UFLO UNIVERSIDAD

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN

Para la prevención, asistencia y orientación ante situaciones de discriminacion y/o violencia en la Comunidad UFLO

CONTENIDOS

1. Fundamentación
2. Objetivos
3. Marco normativo
4. Alcances. Ámbito de Aplicación
5. Definiciones .
6. Violencia Laboral
7. Abordaje de las situaciones de violencia y/o discriminación
8. Procedimientos según el rol institucional de las personas involucradas
9. Acciones asociadas a este dispositivo ción y prevención

1. FUNDAMENTACIÓN

El presente Protocolo de Intervención para la Prevención, Asistencia y Orientación ante situaciones de Discriminación y/o Violencia en la Comunidad UFLO; constituye un dispositivo que se enmarca en las políticas institucionales que permiten dar cumplimiento a la Misión de la Universidad de Flores, que establece:

"Promover la mejora continua de la calidad de vida de la comunidad en lo mental, social, físico y ambiental mediante actividades de enseñanza, investigación y extensión. Integrar los avances científico- tecnológicos con lo humanístico en un marco de innovación y libertad de pensamiento."

Por otra parte, el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), define, entre sus líneas rectoras el fortalecimiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje con vistas a la mejora en el acompañamiento de las trayectorias del estudiantado, con el respeto como eje de la convivencia y de formación de ciudadanía.
En este marco, la Universidad asume una política activa de promoción de la calidad de vida de su comunidad educativa, protegiéndola, dándole contención y preservándola de todo acto de violencia, en cualquiera de sus formas, y con perspectiva de género, diversidad y derechos humanos.
Asimismo, la UFLO, ha comenzado un proceso de Desarrollo Institucional alineado con los objetivos institucionales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus correspondientes metas.
En materia de avances en el respeto de los Derechos Humanos, en el mes de julio del año 2017, la Universidad ha sido incorporada en la Red Pacto Global de la ONU, cuyo objetivo último es la promoción de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Asimismo ha adherido a los Principios WEPs -Principios de Empoderamiento de las Mujeres de Naciones Unidas-, y asumido diversos compromisos relativos a la equidad de género en su plan de acción. En este sentido también es parte del Programa PARES de la Ciudad de Buenos Aires.

Ruth Fische
Rectora

1 Para la realización de esta propuesta se han utilizado como fuentes: El protocolo de acción Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual de la Universidad de Buenos Aires. El Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia de género en la Universidad Nacional de La Plata, La Guía para el acompañamiento académico de estudiantes en situación de discriminación por razones de género y/o violencia de género de la Universidad Nacional de San Martín, el Protocolo de actuación en materia de acoso de la Unidad de Intervención de Riesgos Laborales- UNED, la Guía sobre Protocolos contra el Acoso Sexual en la educación superior del Ministerio de Educación de Chile.

2. OBJETIVOS

1) Objetivos Generales

El PAV, tiene como objetivo general consolidar un dispositivo orientativo, efectivo, de fácil acceso y comprensión para toda la comunidad UFLO en materia de procesos de prevención, consultas, acciones de acompañamiento, sugerencias, denuncias y atención para abordar situaciones de violencia y discriminación de cualquier tipo. El PAV es un dispositivo aplicable a todas las situaciones de conflicto o violencia, para garantizar una intervención idónea, y reparatoria, y contribuir con una Comunidad libre de violencia y discriminación donde sea que se desarrollen sus actividades.

2) Objetivos específicos

- Brindar un marco de protección y apoyo a las personas que forman parte de la comunidad UFLO afectadas por violencia y/o discriminación en cualquiera de sus formas tipos y modalidades, sea en el contexto directo o indirecto de la Universidad o expuestas al riesgo.

- Promover el compromiso colectivo y transversal con la generación de ambientes y espacios libres de violencia, como punto de partida necesario para el desarrollo de las personas integrantes de la Comunidad, y como proyección de la Universidad en las comunidades en que actúa.

- Promover políticas institucionales transversales relativas a la prevención y tratamiento de las violencias en cualquiera de sus formas y en todas sus áreas

- Establecer lineamientos y procesos para el abordaje de las situaciones de violencia, o cuando se presenten riesgos, de violencias.

