

**RESOLUCIÓN N° 01/2023**

"POR LA CUAL SE APRUEBA EN PARTICULAR EL PROTOCOLO DE ATENCION, PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE HECHOS DE DISCRIMINACION, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL PRODUCIDOS EN EL AMBITO LABORAL Y ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR- PROTOCOLO LILA"

Pilar, 05 de enero de 2023

VISTO:

Que, por Resolución N°99/2022 el Consejo Superior Universitario aprobó en General el Protocolo de Atención, Prevención y Seguimiento de Hechos de Discriminación, Acoso Laboral y Acoso Sexual Producidos en el Ámbito Laboral y Académico de la Universidad Nacional De Pilar;

La normativa internacional y nacional en la materia: Constitución Nacional; Declaración Universal de Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención sobre los Derechos del Niño; Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia; Convención de Belem do Para; Ley de protección integral a las mujeres contra toda forma de violencia (ley 5777/16); y

CONSIDERANDO:

Que el principio constitucional de la igualdad, es parte constitutiva del concepto de dignidad humana, conforme está ya establecido en el preámbulo de nuestra Constitución de 1992, en la que se declara "El pueblo paraguayo, por medio de sus legítimos representantes reunidos en Convención Nacional Constituyente, invocando a Dios, reconociendo la dignidad humana con el fin de asegurar la libertad, la igualdad y la justicia..." En su artículo 46 la Carta Magna dispone: «Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios».

En el ámbito del derecho internacional el Paraguay ha ratificado una serie de los instrumentos internacionales de derechos humanos, así como convenios internacionales de la OIT relativos a la no discriminación en el mundo del trabajo.

El mandato constitucional sobre la no discriminación contenido en el artículo 46 y en los instrumentos internacionales mencionados, asegura para todos los habitantes del país el reconocimiento de las desigualdades subjetivas a la hora de aplicar la ley, y protege las diferencias e identidades diversas que se dan en la sociedad, en términos en que la igualdad no signifique homogeneización. Exige, además, del Estado acciones positivas, medidas y políticas que eliminen los factores y circunstancias que en la práctica contribuyen a que se mantengan las discriminaciones.

Que la persistencia de patrones socio-culturales que reproducen la desigualdad estructural basada en el sexo de las personas sostienen las diversas formas de violencia contra las mujeres.

Que resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas de violencia ya que el desconocimiento sobre sus efectos interfiere, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo del trabajo o del desarrollo educativo según fuere el caso, convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles y provocando sentimientos de humillación e intimidación.

RESOLUCIÓN N° 01/2023

"POR LA CUAL SE APRUEBA EN PARTICULAR EL PROTOCOLO DE ATENCION, PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE HECHOS DE DISCRIMINACION, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL PRODUCIDOS EN EL AMBITO LABORAL Y ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR- PROTOCOLO LILA"

Pilar, 05 de enero de 2023

Que la comisión y la reiteración de conductas violentas de carácter sexual, o que resulten intimidatorias y que degradan las condiciones de inserción en el ámbito universitario, trae como consecuencia la inestabilidad en la permanencia en los procesos educativos, así como en el mantenimiento de la relación de trabajo.

Que uno de los objetivos de la Universidad es la formación y el desarrollo integral de las personas que integran la comunidad universitaria, que constituyen su principal activo, generando, para ello, espacios de trabajo y de estudio respetuosos con la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Para que esto se produzca, la condición necesaria es que la Universidad sea un espacio libre de toda forma de violencia y discriminación.

Por ello la Universidad Nacional de Pilar asume el compromiso para no tolerar acciones de violencia o discriminación y reconocer la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas, cuando aparezcan, de forma que se preserven la dignidad, los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad universitaria, arbitrando procedimientos idóneos y efectivos que allanen las dificultades para denunciar, estableciendo potestades que permitan restituir a las víctimas sus derechos conculcados, disponer medidas de protección, reparación y aplicar las sanciones pertinentes a victimarios.

