

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE MALTRATO, VIOLENCIA, ABUSO, ACOSO Y TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE MALTRATO, VIOLENCIA, ABUSO, ACOSO Y TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN

1. Ámbito de aplicación

- 1.1. Maltrato, violencia, discriminación, abuso y acoso en el contexto de las actividades que desarrollan APdeBA, IUSAM y el CENTRO LIBERMAN son identificadas como conductas, comportamientos y prácticas inaceptables.
- 1.2. También son consideradas conductas , comportamientos y prácticas inaceptables las amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, un ataque o amenaza a la integridad física, moral o psicológica o resulten un menoscabo a la dignidad de las personas.
- 1.3. Este protocolo rige para todas las relaciones humanas que se desarrollen en cualquiera de las dependencias o anexos de la institución (APdeBA; IUSAM; CENTRO LIBERMAN) y las que se desarrollen en el marco de la actuación de las mismas.
- 1.4. Rige, además, fuera del espacio físico mencionado, en el marco de comunicaciones contextualizadas sea a través de medio telefónicos, virtuales o nuevas tecnologías. Asimismo, alcanza las conductas violentas y/o discriminatorias que ocurran por fuera de estos espacios, pero que involucren a miembros de la institución, ya sean socios, trabajadores, directivos, docentes, alumnos, etc.

Destinatarios.

- 2.1. El presente Protocolo será aplicable ante las conductas realizadas o padecidas por todos los socios de APdeBA, directivos de APdeBA, de IUSAM y del Centro Liberman, docentes, empleados y todo personal, cualquiera sea su vinculación laboral (profesores, auxiliares, alumnos, empleados etc.), y en general, toda aquella persona que se encuentre relacionada de alguna manera a las instituciones mencionadas, ya sea en forma permanente o temporal.
- 2.2. El presente Protocolo será aplicable también ante las conductas reprochables realizadas por personas que se hallen en carácter de visitante o público en cualquiera de las instalaciones, dependencias o anexos de APdeBA/IUSAM cometidas contra su personal.

3. Conductas reprochables.

- 3.1. Este protocolo será aplicable ante situaciones de maltrato, discriminación, violencia, acoso y abuso basadas en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, la identidad sexual, la clase, la etnia, la nacionalidad, la religión, la ideología y las convicciones religiosas que tengan por objeto o por resultado directo o indirecto excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas y el respeto de su dignidad personal.
- 3.2. Serán consideradas reprochables dichas conductas cualquiera

sea el medio utilizado, incluyendo la omisión, y



dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo generando un ambiente de intimidación, humillación, hostilidad e irrespeto.

3.3. Quedan comprendidos como conductas reprochables: a)

Hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica “Delitos contra la integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal argentino, denominados “abuso sexual simple”, “abuso sexual calificado”, “abuso sexual con acceso carnal”, o los que en el futuro pudieren tipificarse. b) Hechos de violencia sexual no descritos en los términos del Artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino pero que configuran formas de acoso sexual.

Se entiende por “acoso sexual” todo comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio y que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

c) Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción y/o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su identidad de género, expresión de género, orientación sexual, identidad sexual, clase, etnia, nacionalidad y/o religión que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

d) Hechos que configuren violencia física, psicológica, emocional y/o simbólica descritos en la Ley 26485 de

protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

e) Maltrato:

- Maltrato físico: Cualquier acto dirigido al cuerpo de la persona, que produce daño o dolor sobre la misma
- Maltrato psicológico: Cualquier acción dirigida a controlar, restringir los movimientos o vigilar a la otra persona; aislarla; desvalorizarla, denigrarla, humillarla o hacerla sentir mal consigo misma; hacer que otros se pongan en su contra, acusarla falsamente o culparla por circunstancias negativas; obligarla a ir en contra de la ley o de sus creencias morales y/o religiosas; destruir su confianza en sí misma o en la pareja.
- Maltrato emocional: Cualquier acto de naturaleza verbal o no verbal que provoca intencionalmente en la víctima una reacción de ansiedad, temor o miedo, tal como las intimidaciones y las amenazas. Incluye las amenazas o los actos de violencia dirigidos a un familiar o a un conocido de la víctima, a sus bienes o hacia el agresor mismo, realizados con el mismo fin.
- Maltrato sexual: Cualquier acto obligado, no consentido por la víctima, dirigido a satisfacer necesidades o deseos sexuales del victimario.
- Maltrato económico: Cualquier acto que provoca intencionalmente en la víctima una reacción de ansiedad, temor o miedo, tal como las intimidaciones y las amenazas de perder

el status económico obtenido en su carrera laboral o las expectativas de mejora.

f) Discriminación: Hechos y conductas que configuren discriminación por cualquier causa verificándose trato desigual, desfavorable o de inferioridad ejercida hacia la persona de nunciante.

g) Acoso: Hechos y conductas que configuren acoso entendido como la acción de perseguir, apremiar o importunar a alguien de manera persistente con molestias o requerimientos que atenta contra la dignidad de la persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.

