

**VISTO:**

Que el Honorable Directorio de la “Asociación Civil Universidad Católica de Córdoba” en su sesión del día 12 de diciembre del corriente año procedió a la aprobación del proyecto de PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CÓRDOBA que fue aprobado de forma experimental y por el término de un año mediante la Resolución Rectoral N° 2978/18;

**Y CONSIDERANDO:**

Que lo resuelto se realizó de conformidad a lo establecido en el Art. 12 del Estatuto Académico de esta Universidad.

Que los resultados de la aplicación del Protocolo experimental mencionado en el Visto de la presente durante el corriente año, como así también la evaluación y sugerencias que fueron remitidas al Rectorado por diferentes miembros de la comunidad universitaria, posibilitaron la implementación de modificaciones en el texto que fueron consideradas necesarias y pertinentes a fin de presentar el proyecto para su aprobación definitiva.

Que el Honorable Directorio la “Asociación Civil Universidad Católica de Córdoba” en su sesión del día 12 de diciembre del corriente año procedió a la aprobación del proyecto de Protocolo mencionado en el Visto de la presente.

Que, por ajustarse a la normativa vigente, corresponde proceder a la promulgación e implementación de lo oportunamente resuelto.

Por todo ello,

**EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CORDOBA**

**R E S U E L V E:**

Art. 1º) **PROMULGAR** la Resolución del Honorable Directorio de la “Asociación Civil Universidad Católica de Córdoba” que aprueba de forma definitiva el proyecto de PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CÓRDOBA, conforme los textos que se transcriben en los Anexos I y II de la presente.

Art. 2º) **DETERMINAR** que la aplicación del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CÓRDOBA se hará extensiva a los casos de violencia por discriminación por sexo, género, identidad de género u orientación sexual, con idéntico procedimiento, hasta tanto estén contemplados dichos casos en normativas especiales.

Art. 3º) **COMUNICAR** lo resuelto a la comunidad universitaria de esta casa de altos estudios y que, una vez cumplido, se proceda a su archivo.

Dr. Alfonso José Gómez, SJ  
Rector

Mg. Claudio Javier Sentana  
Secretario Académico

ANEXO I

Córdoba, 12 de diciembre de 2019

ASOCIACION CIVIL  
UNIVERSIDAD CATOLICA DE CORDOBA  
HONORABLE DIRECTORIO

VISTO:

El proyecto de PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CÓRDOBA presentado por el Señor Rector de esta casa de altos estudios;

Y CONSIDERANDO:

Que la Universidad Católica de Córdoba es una Universidad Privada confiada por la Iglesia Católica a la Compañía de Jesús, que tiene como fin la búsqueda de la Verdad y la promoción integral de los/las estudiantes, mediante la formación humanística, social, científica y profesional, a través de la docencia y la investigación en sus formas superiores y el cultivo de las bellas artes.

Que el Estatuto de la Universidad, en su art. 4º expresa que ésta Institución “No impondrá discriminación de orden religioso a sus alumnos, pero reflejará en su investigación y enseñanza el mensaje cristiano como lo enseña la Iglesia Católica, en búsqueda ecuménica de la Verdad. Desarrollará sus actividades en consonancia con los principios que informan la Constitución Nacional y con las instituciones republicanas y democráticas de la Nación”.

Que la formación de hombres y mujeres de Ciencia, Conciencia y Compromiso constituye la misión de la Universidad, misión que se inspira en el ideal ignaciano de superar constantemente los niveles de excelencia. El mayor nivel académico posible y la formación integral de la persona son en consecuencia los pilares que conforman la identidad de esta Universidad.

Que el objetivo de la educación jesuita es ayudar al desarrollo más completo posible de todos los talentos dados por Dios a cada persona individual como miembro de la comunidad humana. Tal como lo indica el Paradigma Ledesma- Kolvenbach, la educación jesuita consta de un espíritu de justicia, es decir, de defensa concreta de los derechos de las personas, promoviendo una sociedad más justa. Es por ello que todo centro universitario “debe promover la justicia en todas sus actividades. Por supuesto en su organización interna y con sus propios *stakeholders*”.