- Generar elementos y materiales orientativos para la detección y abordaje profesional ante a situaciones de violencia y discriminación.

- Promover una comunidad de UFLO activa, proactiva y sensibilizada en la importancia de la generación de ambientes libres de violencias que lleve adelante prácticas, capaces de prevenir, y en su caso abordar en forma adecuada las situaciones de violencia o de riesgo que puedan presentarse, sea que se trate de intervenciones internas, o de requerir la intervención de los diferentes organismos del Estado a hechos de violencia y o discriminación y de las atribuciones de los organismos del Estado y las organizaciones de la sociedad.

- Consolidar canales de comunicación efectivos y transparentes para la implementación del PAV y garantizar los derechos aquí detallados.

- Adoptar una estrategia integral de formación continua para la prevención de las violencias y la discriminación.

3. MARCO NORMATIVO

El presente PAV se fundamenta en el marco normativo vigente en la Nación Argentina y los compromisos internaiconales asumidos para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, erradicar la violencia contra las mujeres, y la violencia en el ámbito laboral. Asimismo se funda en Leyes Nacionales que protegen contra los actos discriminatorios por cualquier razón, y que establecen la obligación de tomar acciones para prevención, y abordaje, incluyendo las instituciones educativas.

Para su diseño también fueron consideradas las normativas y guías elaboradas por instituciones reconocidas a nivel nacional e internacional que definen lineamientos y principios rectores para el desarrollo de Protocolos con la finalidad para abordar situaciones de violencias en ámbito laboral, bien como a otras expresiones de violencias por motivos de género en el sector público nacional.

El siguiente marco normativo, se detalla a título enunciativo, sin perjuicio de la aplicación de otra normativa vigente en la materia: Constitución Nacional en sus diversos artículos, especialmente en el Art.75 inc. 22 que incorpora con jerarquía Constitucional los Tratados de Derechos Humanos. Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Convención Americana de Derechos Humanos. Convención Internacional sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Convención para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, Convención de Belem Do Pará, ratificada por Ley N° 24.632. Código Civil y Comercial de la Nación y el Código Penal. Ley N° 23.592/88 contra actos discriminatorios. Ley N° 26.485, de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y todas sus modificatorias como la Ley N° 27.736, llamada “Ley Olimpia”. Ley N° 26.618 de Matrimonio Igualitario. Ley N° 26.743 de Identidad de Género. Ley N° 27.499, Ley Micaela. Ley N° 27.610 interrupción voluntaria del embarazo. Ley N° 27.580 que ratifica el Convenio 190 OIT. Normativa provincial en materia de violencias: Ley N° 2786 Pcia. del Neuquén y 12.569 Pcia de Buenos Aires. Otras Normas legales y acuerdos que establecen criterios y lineamientos para la equidad y sostenibilidad Principios de Yogyakarta, Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, y los Principios de Desarrollo Sostenible. Normas Académicas y de Convivencia UFLO .

Ley N° 25929 de Parto Respetado; Ley Nacional N° 26862 de Reproducción Asistida; Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero; Decreto 476/2021 para el Registro Nacional de Personas (en relación al reconocimiento y implementación del DNI con marcador de sexo X para personas no binarias); Ley N° 26529 de Derechos del Paciente, Historia Clínica y Consentimiento Informado; Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero.

En la sección II “En concordancia con la misión expresada precedentemente, se expresa como necesidad que las relaciones que se establezcan entre todos los sujetos que forman parte de esta comunidad, sean en el marco de la convivencia pacífica y de acuerdo a los valores que hacen a la dignidad y el respeto entre personas. En el Artículo 8 dicha normativa establece dentro de las conductas contrarias al orden y por ende pasibles de sanción las siguientes:

a) Falta de respeto entre docentes, auxiliares, autoridades universitarias, personal de apoyo de la Universidad y estudiantes.
b) Usar expresiones denigratorias o discriminatorias hacia cualquier miembro de la comunidad académica o hacia la propia Universidad.
c) Agredir u ofender por cualquier medio físico, verbal, escrito o electrónico a cualquiera de las personas integrantes de la Universidad o a terceros.
d) Todo tipo de abuso físico, agresión o intimidación física, verbal, psicológica o simbólica. Las amenazas, calumnias, injurias, intimidación, hostigamiento, acoso, coerción o cualquier otra conducta que ponga en peligro la salud o la vida de alguna persona.
e) La discriminación de personas cualquiera sea su causa, o el medio.