Por tanto, en sesión ordinaria, Acta N° 804

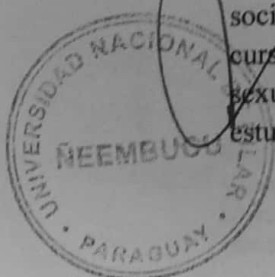
EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR RESUELVE:

Art. 1°) Aprobar el "PROTOCOLO DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE HECHOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL PRODUCIDOS EN EL ÁMBITO LABORAL Y ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR- PROTOCOLO LILA", que formar parte de esta Resolución.

Art. 2°) EL PROTOCOLO LILA entrará en vigencia dentro de los 90 días de la aprobación y publicación.

Dentro de ese plazo el Rector deberá:

- a- Designar al Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos- EIAC, previsto en Punto 7.1 del PROTOCOLO LILA.
- b- Conformar un Equipo para operativizar el desarrollo de los procesos efectivos de socialización de las normas del PROTOCOLO LILA y el diseño y puesta en práctica de cursos de capacitación sobre discriminación y violencia de género, acoso laboral y acoso sexual producidos en el ámbito laboral y académico, destinados a docentes, funcionarios y estudiantes.



RESOLUCIÓN N° 01/2023

"POR LA CUAL SE APRUEBA EN PARTICULAR EL PROTOCOLO DE ATENCION, PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE HECHOS DE DISCRIMINACION, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL PRODUCIDOS EN EL AMBITO LABORAL Y ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR- PROTOCOLO LILA"

Pilar, 05 de enero de 2023

- c- Adoptar las demás medidas que resulten pertinentes para la instalación eficaz y sostenible de los mecanismos establecidos en este PROTOCOLO LILA, articulando acciones con el Plan Estratégico Institucional, (PE), vigente.

Introducción

Que el principio constitucional de la igualdad, es parte constitutiva del concepto de dignidad humana, conforme está ya establecido en el preámbulo de nuestra Constitución de 1992, en la que se declara "El pueblo paraguayo, por medio de sus legítimos representantes reunidos en Convención Nacional Constituyente, invocando a Dios, reconociendo la dignidad humana con el fin de asegurar la libertad, la igualdad y la justicia, reafirmando los principios de la democracia republicana, representativa, participativa y pluralista, ratificando la soberanía e independencia nacionales, e integrado a la comunidad internacional, SANCIONA Y PROMULGA esta Constitución".

En su artículo 46 la Carta Magna dispone: «Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios».

La incorporación del enfoque de igualdad en la Universidad Paraguaya esta dado como mandato en el marco normativo vigente Ley de Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de Violencia (5777/16) que establece taxativamente, lo siguiente:

[...] la incorporación del enfoque de igualdad entre hombres y mujeres, la no discriminación y la no violencia, en los criterios de calidad establecidos para evaluar carreras de grado, programa de posgrado e Instituciones de Educación Superior (Decreto 6973. Art 7, Inc. d). Al abarcar todos los aspectos del que hacer académico y administrativo, este mandato implica la incorporación del enfoque de igualdad como Política Institucional, lo cual representa un gran desafío institucional y su concreción será considerado un logro sin precedente en la historia de las Universidades Paraguayas.

En referencia al Protocolo de intervención, establece que las Universidades deberán adoptar las medidas pertinentes contra la discriminación, prevención, aplicación y erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus formas (Art. 6 Inc. l)

En este contexto se inscribe el presente "Protocolo de Atención, Prevención y Seguimiento de hechos de Discriminación, Acoso Laboral y Acoso Sexual producidos en el Ámbito Laboral y Académico de la Universidad Nacional de Pilar- Protocolo Lila"

1. Marco normativo

En la elaboración del presente protocolo se ha considerado la normativa internacional y nacional vigente en la materia:

- Constitución Nacional
- Acuerdos y Convenios Internacionales: Convención sobre la Eliminación a todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) – Ley N° 1.215/86. Convención de los Derechos del Niño – Ley N° 57/90. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Belém do Pará) – Ley N° 605/95. Ley N° 1.683/01, que ratifica el Protocolo Facultativo de la CEDAW. Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional y su Protocolo Facultativo. Ley No. Ley N° 1.663/01. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado por Ley N° 05/92. Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, ratificado por Ley N° 01/89. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Protocolo de San Salvador, ratificado por Ley N° 1.040/97. Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y de la Niña, ratificada por Ley N° 57/90. Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad, ratificada por Ley N° 3.540/2008. Ley No. 1.925/2002 "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad." Las "100 Reglas de Brasilia", Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, aprobado por Ley N° 04/92. Convenio OIT N° 156 "Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares", ratificado por Ley N° 3338/07. Planes Nacionales: El IV Plan Nacional de Igualdad 2018/2024 (IV PLANI) aprobado por Decreto N° 936/2018.
- Leyes: Ley N° 5777/16, "De protección integral a las mujeres contra toda forma de violencia". Ley 5508/15 "De promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna". Ley N° 4.017/10 "De Validez

RESOLUCIÓN N° 01/2023

"POR LA CUAL SE APRUEBA EN PARTICULAR EL PROTOCOLO DE ATENCION, PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE HECHOS DE DISCRIMINACION, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL PRODUCIDOS EN EL AMBITO LABORAL Y ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR- PROTOCOLO LILA"

Pilar, 05 de enero de 2023

Jurídica de la Firma Electrónica, la Firma Digital, los Mensajes de Datos y el Expediente Electrónico" y Ley N° y 4.610/12, que la modifica y amplía.

2. Objetivos del Protocolo

2.1. Objetivo General:

Garantizar en la Universidad Nacional de Pilar un ambiente libre de violencia de género, promoviendo condiciones de igualdad y equidad

2.2. Objetivos específicos:

- Adoptar medidas de prevención como principal método de combatir este tipo de conductas.
- Generar espacios especializados de contención, confianza y protección desde un enfoque integral, para que las personas afectadas puedan denunciar hechos sin sufrir revictimización.
- Poner a disposición de las personas afectadas espacios de asesoramiento y asistencia especializada para el impulso consciente e informado de las acciones administrativas dirigidas a la sanción de las conductas lesivas.
- Disponer medidas de protección para asegurar a la víctima la restitución de sus derechos conculcados y para interrumpir de inmediato las acciones lesivas, con denuncia o sin denuncia formal por parte de la víctima.
- Llevar estadísticas y análisis sistemático de la temática relativa a discriminación, violencia de género y acoso sexual, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- Incorporar la perspectiva de género en la Política Institucional¹ transversalizar la perspectiva² en las funciones esenciales de la Universidad (formación, extensión e investigación)
- Promover el desarrollo de actividades académicas, de extensión e investigación sobre la problemática dentro y fuera de la institución.

¹ La perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual (Lamas, 1996). Según la SFP (2018) Utilizar la perspectiva de género en nuestra práctica profesional, supone dos elementos claves: Partir de reconocer que vivimos en una sociedad con desigualdades importantes entre mujeres y varones. Comprender que nuestras características fisiológicas no tienen por qué determinar nuestras posibilidades en ningún ámbito de la vida: profesional, comunitario, familiar, académico, etc. En otras palabras, las diferencias biológicas no deben traducirse en desigualdades sociales.

² Transversalizar la perspectiva de género consiste en el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres los contenidos, los temas objeto de estudio, las acciones vinculación con el territorio que se realiza desde el ámbito académico. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación en todas las funciones esenciales de la universidad, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."

RESOLUCIÓN N° 01/2023

"POR LA CUAL SE APRUEBA EN PARTICULAR EL PROTOCOLO DE ATENCION, PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE HECHOS DE DISCRIMINACION, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL PRODUCIDOS EN EL AMBITO LABORAL Y ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR- PROTOCOLO LILA"

Pilar, 05 de enero de 2023

- Desarrollar campañas de sensibilización, difusión y formación sobre distintas formas de violencia de género, así como fomentar y favorecer el desarrollo del mecanismo institucional que elimine situaciones de discriminación sexistas, hostigamiento, acoso laboral y todas las formas de violencia de género en la Universidad Nacional de Pilar.
- Desarrollar procesos de reparación y transformación desde la perspectiva de los DDHH.

