

**Resolución Rectoral N° 027/2021**

**VISTO**

La normativa nacional y supranacional que regula la materia: la Constitución Nacional; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia; la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales; la Convención de Belem do Para; la Ley sobre Actos discriminatorios N° 23.592; la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales N° 26.485; la Ley de Identidad de Género N° 26.743; la Resolución N° 2.807 (XLIII-O/13) de la Asamblea General de la OEA sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género; Convenio 190 de la OIT aprobado por la Ley N° 27.580; y la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, y

**CONSIDERANDO**

Que la sociedad se enriquece al reconocer su pluralidad y al promover prácticas más justas y respetuosas de la diversidad que necesariamente la constituye.

Que las prácticas discriminatorias no se derivan ni se explican por las características de la persona o grupo vulnerado, sino que responden a un conjunto de prejuicios y estereotipos que producen, justifican y/o reproducen relaciones sociales desiguales.

Que la violencia o discriminación basada en el género, la orientación sexual, la clase, la etnia, la religión, la nacionalidad o la edad representa un problema social y estructural que atraviesa la vida de las personas en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social.

Que estas conductas y acciones lesivas de Derechos Humanos han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados, y han tenido recepción normativa.





Que, en consecuencia, se han dictado diversas normas, de rango nacional y supranacional, que sancionan la violencia y la discriminación basada en el género, la orientación sexual, la clase, la etnia, la religión, la nacionalidad o la edad y obligan a las instituciones a diseñar e implementar estrategias para su eliminación.

Que la violencia de género es aquella agresión que reproduce la subordinación social de las mujeres y de otros grupos sexuados en el orden de género, afectando así tanto a mujeres como a varones.

Que las personas que han elegido una identidad de género distinta a la que les fue asignada al momento de su nacimiento, o bien que expresan una elección sexual distinta a la heterosexual, sufren diversas formas de discriminación y violencia muchas veces invisibilizada y, por tanto, ven vulnerados sus derechos.

Que uno de los objetivos de la Universidad Argentina John F. Kennedy, tal como lo establece su Estatuto, es el ejercicio y la consolidación de los valores humanos y el respeto por la dignidad humana, y que para que ello se produzca es necesario que esta Casa de Estudios sea un espacio libre de violencia y discriminación contra las personas.

Que la Universidad Argentina John F. Kennedy sostiene el compromiso ineludible de no tolerar acciones de violencia y/o discriminación de ninguna especie, y reconoce la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad y los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad universitaria.

Que la opinión del Consejo Superior de la Universidad Argentina John F. Kennedy es favorable.

**POR ELLO**

La Rectora de la Universidad Argentina John F. Kennedy

**RESUELVE**

**Art. 1.** Aprobar el Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación por razones de género, orientación sexual, clase, etnia, religión, nacionalidad, edad y/o cualquier otro hecho



discriminatorio de la Universidad Argentina John F. Kennedy, que como Anexo forma parte de esta resolución.

- Art. 2.** Definir que el Consejo Superior y las unidades académicas involucradas serán responsables de la aplicación del presente Protocolo.
- Art. 3.** Regístrese, comuníquese a toda la comunidad académica y publíquese en la página web de la Universidad.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 13 de mayo de 2021.



Dra. María del Carmen Magariños  
Rectora  
Universidad Argentina J.F. Kennedy





**Anexo Resolución Rectoral N° 027/2021**

**Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación por razones de género, orientación sexual, clase, etnia, religión, nacionalidad, edad y/o cualquier otro hecho discriminatorio**

**Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Protocolo rige las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de cualquier dependencia y espacios virtuales de la Universidad Argentina John F. Kennedy. Asimismo, comprende las actividades realizadas en dependencias externas a la Universidad, en cumplimiento de tareas designadas por la Universidad.

**Artículo 2. SUJETOS.**

El presente Protocolo involucra los comportamientos y acciones realizadas por:

- a. Equipos directivos, docentes y no docentes -cualquiera sea su condición laboral-;
- b. Estudiantes -cualquiera sea su situación académica-;
- c. Personal académico temporario y/o visitante y/o terceros que presten servicios académicos o no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Universidad.

**Artículo 3. HECHOS PUNIBLES.**

Se encuentra comprendido en el Protocolo todo hecho de violencia y/o discriminación basada en el género, la orientación sexual, la clase, la etnia, la religión, la nacionalidad o la edad, que tenga por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho.