4. ALCANCES. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El PAV se aplicará a todas las personas que integran la comunidad UFLO, según los procedimientos que en él se detallan. Alcanza a las personas que desempeñen tareas en nombre o autorizadas por la Universidad, al interior de la comunidad o hacia terceras personas, como así también las situaciones de violencia y o discriminación que eventualmente surjan de las relaciones interpersonales, en el marco de las relaciones laborales y/ o educativas, o en el marco de las vinculaciones de cualquier tipo que se establezcan en el seno de la Universidad de Flores, en cualquiera de sus dependencias en la que personas externas se sientan afectadas por cualquier situación de violencia o discriminación.

Este PAV será aplicable en el ámbito presencial, en todos los espacios físicos propios o de terceros en los que se desarrollen actividades, sean académicas, científicas, recreativas, propias o vinculadas a terceros por parte o en nombre de la Universidad de Flores. Asimismo serán aplicables a todas las actividades mediadas por Tic´s, y en campus virtuales, o redes sociales y en toda la comunicación institucional.

5. DEFINICIONES

A efectos de la aplicación del PAV, se consideran los tipos y modalidades de violencias establecidos en la Ley N° 26.485 adaptados al presente PAV.

En cuanto a los tipos de discriminación, se abarcan todos aquellos actos u omisiones discriminatorias determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, posición económica, condición social, edad, pertenencia a un grupo étnico, o pueblos originarios, migrantes, caracteres físicos, hacia personas con cualquier tipo de discapacidad o por libres decisiones personales sobre su proyecto de vida.

A título enunciativo y ejemplificador, se mencionan pero no se limitan a las descriptas las siguientes situaciones comprendidas en el marco de aplicación del PAV:

- Todas las situaciones de violencia, persecución o discriminación sobre personas, grupos, identidades o diversidades.
- Todas las situaciones que se enmarquen en la definición de los tipos y modalidades de violencia establecidos por la Ley N° 26.485 y adaptándola a los fines de este PAV.

- Situaciones que puedan constituir discriminación directa o indirecta, que provoquen distinción, inquidad, exclusión o preferencia por motivos de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, etnia, clase, religión, edad, corporalidad o diversidad corporal, etnia, nacionalidad, grado de alfabetización o escolaridad, nacionalidad, condición económica u otros motivos.
- Situaciones que vulneren el derecho a un trato digno y respetuoso. El lenguaje, la forma en que se comunica (verbal, escrita, la gestualidad y mismo la expresión corporal) sea considerada, amable, honesta y profesional. Un lugar de trabajo respetuoso se trata de un entorno que habilite el error, el aprendizaje y el reconocimiento de los procesos personales.
- Las comunicaciones, sean estas orales o escritas, que contengan insultos, bromas ofensivas, amenazas, o estereotipos negativos. Escritos o textos en formato físico o digital de carácter despreciativo. Las conductas verbales o físicas y no verbales agresivas o intimidatorias a través de alguna forma de contacto o acercamiento físico no consentido, con carácter provocativo, agresivo, intimidatorio sin consentimiento de tercero, de orden provocativa, agresivas, como una insinuación o agresión directa. Gestos o expresiones corporales que puedan expresar intimidación, generar malestar, acoso, detracción y/o amenaza al bienestar. Acoso, asedio moral o sexual, discriminación y violencia mediante a imágenes, en formato físico o electrónico.
- Situaciones de personas trans y no binarias que manifiesten su deseo de iniciar un proceso de afirmación de su identidad de género, a quienes NO se brindará toda la información y respaldo necesario para transcurrir el proceso de forma segura y respetuosa.
- Situaciones que impidan el diálogo e intercambio de ideas ante distintas opiniones y desacuerdos. Se deberán asegurar espacios de diálogo, debate y construcción de acuerdos a fines de construir un espacio laboral con pluralidad de ideas, pensamientos y propiciar la construcción de acuerdos y aceptar las diferencias existentes en una sociedad. En el único caso en el que se limitará la libre expresión de opiniones será cuando los comentarios sean violentos, insultantes, injuriosos o discriminatorios