3. Principios rectores

- a) **Asesoramiento legal gratuito.** La persona afectada será asesorada legalmente de manera gratuita por el Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC) de la Universidad Nacional de Pilar
- b) **Respeto y privacidad.** La persona que efectúe una consulta o un pedido de orientación y acompañamiento para la denuncia, será tratada con el mayor respeto y confidencialidad³, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva⁴ sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como responsable/s de los hechos denunciados.
- c) **Contención a cargo del EIAC.** La persona afectada deberá ser acompañada y contenida en todo trámite posterior a la denuncia, si decidiera realizarla.
- d) **No revictimización⁵.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que solicita el acompañamiento o asesoramiento ante los Equipos Interdisciplinarios de Atención de Casos, o datos que permitan identificarla.
- e) **Atención interdisciplinaria⁶:** los Equipos Interdisciplinarios de Atención de Casos (EIAC) deberán estar constituidos por profesionales de diferentes áreas del conocimiento, debiendo como mínimo integrarse con un psicólogo, un trabajador social y un abogado con formación en derechos humanos y violencia de género.
- f) **Debida diligencia y celeridad⁷:** la respuesta institucional para las víctimas debe ser ágil, oportuna y adecuada para interrumpir la violencia, prevenir nuevos hechos y sancionar a quienes resulten responsables de los mismos.

4. Ámbito de la protección

a. Personas protegidas:

Son personas protegidas en el marco del presente protocolo los funcionarios/as de la Universidad Nacional de Pilar, docentes y no docentes, cualquiera sea su condición laboral; estudiantes, cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Universidad Nacional de Pilar.

³ Ley 5777/16. Art. 9.

⁴ Ley 5777/16. Art. 46, Inc. c)

⁵ Decreto N° 6.973/17, reglamentario de la Ley N° 5.777/16, art. 3, inciso c).

⁶ Ley 5777/16. Art. 33, in fine.

⁷ Ley 5777/16. Art. 46, Incs. b) y e).

RESOLUCIÓN N° 01/2023

"POR LA CUAL SE APRUEBA EN PARTICULAR EL PROTOCOLO DE ATENCION, PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE HECHOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL PRODUCIDOS EN EL AMBITO LABORAL Y ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR- PROTOCOLO LILA"

Pilar, 05 de enero de 2023

b. Sujetos comprendidos en la norma:

Los procedimientos regulados en este protocolo se aplican a los comportamientos, acciones y omisiones realizadas por funcionarios/as de la Universidad Nacional de Pilar, docentes y no docentes, cualquiera sea su condición laboral; estudiantes, cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Universidad Nacional de Pilar, independientemente de las acciones laborales, civiles o penales que pudieren corresponder.

c. Contexto situacional:

Las situaciones comprendidas en el punto anterior recaerán en el marco de aplicación del presente protocolo al ser llevadas a cabo en cualquiera de los espacios o por cualquiera de los medios descriptos a continuación:

- a) Dentro de las instalaciones de la Universidad, sus dependencias o anexos.
- b) Fuera del espacio físico de la Universidad o sus dependencias o anexos en el marco actividades de académicas, extensión investigación, relaciones laborales, gremiales deportivos, recreativas.
- c) A través de medios telefónicos, telemáticos, virtuales o de otro tipo.

5. Definiciones

El presente protocolo se aplica a situaciones de discriminación sexista, violencia física, psicológica, patrimonial, laboral, política, mediática, telemática, simbólica o contra la dignidad definidas en el art. 6 de la Ley 5777/16, así como las diferentes formas de violencia de género, acoso sexual, que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, en el marco de las relaciones laborales o educativas entre los sujetos señalados en los puntos 4.1.y 4.2.