Que como Universidad Católica regentada por la Compañía de Jesús, la Universidad tiene como misión formar integralmente a sus estudiantes para que sobresalgan en la sociedad por su calidad humana, ética, profesional y académica, así como también por su responsabilidad social, la que busca fomentar inclusive luego de egresados, a través del Departamento de Graduados; con el fin de formarlos para lograr una sociedad justa, sostenible, democrática, incluyente, solidaria y respetuosa de la dignidad humana.

Que lo expuesto hasta aquí implica propender por el desarrollo de valores en nuestra comunidad educativa tales como la equidad, la solidaridad, el respeto por la dignidad humana, el pluralismo, el humanismo, el cuidado, la autonomía responsable, el respeto y el goce de libertades desde la formación integral.

Que en atención a su naturaleza e inspiración, y en concordancia con las enseñanzas de la Iglesia, la Universidad asume el llamado del Papa Francisco a proteger a todos los jóvenes y adultos vulnerables de cualquier tipo de violencia, discriminación o de abuso sexual y a ejercer el principio de “tolerancia cero”.

Que la Universidad, de acuerdo con su fin específico, desarrolla todas sus actividades de forma que se procure siempre la atención a cada persona en particular, garantizando la *cura personalis*,

RESOLUCIÓN RECTORAL Nº 3488/19

característica y pilar fundamental de la educación de las instituciones católicas confiadas a la Compañía de Jesús. Asimismo, de acuerdo con sus posibilidades, se preocupará del bienestar personal, profesional, cultural, espiritual, familiar y social de todas las personas que conforman la Comunidad Universitaria.

Que el Plan de Desarrollo Institucional de esta Universidad, en su impacto organizacional, prioriza la inclusión y busca avanzar en un modelo posible de universidad inclusiva generando estrategias que tiendan a disminuir el crecimiento de las desigualdades, tanto al interior de la organización como en la sociedad en la que se inserta.

Que la Universidad Católica de Córdoba asume el compromiso de eliminar la violencia y discriminación por motivo de género y promover la igualdad de oportunidades entre las personas, mediante acciones afirmativas y contundentes, trabajando la política institucional contra la violencia de género a través de la prevención y la educación; la reglamentación, la orientación y la reparación, buscando propiciar un ambiente armónico para el libre desarrollo personal y profesional de sus integrantes.

Que por lo anterior, y en coherencia con las orientaciones de la Iglesia Católica y la Compañía de Jesús, así como también con el Estatuto y la Misión de nuestra Universidad, se asume con la aprobación de este Protocolo, un avance en la adecuación de nuestra reglamentación interna a la legislación internacional y nacional para promover una Universidad libre de violencia de género.

Que durante el año 2018 el Vicerrectorado Académico convocó referentes de la comunidad académica para la elaboración de un proyecto de protocolo de prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de los casos de violencia de género en respuesta a lo expuesto por estudiantes a través de las evaluaciones de cátedra como así también ante las autoridades de las unidades académicas.

Que agrupaciones estudiantiles de la Universidad han expresado la necesidad de contar con un protocolo institucional que atienda la problemática de la violencia de género.

Que la violencia de género, junto a otras formas de violencia, representa en la actualidad un rasgo de incivildad de la sociedad en su conjunto, que atraviesa a las instituciones en general y provoca graves daños a la dignidad de las personas.

Que por lo expuesto, el Directorio de la Universidad a cargo de la alta dirección de esta Institución Universitaria, ha tomado nota de los hechos informados por las autoridades y de las propuestas formuladas por las agrupaciones estudiantiles para la aprobación de un protocolo que sirva de guía inicial para avanzar en la defensa de los derechos de todos los colectivos.