Las conductas identificadas en los incisos anteriores no tienen carácter taxativo sino meramente enunciativo.

4. Principios rectores.

4.1. Los principios rectores a seguir ante denuncias o conocimiento de situaciones de maltrato, abuso, acoso, violencia en general y violencia de género en particular y todo tipo de discriminación son los siguientes:

- Debida diligencia: es la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente, a fin de proteger la dignidad y la integridad de las personas que padecen situaciones de maltrato, abuso, acoso, violencia en general y violencia de género en particular y todo tipo de discriminación.

Respeto y confidencialidad: la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin interrupciones

- Respeto por la voluntad del denunciante: 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 exprese querer mantener en reserva. En ese caso, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señalada/s como responsable/s de los hechos denunciados.
- No revictimización: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que denuncia y/o de datos que permitan identificarla.
- Gratuidad: la persona que así lo requiera será acompañada y asesorada integralmente de manera gratuita.
- Transparencia: el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.
- Celeridad: los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, la profesionalidad y la diligencia, sin demoras injustificadas y deberán ser completados en el menor tiempo posible.
- Abordaje integral e interdisciplinario: la intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren un abordaje integral para una respuesta eficaz.

-
Equidad: todas las personas serán tratadas acorde a sus capacidades físicas, psíquicas e intelectuales.

- Trato digno y humanizado: en el marco de la intervención deberá considerarse el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad, sus tiempos y silencios. También se deberá habilitar la palabra y la escuchar atenta, e informar de manera clara y sencilla con un lenguaje acorde al contexto sociocultural, para brindar confianza, seguridad y contención.

5. Procedimiento.

5.1. La intervención se iniciará a partir de la recepción de consultas y/o denuncias. Asimismo, la institución podrá intervenir de oficio en caso de tomar conocimiento, ya sea de manera particular o por conocimiento público, de cuestiones vinculadas al presente Protocolo. A partir de la intervención se desarrollarán las estrategias pertinentes para el abordaje y seguimiento del caso.

5.2. Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este Procedimiento aborda, ya sea directamente o por haber conocido o presenciado alguna de las situaciones descriptas en este Procedimiento.

5.3. La/s persona/s consultante/s y y/o denunciante/s podrá/n notificar la situación y requerir orientación por las vías que las instituciones pongan a disposición.

5.4. La persona o las personas referente de las instituciones podrán optar

por evacuar la consulta por el mismo medio que fue

realizada o, en razón al mérito de la situación, proponer una entrevista personal, que podrá ser consentida o rechazada por quien consulta. De hacerse, la entrevista se realizará en un lugar a convenir, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. 5.5. **Trámite.**

I) Definición de Pertinencia. Luego de la primera intervención, se hará una evaluación de pertinencia y según la manifestación de la voluntad de quien consulta o denuncia, se optará por:

- 1) Brindar orientación y asesoría sobre el motivo de la consulta, haciendo un seguimiento de la/s denuncia/s y/o consulta/s efectuadas;
- 2) Acompañar la denuncia que decida realizar la persona consultante;
- 3) Otorgar orientación legal y/o psicológica de forma gratuita en casos necesarios;
- 4) Archivar el trámite en caso de estimar fundadamente y por escrito la no pertinencia de la situación denunciada.

II) Denuncia e Informe: En caso de formalización de la denuncia, se realizará un informe con las consideraciones pertinentes de la situación, de la conducta cometida, del derecho vulnerado y con sugerencias y recomendaciones sobre los pasos a seguir. Este informe se presentará ante las autoridades pertinentes de la institución con el fin de que se proceda a habilitar las instancias institucionales que podrán consistir en:

- 1) Inicio de instancias de mediación o conciliación.

Denuncia penal.

Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia y se brindará asesoramiento y orientación sobre dicha vía. Se podrá realizar, asimismo, a pedido de la víctima, una denuncia en el ámbito administrativo. En caso de estar implicados menores de 18 años, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente, comunicando fehacientemente de la situación a las personas adultas responsables, salvo que el criterio del interés superior de la niña indique que dicha notificación y/o participación, resulte perjudicial para ella. En este caso, la presencia de sus adultos responsables y representantes legales se podrá suplir con la intervención de la autoridad administrativa local en materia de derechos de la niñez y adolescencia.

III) Dictamen final y sanción: Concluidas las instancias internas de actuación, se procederá a confeccionar un informe consustanciado sobre las diligencias cumplidas y las conclusiones que incluirán las sugerencias de medidas disciplinarias a aplicar, si correspondiere.

IV) Deber de Informar: La persona denunciante tiene el derecho de solicitar información sobre los avances y resoluciones acerca de su caso en los momentos y cada vez que lo desee.

IV) Registro: La institución interviniente deberá llevar un registro de todo lo actuado, pormenorizado, con carácter confidencial de sus intervenciones en lo que al Procedimiento refiere.