Las situaciones señaladas en este artículo 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, orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

A los efectos de la aplicación del presente protocolo se entenderá por:

- a. **Violencia sexual contra la mujer:** Es la acción que implica la vulneración del derecho de la mujer de decidir libremente acerca de su vida sexual, a través de cualquier forma de amenaza, coacción o intimidación.⁸
- b. **Violencia sexual o abuso de poder:** comprende las conductas descritas en el Código Penal Paraguayo, que configuren formas de acoso sexual.
- c. **Acoso sexual:** todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a soportar o acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.
- d. **Hechos con connotación sexista:** toda conducta, acción u omisión, galanteo, toqueteo, comentario, cuyos contenidos intimide, discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, orientación sexual, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

⁸ Ley 5777/16. Art. 6, inc. d)

RESOLUCIÓN N° 01/2023

"POR LA CUAL SE APRUEBA EN PARTICULAR EL PROTOCOLO DE ATENCION, PREVENCION Y SEGUIMIENTO DE HECHOS DE DISCRIMINACION, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL PRODUCIDOS EN EL AMBITO LABORAL Y ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR- PROTOCOLO LILA"

Pilar, 05 de enero de 2023

- e. **Discriminación:** acción u omisión realizada por personas, grupos o instituciones, que produce o reproduce desigualdades en el acceso a recursos u oportunidades en contra de una persona, un grupo social y sus miembros, en base a la pertenencia a una determinada categoría social en lugar de las cualidades o méritos individuales.

6. Procedimiento aplicable para la sanción.**a. Calificación:**

Todas las conductas definidas en el artículo anterior, serán consideradas faltas graves a los efectos del régimen disciplinario correspondiente a la Universidad Nacional de Pilar.

b. Trámite de la denuncia:

Para la aplicación de sanciones se estará a procedimiento general de **sumario administrativo** previsto en los reglamentos correspondientes de la Universidad Nacional de Pilar. Acorde al principio de celeridad, recibida la denuncia en cualquier dependencia de la UNP, deberá ser inmediatamente remitida al Rector de la Universidad, a los efectos de que ordene la instrucción del sumario correspondiente.

- c. **Deber de informar:** El/la funcionario/a que recepcione la denuncia deberá informar a la persona denunciante de los servicios de atención, contención, asistencia y acompañamiento que existen en la Universidad Nacional de Pilar.

7. Servicios de atención integral**7.1 Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC).**

La Universidad Nacional de Pilar contará con un equipo interdisciplinario responsable de la recepción de consultas, acompañamiento a denunciantes y de la asistencia integral a la víctima, conformado conforme al punto 3, inc. e) de este protocolo.

7.1.1 Horarios y Espacio Físico: El Equipos Interdisciplinarios de Atención de Casos (EIAC), deberán tener establecidos horarios de atención y espacio físico para realizar su labor, los cuales serán ampliamente difundidos.

7.1.2 Intervención: La intervención se iniciará a partir de la recepción de consultas o solicitudes de orientación y acompañamiento en procedimientos de denuncia, y se desarrollarán las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento.

7.1.3 Garantías: Se deberá garantizar a los profesionales miembros de Equipos Interdisciplinarios de Atención de Casos (EIAC) el ejercicio libre de sus tareas, protegiéndolos de presiones o intromisiones de cualquier naturaleza.

7.1.4 Funciones preventivas: El Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC) tendrá a su cargo la gestión de las herramientas necesarias para la consecución de los fines de este procedimiento y de promoción y desarrollo de campañas de

RESOLUCIÓN N° 01/2023

“POR LA CUAL SE APRUEBA EN PARTICULAR EL PROTOCOLO DE ATENCION, PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE HECHOS DE DISCRIMINACION, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL PRODUCIDOS EN EL AMBITO LABORAL Y ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR- PROTOCOLO LILA”

Pilar, 05 de enero de 2023

concienciación y sensibilización sobre esta problemática en el ámbito de la Universidad Nacional de Pilar. Este equipo gestionará además espacios de debate colectivo para enriquecer o reencauzar su marco de intervención, a partir del relevamiento de elementos de crítica que permitan evaluar permanentemente su labor, así como las necesidades o trabas que surjan en ese contexto.