Por todo ello, y en uso de sus atribuciones,

**EL HONORABLE DIRECTORIO**

**R E S U E L V E:**

**Artículo 1º. APROBAR de forma definitiva el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CÓRDOBA, conforme al texto que se transcribe como Anexo de la presente.**

**Artículo 2º. Comuníquese la presente al Señor Rector para la promulgación de lo resuelto ante la comunidad universitaria.**

## ANEXO II

### PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CÓRDOBA

#### TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1. Objeto del Protocolo

El presente protocolo tiene por objeto proporcionar a estudiantes de todos los niveles (grado, postgrado, intercambio y de cursos de formación), profesores, personal administrativo y personal de servicios tercerizados de la Universidad Católica de Córdoba definiciones y lineamientos sobre los procedimientos de prevención, atención, orientación, acompañamiento y seguimiento a los reportes de situaciones de violencia de género y discriminación, promoviendo así un ambiente libre de violencia de género y la aplicación de la legislación internacional y nacional especializada en la problemática.

##### Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo se aplicará en los casos en que se verifiquen los siguientes criterios:

- 1) Por el vínculo con la Universidad de las personas involucradas:
  - i. Estudiantes de la UCC
  - ii. Profesores y personal administrativo de la UCC
  - iii. Personal de servicios tercerizados
  - iv. Aquellas personas empleadas por entidades con las que la UCC tiene vínculo contractual civil, comercial o académico.
  - v. Cuando la o las personas involucradas sean estudiantes, profesores o personal administrativo, y exista un proceso penal en trámite en su contra.
- 2) Por el contexto de ocurrencia de la situación
  - i. En desarrollo de, o en relación con, las actividades oficiales universitarias, tales como las académicas, de formación integral y del Medio Universitario, ejecutadas dentro o fuera de la Universidad o en otras Instituciones con las cuales se realice una actividad interinstitucional.

##### Artículo 3. Autoridad de aplicación y seguimiento

La autoridad de aplicación y seguimiento del presente protocolo será la Comisión Interdisciplinaria de Bienestar Universitario (en adelante, la "Comisión").

Dicho órgano, estará compuesto por no menos de una psicóloga especializada en la materia, tres miembros designados por acuerdo entre Vicerrectorado de Medio Universitario y Vicerrectorado Académico y un miembro del área de Comunicación Institucional.

La Comisión tendrá a su cargo:

- La elaboración del plan anual de prevención y educación en contra de la Violencia de Género

RESOLUCIÓN RECTORAL Nº 3488/19

- La coordinación de las estrategias de prevención en conjunto con los diferentes grupos estudiantiles y con RRHH.
- La coordinación de las acciones de Prevención y Educación en todas las facultades, siguiendo lo establecido en el Plan Anual de Prevención y Educación contra la Violencia de Género.
- La recepción de los reportes y/o denuncias de posibles casos de violencia de género.
- La evaluación de adopción de medidas de protección frente a situaciones concretas que así lo ameriten.
- La elaboración de un informe y, si correspondiere, con recomendación de sanción para ser evaluados por la Comisión de Disciplina del Honorable Consejo Académico.
- El seguimiento del cumplimiento de lo resuelto por la Comisión de Disciplina, tanto en caso de sanciones como de medidas reparatorias.

**Artículo 4. Autoridad sancionatoria**

La Autoridad que resuelve sobre la procedencia de la imposición de una sanción es el Honorable Consejo Académico, con el asesoramiento de la Comisión de Disciplina del Honorable Consejo Académico.

**Artículo 5. Conceptos**

Cumpliendo con lo establecido en la “Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones”<sup>1</sup> del Ministerio de Salud y Desarrollo Social y tomadas de la normativa vigente en la materia, Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, se reconocen los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

- **Física:** aquella que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.
- **Psicológica:** aquella 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.
- **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, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.
- **Económica y patrimonial:** la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:
  - La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
  - La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
  - La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
  - La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

---

<sup>1</sup> <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituacionesviolenciaenorganizaciones.pdf>

RESOLUCIÓN RECTORAL Nº 3488/19

- **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.

Todos los conceptos desarrollados en el presente artículo, se comprenderán también abarcativos a toda persona independientemente de su orientación sexual y género.

