Dictamen Final del Procedimiento, en el que el instructor 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, 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 trabajadores no docentes encontrados responsables de:
 - i) conductas de gravedad leve, serán sancionados 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 trabajadores nodocentes de instituciones universitarias nacionales homologado por Decreto N°366/06;
 - ii) conductas de gravedad media, serán sancionados 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 trabajadores nodocentes de instituciones universitarias nacionales homologado por Decreto N°366/06;
 - iii) conductas de gravedad alta, serán sancionados 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 trabajadores nodocentes de instituciones universitarias nacionales homologado por Decreto N°366/06.

- b) A los docentes encontrados responsables de:
 - i) conductas de gravedad leve, serán sancionados con disculpa privada y/o pública, apercibimiento privado y/o público, o suspensión en los términos de los artículos 17º y 18º de la Ordenanza IUNA N° 0004 del 6 de agosto de 2004;
 - ii) conductas de gravedad media, serán sancionados con suspensión o cesantía en los términos de los artículos 17º, 18º y 19º de la Ordenanza IUNA N° 0004 del 6 de agosto de 2004;
 - iii) conductas de gravedad alta, serán sancionados con Cesantía o Exoneración en los términos de los artículos 17º, 19º y 20º de la Ordenanza IUNA N° 0004 del 6 de agosto de 2004.
- c) A las autoridades superiores que sean encontradas responsables de:
 - i) conductas de gravedad leve, serán sancionados con disculpa privada y/o pública, apercibimiento privado y/o público, o suspensión de hasta 1 mes;
 - ii) conductas de gravedad media, serán sancionados con suspensión de hasta 12 meses o sanción económica;
 - iii) conductas de gravedad alta, serán sancionados con rescisión laboral.
- d) A los estudiantes que sean encontrados responsables de conductas de gravedad leve, media o alta se los sancionará de acuerdo a las previsiones del Régimen de Convivencia Estudiantil de la UNA.

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 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.

Adicionalmente a las sanciones previstas anteriormente, el Equipo Referente recomendará la asistencia a espacios de sensibilización vinculados a las problemáticas de violencia de género, acoso sexual y discriminación basada en razones de género. En dicho caso, el sancionado deberá acreditar ante la universidad la asistencia a dichos espacios bajo apercibimiento de las sanciones que correspondan en caso de incumplimiento.

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 y el grado de culpabilidad del infractor, 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 la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones laborales, artísticas o académicas, o si ese contacto expusiese a la persona 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 la persona denunciante y con el asesoramiento del Equipo

Referente, la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral, artístico o académico.

Artículo 44.- Registro e informe. 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 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 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 elaborará al Consejo Superior un informe anual, 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 denunciante o denunciado en el expediente, dejándose constancia expresa y previa acreditación de identidad;
- b) cédula administrativa, a través de los oficiales notificadores 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.

Artículo 48.- Norma transitoria. El Régimen de Convivencia Estudiantil de la UNA, que contendrá la determinación de las sanciones para las conductas previstas en el artículo 40 inciso d) del presente Reglamento, deberá ser aprobado dentro del transcurso del año 2017.

Téngase por Ordenanza N° 0022 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.