Tipos. 1.- Física. : La que se emplea contra el cuerpo produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.
2.- 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.
3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho 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.
4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) 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.
5.- 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.
6.- Política: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad.
Modalidades.
Se incluyen estas modalidades, aplicables a cualquier tipo de violencia o dicrimInación, sin perjuicio de otras que pudieran surgir
a) Violencia doméstica: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres.
b) Violencia institucional: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir el acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;
c) Violencia laboral: aquella que discrimina en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.
d) Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley N° 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;
e) Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley N° 25.929.
f) Violencia mediática: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las personas, como así también su utilización en iimágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.
g) Violencia en el espacio público: aquella ejercida en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.
h) Violencia pública-política: aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.
i) Violencia digital o telemática: toda conducta, acción u omisión o discriminación cometida, instigada o agravada, en parte o en su totalidad, con la asistencia, utilización y/o apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación, con el objeto de causar daños físicos, psicológicos, económicos, sexuales o morales tanto en el ámbito privado como en el público a ellas o su grupo familiar.

6. VIOLENCIA LABORAL

A efectos de este PAV, y en los términos del la Ley N° 27.580, (Convenio 190 OIT) se entenderá por violencia laboral, al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de 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, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
Los procesos de violencia laboral pueden darse independientemente de los roles que desempeñen las personas involucradas, por ejemplo:

- Sentido vertical descendente o ascendente: según relación jerárquica.
- Sentido horizontal: situación de violencia ocurrida entre personas que son pares en el espacio de trabajo o que ocupan un mismo nivel jerárquico.

6.1 Conductas inaceptables

A los fines del presente PAV, en forma orientativa, enunciativa y que de ninguna manera excluye otro tipo de conductas no enunciadas, se entiende por inaceptables, los comportamientos que ameritan la activación del presente PAV .

7. ABORDAJE DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/ O DISCRIMINACIÓN

El presente PAV podrá ser utilizado/aplicado en cualquier circunstancia que sea necesaria establecer intervención, consulta, entrevista o acciones en el marco de situaciones de violencia o discriminación en ámbito laboral o externo.

a) Asesoramiento y Contención.

Debe asegurarse a las personas que consulten, denuncien o soliciten la activación del PAV, brindar acompañamiento, información y orientación por parte de personal especializado, sobre la situación de violencia o discriminación ocurrida, en el marco legal establecido en esta normativa. Asimismo se informará respecto de los recursos, procedimientos y herramientas legales disponibles

- Se garantizará la accesibilidad de las personas con discapacidad, y otras condiciones, en el marco de un enfoque interseccional en todas las etapas del procedimiento.
- A todos los fines, se tendrán en cuenta para la resolución de las situaciones que se presenten, las orientaciones establecidas en Convenio 190 OIT y la Recomendación 206, anexa al Convenio, entre otras.
- Garantizar un fácil acceso a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos que encuadren en el presente PAV, y acceso a los procedimientos de presentación de consultas.
- Prever medidas de protección a víctimas, testigos y otras personas involucradas frente a la posible victimización y represalias, y dentro de los límites, alcances y responsabilidades de la Universidad, facilitar el acceso a asistencia jurídica, social, médica, psicológica y administrativa, interna o de organismos del Estado.
- Tener en cuenta los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto y realizar el acompañamiento o derivación correspondiente a quienes lo soliciten a fin de efectuar las derivaciones a los organismos correspondientes.
- En todas las instancias del proceso, deberán abordarse las situaciones con perspectiva de género, interseccional y de Derechos Humanos, respetando la privacidad, intimidad, dignidad, principio de no revictimización.