Son prácticas sociales discriminatorias aquellas situaciones que impliquen:

- a. Producir y/o reproducir estereotipos acerca de cualquier grupo humano sobre la supuesta base de características reales o imaginarias, negativas o positivas y vinculadas a rasgos innatos o adquiridos.
- b. Maltratar, hostigar, agredir, aislar, segregar, marginar y/o excluir a cualquier persona que se considere perteneciente a un grupo humano del tipo que fuere, por su sola condición de ser miembro de dicho grupo.
- c. Establecer y promover distinciones legales, laborales, económicas y/o de acceso a los diversos ámbitos y prestaciones educativas a cualquier persona miembro de un grupo humano del tipo que fuere, con el propósito o el resultado de obstaculizar el reconocimiento, goce o ejercicio de las libertades y derechos humanos fundamentales.

Las situaciones que se señalan pueden llevarse a cabo mediante actos u omisiones, y en tanto se dirijan a una persona en particular o hagan referencia de manera general a un grupo o población, fundadas en razones de género, orientación sexual, clase, etnia, religión, nacionalidad o edad y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Específicamente, para el caso de discriminación basada en el género u orientación sexual, las situaciones comprenden:

- a. Acoso sexual: todo comentario 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.
- b. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, 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, integridad psicológica o la seguridad personal.
- c. Hechos de violencia sexual: toda conducta que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la persona de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual, a través de engaño, amenaza, coerción, uso de la fuerza o cualquier otra forma de intimidación.

Quedan especialmente comprendidos los tipos de violencia establecidos en la Ley N° 26.485, y la que en el futuro la modifique:

- a. Física: aquella forma de violencia que se emplea contra el cuerpo produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y/o cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.
- b. Psicológica: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.
- c. Sexual: cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de las mujeres de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.
- d. Económica y patrimonial: la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de las mujeres, a través de: i) La

*mm*





- perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; ii) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; iii) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; iv) 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.
- e. Simbólica: aquella que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de la diversidad sexo-genérica.

#### **Artículo 4. CONTEXTO DE REALIZACIÓN.**

Las situaciones y prácticas sociales comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

- A. En el espacio físico de la Universidad Argentina John F. Kennedy y/o de sus dependencias o anexos.
- B. Fuera del espacio físico de la Universidad Argentina John F. Kennedy o de sus dependencias o anexos, pudiendo los hechos ser realizados a través de medios telefónicos, virtuales (*mails, whatsapp* o cualquier otro medio o aplicación) o de otro tipo en tanto estén contextualizadas en las relaciones laborales o educativas, conforme lo señalado en los artículos anteriores.

#### **Artículo 5. PRINCIPIOS RECTORES.**

**A. Orientación legal.**

La persona afectada será informada del procedimiento que seguirá a su denuncia, que deberá ser efectuada conforme lo establece el presente Protocolo. A su requerimiento, podrá ser orientada legalmente de manera gratuita por el área competente de la institución, en la medida en que lo requiera, orientación que se acotará únicamente, en su caso, a indicarle si por el tipo de hecho acaecido, la cuestión excede al presente Protocolo.

**B. Respeto y confidencialidad de la denuncia.**

- i. La persona que efectúe una consulta o denuncia deberá ser tratada con el respeto que las circunstancias imponen, y será escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.
- ii. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva.
- iii. La persona denunciante podrá reservarse el derecho a no brindar datos o información, cuando considere que hacerlo pudiera afectar su pudor, su honor, su

intimidad o su seguridad personal. Esta prerrogativa deberá ser tenida en cuenta aún si se decidiese la apertura de un procedimiento disciplinario, no pudiendo ser compelida a expresar aquello que decidió no compartir en la consulta inicial. Se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de quien fuere señalado como posible responsable del hecho denunciado.

**C. No revictimización.**

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, así como también de la exposición pública de la persona que denuncia y/o datos que permitan identificarla.

**Artículo 6. OBJETIVOS.**

Son objetivos del Protocolo:

- a. Garantizar en la Universidad un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de género, orientación sexual, clase, etnia, religión, nacionalidad o edad, promoviendo condiciones de igualdad.
- b. Adoptar medidas de prevención como principal método para combatir este tipo de prácticas.
- c. Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan consultar y/o denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.
- d. Difusión. Se promoverán acciones de sensibilización, difusión y formación en todas las dependencias de la Universidad sobre la problemática abordada, así como también se fomentarán y favorecerán acciones que eliminen la violencia y discriminación por razones de género, orientación sexual, clase, etnia, religión, nacionalidad, edad y/o cualquier otro hecho discriminatorio en la Universidad.

**Artículo 7. FALTAS.**

Toda conducta calificada como acto de discriminación, acoso, de hostigamiento o violencia por razones de género, orientación sexual, clase, etnia, religión, nacionalidad o edad, será considerada falta grave a los efectos del régimen disciplinario pertinente de la Universidad.