V) Independencia de Criterio: El referente institucional y todas las personas que actúen en el procedimiento que se instaure con

motivo de una denuncia, deberán actuar con absoluta independencia de criterio autonomía de pensamiento, libertad de conciencia y expresión, imparcialidad, firmeza y resistencia a presiones.

VI) Conflicto de Intereses: El referente institucional y todas las personas que actúen en el procedimiento que se instaure con motivo de una denuncia, deberán actuar solamente cuando no existan conflictos de intereses entendiendo como tales las circunstancias que podrían influir indebidamente en el juicio y las acciones que debe tomar en su rol, afectando su objetividad e integridad, y creando un riesgo para el interés perseguido de protección de los derechos del denunciante y de investigación de los hechos que involucren al denunciado, aunque no constituya un acto ilegal. En tales casos, la persona deberá excusarse de actuar el procedimiento comunicando dicha circunstancia a las autoridades sin necesidad de indicar la causa del conflicto de interés que motiva la excusación.

6. Faltas y sanciones.

6.1. La gravedad de las faltas serán evaluadas según los criterios que se identifican a continuación:

a) Falta leve: conductas verbales, escritas, simbólicas o gestuales, sin contacto físico, que consistan en la exposición de imágenes de naturaleza sexual que incomoden; comentarios, gestos ofensivos o lascivos y burlas; bromas o comentarios inapropiados, entre otros.

b) Falta media: conductas verbales, escritas, simbólicas o gestuales, sin contacto físico manifestándose en forma de

discriminación sexual; insistencia a encuentros no deseados; la promesa implícita o expresa de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales; llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada; y amenazas de consecuencias negativas al no aceptar invitaciones sexuales.

c) Falta grave: conductas de abuso sexual, contacto físico no deseado, o exhibicionismo corporal sexual; y todos los supuestos mencionados en los puntos a y b cuando la acción se dirija de un superior en cargo a cualquier miembro de la institución o de un/a docente al alumnado será considerado agravante a función de la relación asimétrica y de superioridad/inferioridad que la relación supone.

6.2. Las sanciones serán aplicadas según la gravedad de la falta de que se trate. Las autoridades de APdeBA, de IUSAM o del Centro Liberman, a algunas de ellas en forma conjunta si los involucrados actuaron en función de su filiación a más de una institución, definirán la sanción según la gravedad de la falta cometida.

7. Criterios interpretativos a seguir.

7.1. Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, de hostigamiento o violencia por razones de identidad de género, orientación sexual y acoso sexual serán consideradas faltas o infracciones al régimen disciplinario correspondiente al Estatuto Académico y/ a los reglamentos internos de las instituciones.

7.2. Las

faltas quedan enmarcadas dentro de las prohibiciones de desarrollar cualquier acción u omisión que suponga discriminación por razón de etnia, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, estableciéndose las siguientes acciones según el caso: a) Obligatoriedad de participación en capacitaciones, espacios de reflexión, tratamiento psicológico y/o dispositivos de abordaje institucionales para quienes ejerzan violencia.

b) Apercibimiento.

c) Suspensión por el plazo que se evalúe necesario y acorde a la falta cometida.

d) Expulsión por violación de prohibiciones, cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere.

e) Prohibición de acceso a las dependencias o anexos de la institución por el tiempo que se determine pertinente.

7.3. De existir una relación de poder o jerarquía que exponga a la víctima a una posición de desigualdad y/o vulneración, se procederá en lo inmediato a separar a la persona acusada de su función, hasta tanto se active el Procedimiento.

7.4. Cuando la persona sindicada como presunta autora de la comisión de faltas sea denunciada sea funcionario/a o autoridad de las instituciones o personal de las mismas, sea que se trate de los propios planteles como personal convocado específicamente a eventos sociales y/o terceros que presten cualquier tipo de servicios en el establecimiento, las mismas serán separados preventivamente de su tarea.

sustanciación de los apercibimientos por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo, son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que de la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada; en tal supuesto, se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.

8. Medidas preventivas y de protección.

- 8.1. Las instituciones se comprometen a proporcionar a sus miembros, trabajadores y otras personas concernidas información y capacitación acerca de los peligros y los riesgos de violencia y acoso identificados y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.
- 8.2. Independientemente de cualquier orden judicial que se disponga respecto de la restricción de contacto entre denunciado y denunciante, la institución podrá adoptar toda medida que considere viable y pertinente a los fines de proteger a la víctima, incluso para evitar el contacto entre los involucrados en todas las dependencias y anexos de la institución, si ese contacto expusiese a la víctima a una situación de vulnerabilidad.
- 8.3. Una vez efectivizadas las situaciones que requieran medidas urgentes podrá aplicarse la medida de suspensión mientras tramiten las investigaciones correspondientes.
- 8.4. La transgresión por parte de la persona destinataria de las medidas preventivas adoptadas será considerada falta grave a los fines de la aplicación del correspondiente régimen disciplinario.