b) Procedimiento y presentación de consultas

Las personas que se consideren víctimas o expuestas a riesgo, podrán presentar su consulta en forma personal, ante las autoridades correspondientes, o ante el personal habilitado que se designe.
Asimismo podrán hacerlo al correo: consultasPAV@ufluniversidad.edu.ar o al que la dirección de sistemas genere, en forma exclusiva para el PAV.
En caso que sea docente o personal administrativo y de gestión académica (es decir empleadas/os UFLO) sugerimos indicar poner en copia al mail: experienciapersonas@uflouniversidad.edu.ar , porque será información importante para el legajo/historial laboral de las personas involucradas. Sugerencia para resolver.
A fin de resguardar la confidencialidad, el acceso a esta casilla de correo, solamente estará disponible para las personas designadas autorizadas para su atención y respuesta.

c) Equipo responsable

Se designará un equipo de profesionales que tendrán a su cargo la atención, respuesta y acompañamiento en los casos en que se aplique el PAV .
Deberán contar con la debida capacitación, conocimiento especializado y la formación en las temáticas de género, discriminación y violencia para poder cubrir la atención en todas las sedes y edificios en todo el horario de apertura, y contar con la información para realizar la derivación correspondiente, y dando aviso, en casos de riesgo o urgencia, a la máxima autoridad que se encuentre presente.
Todo el personal habilitado para la atención al público o recepción de consultas, además de quienes responden los correos o reclamos, estará entrenado, con las herramientas para adecuada intervención y abordaje, y en pleno conocimiento de la línea 144 para las derivaciones como así los organismos correspondientes
- Funciones: Tendrán a su cargo la recepción de denuncias, solicitudes de asesoramiento, consultas, realización de la primera entrevista, el acompañamiento, derivación, contención y asesoramiento. Deberán informar a la autoridad responsable de la Unidad o área donde sucedió el hecho, Convocar al órgano asesor. Deberán dejar constancia escrita y actas de todo lo actuado.

d) Órgano Asesor

El órgano asesor intervendrá frente a situaciones de violencia o discriminación según procedimientos expuestos.
Se compondrá de al menos tres profesionales, al menos un/a profesional de la abogacía y un/a de la psicología.
- Integración

El Consejo Superior dispondrá la integración de un grupo de al menos 6 profesionales con representación de todas las sedes y anexos con carácter permanente, voluntario y honorario.
En cada situación en la que el PAV se active, y se eleve la consulta o denuncia, o se convoque al Consejo Asesor de oficio, o por requerimiento de autoridades académicas, o del equipo responsable, según disponibilidad, pertinencia, competencia, y gravedad de la situación, se asignará un número de entre 2 y 4 personas para la intervención específica en el caso y la confección del informe de riesgo correspondiente.
En estos casos se atenderá a la razonabilidad e imparcialidad en la integración del órgano. En casos que involucren a docentes, es incompatible la participación en el órgano asesor de autoridades de la unidad académica, salvo en calidad de informantes si así le fuera requerido.

Asimismo, en casos que involucren personal de apoyo y otros de la Universidad resulta incompatible la participación en el órgano asesor de cualquier jefe/a de la persona consultante o denunciante.
En todos los casos y a lo largo de toda su actuación, el Òrgano Asesor deberá seguir los lineamientos previstos en el presente PAV.
• **Funciones:** una vez convocado, y designadas las personas intervinientes, el Órgano Asesor se reunirá y de acuerdo a toda la documentación recibida, podrá convocar a la persona denunciante o consultante, (evitando la revictimización) a las personas acusadas, o involucradas, y testigos. En el caso de las personas acusadas, se les hará saber el motivo de la convocatoria, y se le informará claramente de la situación, los hechos que se le atribuyen y la existencia del procedimiento en curso, y las probables consecuencias. Se le invitará a realizar un descargo, escrito o verbal, del cual se tomará registro, en el momento, o en el plazo de 7 días corridos.
Una vez recopilada toda la información y pruebas elaborará un Informe de Riesgo de la situación, que podrá resultar, según criterios que el propio órgano establezca, bajo, medio, alto. En el informe se harán constar por escrito la narración de la situación, las pruebas reunidas, las conclusiones arribadas.
Podrá recomendar la toma de medidas, que pueden consistir en el registro y archivo de la situación, la derivación a la autoridad que según las normas de convivencia corresponda, o realizar las acciones de solución de conflictos, prevención, sensibilización y seguimiento.
Podrá informar y recomendar a la unidad académica, a través de la Secretaría Académica Regional, la toma de medidas preventivas, como suspensión de la persona acusada, separación del curso, u otras medidas preventivas que considere conveniente. En dichos casos, se realizará la instrucción del sumario disciplinario por las autoridades que correspondan.
En todos los casos se considerará la posibilidad de brindar una capacitación o sensibilización a los grupos involucrados, u otras medidas preventivas o de reparación.