7.1.5 Monitoreo, seguimiento e informes anuales: En la Universidad, el Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC) confeccionará anualmente un informe de situación del proceso de atención de casos, en el que incluirá las dificultades en la aplicación del protocolo, así como un detalle de las necesidades que deban ser consideradas para el mejor desempeño de su labor.

7.1.6 Sistema de designación: El Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC), responsable de la intervención y acompañamiento, será designado por concurso de oposición y antecedentes y la evaluación estará a cargo de una Comisión Evaluadora AD-HOC creada para tal fin, que deberá ser fiscalizada por representantes de los estudiantes designados por cada Centro de Estudiantes de las Unidades Académicas de la Universidad, o, en ausencia de Centros de Estudiantes, por decisión asamblearia adoptada por las Unidades Académicas de la Universidad que se hará constar en Acta.

La comisión evaluadora AD-HOC estará compuesta por:

- dos integrantes docentes de la Universidad Nacional de Pilar que trabajen con problemáticas de derechos humanos, género y sexualidad,
- un/a trabajador/a social, con formación y experiencia en temas de derechos humanos, género y sexualidad.
- dos egresados/as de la Universidad Nacional de Pilar que trabajen con problemáticas de derechos humanos, género y sexualidad,
- cuatro estudiantes designados por las organizaciones de estudiantes o por decisión asamblearia adoptada por los estudiantes convocados en todas las Unidades Académicas de la Universidad, que se hará constar en Acta.

7.1.7 Atención integral interdisciplinaria: Las consultas y/o solicitudes de orientación y acompañamiento, podrán ser realizadas por cualquier persona que se sienta vulnerada en sus derechos por alguna de las situaciones que este Procedimiento aborda, ya sea directamente o por haber conocido o presenciado alguna de las situaciones descritas en este Protocolo. Para recepcionar consultas y/o solicitudes de orientación o acompañamiento se creará una dirección de correo electrónico, administrado exclusivamente por los miembros del Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC), que será oportunamente difundida y estará publicada de forma visible en el sitio web de la Universidad Nacional de Pilar. La misma estará incluida en un link, pestaña o banner donde también se incluirá el texto del presente Procedimiento, el nombre de los miembros del equipo interdisciplinario y su ubicación física y horario de atención presencial en la Universidad Nacional de Pilar. Sobre este último punto, el Rectorado proporcionará un espacio físico para la





RESOLUCIÓN N° 01/2023

“POR LA CUAL SE APRUEBA EN PARTICULAR EL PROTOCOLO DE ATENCION, PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE HECHOS DE DISCRIMINACION, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL PRODUCIDOS EN EL AMBITO LABORAL Y ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR- PROTOCOLO LILA”

Pilar, 05 de enero de 2023

atención presencial de consultas, orientación y acompañamiento de casos que garantice las condiciones de privacidad que las mismas ameritan.

7.1.8 Modalidades de atención: La persona consultante podrá:

- a) Comentar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico. En este caso, los miembros del Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC) podrán optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. Asimismo, luego de un primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial. En ambas situaciones procede la modalidad descrita en el punto siguiente (b).
- b) Solicitar directamente una entrevista personal para lo cual el Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC) deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los 10 días corridos posteriores a la recepción de la solicitud, salvo que, por razones relativas al/la consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista se realizará en las instalaciones dispuestas para el trabajo del equipo interdisciplinario, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio académico perteneciente a la Universidad Nacional de Pilar.

7.1.9 Registro: Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, los miembros del Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC), de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona consultante, podrá optar por: a) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; b) hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se realizara denuncia; c) acompañar la denuncia que decida realizar la persona consultante, de acuerdo a los términos siguientes.