**Artículo 6. Situaciones de Violencia o Casos de Violencia de Género**

1. Los delitos en contra de la integridad sexual descritos en el Código Penal y aquellos que en el futuro pudieren tipificarse.
2. El uso de palabras o expresiones, orales, gestuales, gráficas o de cualquier otro tipo, que resulten discriminatorias, hostiles, ofensivas y humillantes para las mujeres, por ej. *micromachismos*, comentarios *animus jocandi* que impliquen denostaciones, etc.
3. Agresiones físicas, acercamientos o conductas físicas y/o sexuales no deseadas, humillantes u ofensivas.
4. Requerimientos sexuales con promesas implícitas o explícitas de trato preferencial.
5. Requerimientos sexuales mediante amenazas o intimidación, ya sean explícitas o implícitas de daños o castigos referidos a la situación particular de la persona dentro de la comunidad universitaria.
6. Acoso sexual entendido como comentarios reiterados o conductas con connotación sexual que impliquen hostigamiento y/o asedio que tenga por fin inducir al acosado o acosada a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

La enumeración realizada no es taxativa, sino meramente ejemplificativa de conductas o situaciones que corresponden ser abordadas bajo el ámbito de aplicación del presente Protocolo.

**TÍTULO SEGUNDO.**

**DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

**CAPÍTULO I.**

**Estrategias de Prevención y Educación**

**Artículo 7. Objeto del plan estratégico de prevención**

El plan estratégico de prevención, tendrá por objeto la adopción de medidas claras y precisas para prevenir la violencia y la discriminación, a través de actividades educativas y de sensibilización orientadas a toda la comunidad universitaria para ocuparnos concretamente de las raíces de los problemas de violencia de género, condenando cualquier tipo de discriminación por sexo, género, identidad de género u orientación sexual, todo ello basado en los principios y valores institucionales.

**Artículo 8. Acciones de prevención generales**

La Comisión tendrá a su cargo las siguientes acciones de prevención general:

1. La confección del Informe Anual: con la doble finalidad de diagnóstico y planificación y armado de acciones de prevención específicas
2. La difusión y comunicación del protocolo.

**Artículo 9. Acciones de prevención específicas**

La Comisión tendrá a su cargo diseñar las acciones pedagógicas, de formación, prevención, sensibilización, promoción, asesoramiento y orientación, dirigidas a docentes, no docentes, alumnos, personal tercerizado, y capacitadores externos, tendientes a visibilizar y desnaturalizar la violencia de género, así como también desmitificar patrones y estereotipos que contribuyen a este tipo de violencia.

**TÍTULO TERCERO.**

**DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

**CAPÍTULO I.**

**Disposiciones Generales**

**Artículo 10. Principios**

- 1) **Confidencialidad:** se garantiza la confidencialidad y reserva en el manejo de la información de los hechos y personas involucradas. Sin embargo, con el consentimiento de quien aduzca haber sido afectado, la información podrá ser utilizada con el exclusivo propósito de adoptar acciones específicas de protección, prevención o eventual sanción, de violencias y discriminación en la Universidad, con excepción de aquellos casos en que la ley ordena efectuar el reporte de información o realizar denuncia penal ante las autoridades competentes.
- 2) **No revictimización:** la Universidad velará por evitar cualquier práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de las personas en situación de violencia por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los que debe interactuar a los fines de la puesta en acción del presente Protocolo. Particularmente, se evitará realizar consultas innecesarias, y llamados a declaraciones reiteradas sobre los hechos denunciados, así como también se evitará realizar cuestionamientos referidos a sus antecedentes o conductas no relacionados puntualmente con el hecho denunciado.
- 3) **Imparcialidad y legalidad:** la Universidad velará por una tramitación objetiva de todo el proceso, caracterizada por la buena fe, igualdad, confidencialidad y legalidad. La ponderación para la identificación y abordaje de casos de violencia o discriminación de género atenderá a los principios y derechos consagrados en la Legislación Nacional y tratados Internacionales, especialmente a la Ley 26.485 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales), Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, entre otros.
- 4) **Atención personalizada:** la *cura personalis* es el principio fundamental y transversal de cualquier acompañamiento, el cual se constituye como una característica y un principio de acción propio de la forma como entiende la relación entre personas en las instituciones confiadas a la Compañía de Jesús, buscando el reconocimiento del valor con la finalidad de acompañar al otro, con responsabilidad y amor a lograr su formación integral.
- 5) **Diligencia y celeridad:** la investigación y resolución del caso serán realizadas atendiendo a las exigencias de diligencia y celeridad, procurando que el procedimiento sea tramitado evitando dilaciones innecesarias, y completado en el menor tiempo posible.
- 6) **Amplitud probatoria:** de acuerdo a lo dispuesto en el art. 16 de la ley 26.485, y teniendo en cuenta, las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia, existirá flexibilidad y amplitud en cuanto a los medios tendientes a su acreditación.