Cuando se apliquen sanciones disciplinarias como consecuencia de la comisión de las conductas previstas en el artículo 3° del presente Anexo, deberá evaluarse la extensión de las mismas a los cargos o roles que la persona sancionada registre dentro de la Universidad, fundando dicho temperamento en los principios de razonabilidad y proporcionalidad, de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo y demás normativas aplicables al régimen laboral dependiente, y a la normativa vigente que regula la condición de estudiante de la Universidad.





## **Artículo 8. INTERVENCIÓN ANTE CONSULTAS Y DENUNCIAS. AUTORIDAD DE APLICACIÓN.**

La intervención se iniciará dentro de los ámbitos de la Universidad, con las personas referentes del Protocolo, a partir de la recepción de consultas y/o denuncias, y se desarrollarán las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento. Las personas referentes responsables de la intervención deberán contar con experiencia y formación relativas a los Derechos Humanos con perspectiva de Género y Diversidad.

## **Artículo 9. CONSULTAS Y/O DENUNCIAS.**

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

El tratamiento de las consultas y/o denuncias deberá realizarse de manera estrictamente confidencial, siguiendo los criterios establecidos en el artículo 5 de este Anexo. Para recibir consultas y/o denuncias se creará una dirección de correo electrónico que será oportunamente difundida y estará publicada en forma visible en el sitio web de la Universidad. La misma estará incluida en un link, pestaña o *banner* donde también se dará a conocer el presente Protocolo.

## **Artículo 10. PROCEDIMIENTO.**

1. Primer contacto. En caso de haber padecido alguna de las situaciones previstas en el artículo tercero del presente Protocolo, la persona afectada deberá poner en conocimiento de las personas referentes los hechos, vía correo electrónico institucional u otro medio virtual disponible. Las personas referentes confirmarán al afectado la recepción del correo electrónico u otro medio virtual, y podrán optar por: **a.** Responder la consulta vía correo electrónico, o **b.** Proponer la realización de una entrevista personal, en razón del mérito de la situación. Luego de la primera orientación, la persona afectada podrá solicitar una entrevista presencial, cuya realización deberá ser coordinada en el plazo máximo de diez (10) días hábiles posteriores a la solicitud. Dicho plazo no será de aplicación cuando, por petición realizada por la persona afectada, sea necesario establecer un plazo más extenso.
2. Entrevista. La entrevista se realizará en un espacio físico destinado a tal fin, respetando los principios rectores para que pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio perteneciente a la Universidad. La persona entrevistada





podrá concurrir acompañada de alguien de su confianza, a quien deberán extenderse los deberes de confidencialidad del acto.

3. Deliberación de las personas referentes responsables. Una vez concluida la entrevista, las personas referentes/responsables deberán resolver el caso teniendo en cuenta el contexto y la evaluación de pertinencia y verosimilitud de la denuncia realizada, y podrán optar entre:

- a. Disponer el archivo del trámite, o
- b. Disponer el inicio de las medidas que el caso amerite.

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

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

#### **Artículo 11. DEBERES DE LAS PERSONAS REFERENTES/RESPONSABLES.**

Las personas referentes o responsables, deberán:

- a) Atender y seguir los casos, recibir y derivar las consultas y denuncias, y sugerir las medidas de sanción.
- b) Realizar el seguimiento de la implementación del protocolo establecido en la presente normativa de la Universidad.
- c) Promover acciones de formación y sensibilización en perspectiva de género y diversidad dentro de la Universidad para toda la comunidad académica, docente y no docente.

#### **Artículo 12. ACCIONES LEGALES AUTÓNOMAS.**

En ningún caso las acciones previstas en el marco del presente Protocolo dependerán del inicio y/o resultado de las acciones civiles y/o laborales y/o penales que eventualmente se tramiten.

#### **Artículo 13. REGISTRO.**

Las personas referentes/responsables elaborarán un Registro no público de todas las actuaciones, en el que deberá constar:

- a) Datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales, a fin de asegurar su privacidad y evitar su revictimización;
- 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 dada a la situación, en función de las sugerencias realizadas.

#### **Artículo 14. CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN Y FORMACIÓN.**

A fin de difundir los objetivos de este Protocolo, la Universidad Argentina John F. Kennedy se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones tendientes a eliminar la violencia, el acoso y la discriminación por razones de género, orientación sexual, clase, etnia, religión, nacionalidad o edad en la Universidad.

#### **Artículo 15. IMPLEMENTACIÓN.**

Con el objeto de facilitar la implementación y la articulación con las distintas dependencias de la Universidad, se establecen dos momentos correlativos:

- a) Presentación y difusión del presente protocolo mediante el sitio web de la Universidad y otros medios que se considere necesarios.
- b) Campañas de formación y difusión para docentes, no docentes, estudiantes y todo personal contratado por cada Unidad Académica.