7.1.10 Denuncia: Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo y/o judicial, el Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC) realizará un informe detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias de Reparación, Evaluación de Riesgo y Medidas de Protección. Este informe será remitido a las respectivas instancias legales de la Unidad académica correspondiente de la Universidad Nacional de Pilar o de otros organismos competentes para que tomen a su cargo el trámite de la denuncia.

7.1.11 El EIAC a disposición de la persona denunciante: El Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC) quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia, así como de las asesorías legales intervinientes con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de discriminación, violencia de género y acoso sexual. Si la situación expuesta habilita la vía judicial la persona consultante podrá hacer uso o no de esa



RESOLUCIÓN N° 01/2023

“POR LA CUAL SE APRUEBA EN PARTICULAR EL PROTOCOLO DE ATENCION, PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE HECHOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL PRODUCIDOS EN EL AMBITO LABORAL Y ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR- PROTOCOLO LILA”

Pilar, 05 de enero de 2023

instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo universitario podrán demorar el inicio ni dependerán del resultado de las acciones civiles y/o penales.

7.1.12 Medidas de Protección: El Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC) realizará un informe de evaluación de riesgos del caso, en el que hará recomendaciones a la Unidad Académica correspondiente de la Universidad Nacional de Pilar sobre medidas de protección para la víctima. Una vez adoptadas las medidas urgentes que el caso requiera, a partir de las recomendaciones formuladas en el Informe de Evaluación de Riesgo elaborado por el Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC), serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes de la correspondiente Unidad Académica de la Universidad Nacional de Pilar.

7.1.13 Sistematización de los registros: El Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC) elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o solicitante de orientación y acompañamiento; b) descripción de la situación por la cual se consulta o se solicita orientación y acompañamiento; 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. f) Notas e informes remitidas en el marco de la atención del caso. Tal registro, además de las funciones de sistematización de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en todas las unidades académicas y administrativas de la Universidad.

7.1.14 Continuidad de contacto entre personas involucradas. En el caso de que la persona denunciante, y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o si ese contacto expusiera a la persona que acude al servicio de a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, las autoridades de la Unidad Académica correspondiente de la Universidad Nacional de Pilar resolverán conjuntamente con la persona denunciante y con el asesoramiento del Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC), la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico. En el caso de que la persona denunciante o denunciada fuera personal docente o no docente, se deberá convocar también a lo/as delegado/as gremiales correspondientes.



RESOLUCIÓN N° 01/2023

"POR LA CUAL SE APRUEBA EN PARTICULAR EL PROTOCOLO DE ATENCION, PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE HECHOS DE DISCRIMINACION, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL PRODUCIDOS EN EL AMBITO LABORAL Y ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR- PROTOCOLO LILA"

Pilar, 05 de enero de 2023

- 7.1.15 **Prohibición de conciliación:** En ningún caso se someterá al denunciante a un proceso de mediación o conciliación con su agresor.
- 7.1.16 **Prohibición de presencia conjunta** de denunciante víctima / denunciado o victimario en el mismo lugar y momento para la realización de trámites procesales, para evitar la revictimización.
- 7.1.17 **Campañas de prevención y formación.** A los efectos de difundir los objetivos de este procedimiento, la Universidad Nacional de Pilar deberá promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la discriminación, violencia de género y acoso sexual, en todos los espacios y actividades misionales de la Universidad.

8 Evaluación y modificación del Protocolo:

El presente protocolo será evaluado a los un (1) año de su entrada en vigencia, previo proceso exploratorio y consultivo realizado con los estamentos universitarios de la UNP, a cargo del Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos (EIAC), a partir del cual podrán realizarse propuestas de modificación para mejorar las condiciones de cumplimiento de sus objetivos generales y específicos.

Art.3º) Comunicar a todas las Unidades Académicas, dar amplia difusión por los medios de comunicación interno y externo de la Institución y cumplido archivar.

Ena. Elsa De Felice de Bricchi
Secretaria General UNP

Prof. Dr. Víctor Ríos Ojeda
Presidente C.S.U