**Artículo 11. Derechos de la persona afectada.**

La persona afectada por hechos de violencia de género, podrá:

1. Entrevistarse con un profesional del ámbito universitario, del área de la psicología y/o la abogacía, hombre o mujer, según su preferencia, a modo de orientación y guía, y potencialmente derivación a servicios de salud/jurídicos externos a la Universidad.
2. Recibir información y asesoramiento integral sobre la normativa y alternativas reglamentarias previstos para el tratamiento del caso, así como los alcances del procedimiento establecido en el presente Protocolo.
3. Solicitar la consideración por parte de la Comisión de la adopción de medidas académico e institucional preventivas.
4. Hacer conocer sus expectativas en la resolución del caso con la persona presunta agresora.
5. Decidir la continuidad o no del proceso de atención, orientación, acompañamiento y seguimiento del presente Protocolo.

**Artículo 12. Limitaciones**

La facultad descrita en el inciso 5) del apartado anterior, no será de aplicación y habilitará la continuidad del procedimiento aquí regulado, si se presentan alguna de las situaciones que se mencionan a continuación:

1. Si la persona afectada es menor de edad.
2. Si los hechos reportados podrían configurar un delito de acción pública perseguible de oficio.
3. Si la persona denunciada registra antecedentes de haber incurrido, en el ámbito universitario, en otros actos de violencia similares, o denuncias por conductas inapropiadas por motivo de género, o cuenta con procesos penales por hechos de violencia.

**CAPÍTULO II.**

**Reporte**

**Artículo 13. Personas legitimadas para reportar**

Los hechos aquí referidos podrán ser reportados:

1. Por la persona directamente afectada.
2. Por toda persona integrante de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de un acto de violencia de género. En estos casos, sin perjuicio de que los hechos puedan ser ratificados o no por quienes resultarían directamente afectados, se garantizará siempre la confidencialidad de los datos del reportante.

**Artículo 14. Forma del reporte**

El reporte será realizado por escrito y contendrá:

1. Nombre completo, edad, género, documento de identidad, vínculo con la Universidad y dato de contacto de la persona reportante.
2. Nombre completo, cargo o vinculación de la o del presunto responsable con el /la reportante y/o la Universidad.



RESOLUCIÓN RECTORAL Nº 3488/19

3. Descripción del hecho, procurando precisiones en lo relativo a lugar, fecha y modalidad de lo acontecido.
4. En caso de existir, deberá acompañarse al reporte todo tipo de prueba o evidencia del hecho reportado.
5. Firma.

Bajo ninguna circunstancia se dará trámite a un reporte anónimo. El reporte falso será considerado una falta grave y podrá ser sancionada por el Reglamento disciplinario de la Universidad.

**Artículo 15. Plazo para la presentación del reporte**

Todos los reportes que se pretendan formular, serán receptados sin condicionamientos ni excepciones por la Comisión y/o en las Unidades Académicas.

Quando el mismo supere el plazo de 6 meses desde la comisión del hecho anoticiado, será registrada sólo a los fines del diagnóstico y podrá ser tenida en cuenta como antecedente, pero no dará lugar al procedimiento sancionatorio, salvo que las conductas reportadas sean pasibles de configurar un delito para la legislación de la República Argentina, o que la autoridad de aplicación valore la imposibilidad de habérsela realizado con anterioridad.

**Artículo 16. Canales de recepción del reporte**

El reporte podrá ser realizado:

1. De manera presencial: ante los miembros delegados de la Comisión de Bienestar Universitario designados para la recepción y atención inicial de casos en cada uno de los edificios de la Universidad (UCC Trejo, UCC Campus y edificio de Ciencias de la Salud).
2. De manera virtual: al correo electrónico de la Comisión de Bienestar Universitario, en cuyo caso se programará una cita para la primera atención (orientación y guía) y, en su caso, presentación del reporte.
3. Ante cualquier miembro de la Comunidad Universitaria que cumpla un rol de autoridad, ya sea docente, decano o decana, personal de las Secretarías de Grado y Proyección Social, o asesores pastorales. En dicho caso, quien reciba la novedad, deberá brindar una primera atención y contención, e informar sobre la activación del Protocolo, y guiar y acompañar a la persona afectada a comunicarse con la Comisión.

**Artículo 17. Medidas urgentes de atención**

En cualquier etapa del procedimiento, si se advirtiera un estado de alteración que lo amerite, y de acuerdo a la naturaleza del caso, la Comisión derivará a la persona afectada para que reciba el apoyo psicológico, médico o jurídico que sea necesario en un servicio externo al ámbito universitario, público o privado.

**Artículo 18. Medidas de protección.**

La Comisión podrá adoptar medidas de protección que serán acordadas en cuanto a extensión, tiempo y modalidad mediante resolución de la Comisión, refrendadas por Vicerrectorado Académico y del Medio Universitario.

**Artículo 19. Conciliación**

**RESOLUCIÓN RECTORAL Nº 3488/19**

La comisión podrá, al momento de recibir el reporte, consensuar con persona directamente afectada por el hecho reportado, una instancia de conciliación, para lograr los fines propuestos en el presente Protocolo, sin ingresar al procedimiento de denuncia.

En cualquier momento de esta instancia, la persona directamente afectada podrá solicitar el cierre de esta instancia de conciliación en cuyo caso, el reporte será considerado una denuncia y se activará el procedimiento establecido en los artículos sucesivos.

**Artículo 20. Reunión informativa**

Concretada esta instancia previa, un integrante de la Comisión se comunicará con las partes involucradas, a los fines de informar sobre las acciones/medidas que se hubieren llevado a cabo.

**Artículo 21. Admisión o desestimación de la denuncia**

La Comisión cuenta con diez días hábiles para admitir o desestimar la denuncia. Si fuere admitida, se dará inicio al procedimiento disciplinario respectivo.

Será desestimada y archivada cuando los hechos anoticiados no configuren violencia de género. Sin perjuicio de su desestimación, en la eventualidad que los hechos denunciados puedan configurar otro tipo de faltas, las actuaciones serán remitidas a la Unidad Académica que corresponda, a los fines del procedimiento disciplinario respectivo.

**CAPÍTULO III**

**Del Descargo**

**Artículo 22. Descargo de la persona denunciada**

La persona denunciada deberá ser convocada e informada inmediatamente de la denuncia, del inicio del procedimiento de investigación, y de los derechos que le asisten, teniendo a partir de su notificación, cinco días hábiles para realizar un descargo.

**Artículo 23. Descargo de la denuncia**

El descargo deberá presentarse por escrito y deberá contener:

1. Nombre completo.
2. Posición frente a la conducta atribuida y su contestación, si esa es su voluntad.
3. Los elementos de prueba que hagan a su interés.
4. La firma.

En caso no presentar descargo en el plazo establecido, la Comisión abrirá la etapa de investigación de los hechos, notificando al interesado mediante correo electrónico institucional y vía SIUCC.

**CAPÍTULO V.**

**Investigación y resolución**

**Artículo 24. Investigación y plazo**

**RESOLUCIÓN RECTORAL Nº 3488/19**

La Comisión, en el plazo no mayor de treinta días hábiles, deberá proceder a la investigación directa de los hechos denunciados, a cuyo término deberá generar un informe que incluirá: la conclusión acerca de su acaecimiento, y, en su caso, una recomendación disciplinaria; todo lo cual será remitido a la Comisión de Disciplina del Honorable Consejo Académico, la que se expedirá sin demora, previa consulta al área de asesoramiento legal de la Universidad.

**Artículo 25. Facultades investigativas**

La Comisión tendrá amplias facultades investigativas, a los fines de coleccionar toda la información que considere pertinente, útil y necesaria para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

**Artículo 26. De la intervención de la Comisión de Disciplina del Honorable Consejo Académico**

La Comisión de Disciplina del Honorable Consejo Académico, tras la evaluación del caso, según las constancias del expediente, podrá acoger, total o parcialmente, el dictamen y recomendaciones de la Comisión de Bienestar Universitario y, en caso de considerar verificados los hechos referidos en la denuncia, podrá aconsejar al Honorable Consejo Académico la disposición de las siguientes medidas y sanciones:

- a) Advertencia o llamado de atención verbal, siempre que no contare con medidas disciplinarias anteriores por hechos de similar naturaleza.
- b) Apercibimiento con constancia en el legajo del agresor.
- c) Asistencia del agresor a programas o talleres educativos o terapéuticos tendientes a la modificación de conductas violentas, con constancia en el legajo del agresor.
- d) Suspensión del agresor de hasta un año calendario académico de sus actividades en la Universidad, con constancia en su legajo.
- e) Recomendación de expulsión del agresor de la Universidad, que, en tal caso, será dispuesta por el Rector de la Universidad a través de Resolución Rectoral.

El Honorable Consejo Académico podrá convocar a los miembros de la Comisión de Bienestar Universitario y a la Coordinadora del área de Recursos Humanos en el caso de estar involucrado personal administrativo no docente.

**Artículo 27. Acta**

El acta que disponga la sanción, contendrá los datos de la persona respecto de quien se realizó el procedimiento, los hechos que se consideraron acreditados, una breve síntesis de la investigación y en la que se fundamenta la conclusión, las medidas disciplinarias adoptadas o impuestas.

**Artículo 28. Notificación de la Sanción**

La resolución será notificada personalmente, y se entregará una copia auténtica de la misma al denunciado, recepción que se documentará con su firma. En caso de no resultar posible formalizar personalmente la notificación, el acta será notificada en la forma establecida al contestar la denuncia o en los medios existentes en su legajo universitario (correo electrónico aportado a la Institución).

También será notificada personalmente a la persona afectada, salvo que resulte imposible, en cuyo caso se lo hará por otros medios, de lo que se dejará constancia.

**Artículo 29. Archivo de las actuaciones**

En caso de concluirse que los hechos no han sido acreditados, la Comisión de Disciplina del Honorable Consejo Académico, dispondrá el archivo de las actuaciones. Sin embargo, si las evidencias recogidas

**RESOLUCIÓN RECTORAL Nº 3488/19**

así lo aconsejaren, podrá adoptar las medidas que permitan la sana y mejor convivencia de los involucrados.

**Artículo 30. Seguimiento**

Tanto en caso de medidas disciplinarias, reparatorias o de convivencia, será la Comisión de Bienestar Universitario el órgano encargado del seguimiento del cumplimiento de lo resuelto por el Honorable Consejo Académico, con consejo de la Comisión de Disciplina del Honorable Consejo Académico.

**Artículo 31. Intervención de la Comisión**

La Comisión de Bienestar Universitario, verificará y dejará constancia en acta, del cumplimiento de los pasos reglamentarios dados, y de la observancia de las normas del debido proceso, y notificará al área de Recursos Humanos y/o al responsable de la unidad académica de que se trate, lo resuelto por la Comisión de Disciplina.

**TRANSITORIAS**

1. La aplicación del presente protocolo se hará extensiva a los casos de violencia por discriminación por sexo, género, identidad de género u orientación sexual, con idéntico procedimiento, hasta tanto no estén contemplados dichos casos en normativas especiales.