e) Lineamientos para la atención

El equipo o la persona responsable que recibirán las denuncias o consultas, en el marco de la actuación en situaciones de violencia, deberá adoptar una actitud serena y receptiva durante todo el proceso.
• **Escucha Activa y respetuosa:** La persona será escuchada con respeto, empatía, sin prejuicios, a través de la escucha activa y empática. Se evitarán comentarios o preguntas invasivas, expresión de dudas o desconfianza sobre la veracidad, sesgos, opiniones personales o comentarios de carácter prejuicioso o estereotipado sobre cualquier conducta.
• **Confidencialidad y protección de la privacidad de las personas involucradas:** Según proceda durante todas las instancias del proceso. Se resguardará la identidad, y la confidencialidad en todas las etapas del proceso. Las actas serán reservadas y solamente con acceso a las personas autorizadas, y los integrantes del órgano asesor, y de quienes así se establezcan para el área de gestión de personas.

- **Trato:** Asegurarar un trato digno, respetuoso e igualitario, sin ningún tipo de distinción ni discriminación, garantizando el pleno acceso y asesoramiento
- **Imparcialidad:** Las personas encargadas en el abordaje e investigación de los hechos tendrán que ser independientes, objetivas e imparciales, también deberá ser evitado cualquier tipo de prejuzgamiento.
- **Derecho de Defensa**: En todos los casos, las personas denunciadas serán informadas de los términos de la denuncia, y se garantizará el derecho a mantenerse informado y el derecho de defensa en todas las instancias.
- **No revictimización:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos en los procesos de investigación, también es vetado la exposición pública de la persona denunciante y/o vulnerada y cualquier datos
- **Voluntariedad/Consentimiento informado:** Se deberá explicar a la persona el proceso y el mecanismo de seguimiento. El avance en cada etapa de los procesos previstos en el PAV, como la intervención de autoridades estatales solamente podrán ser efectuados con la expresa autorización de la persona involucrada, que tendrá derecho a ser informada sobre el estado del proceso .
- **Celeridad:** Se acudirá inmediatamente y sobre todo en casos de urgencia o riesgo, a los mecanismos de prevención y protección estatales, administrativos y/ o judiciales correspondientes a cada jurisdicción. Dentro de las 12 horas de recibida la consulta, se elevará el caso a los referentes del órgano asesor, salvo las situaciones de urgencia y peligro o riesgo grave, en la que se dará inmediata intervención a los organismos estatales
- **Credibilidad:** La denuncia está amparada por el principio de credibilidad de la persona denunciante, especialmente en caso de violencia sexual
- **Interseccionalidad:** En el abordaje enmarcado por el presente PAV regirá el principio de interseccionalidad. Este principio implica el reconocimiento de la interacción del género con otras categorías como la de identidad de género, clase social, orientación sexual, etnia, discapacidad, religión, cosmovisión, diversidad corporal, migración, inmigración, neurodiversidad, nacionalidad o ciudadanía, seropositiva, etária, reproductiva, entre otras.

a) Situaciones que involucren al personal de apoyo y otras personas trabajadoras no docentes:

La persona denunciante o consultante deberá presentar su caso por escrito, en formato papel o digital, por correo electrónico, al área de Gestión de Personas/Experiencia de Personas o área con funciones equivalentes a la misma. La presentación de la consulta activará la aplicación de este PAV. Dentro de las 72 hs. no mediando urgencia o riesgo grave que amerite intervención estatal, se convocará a la persona consultante a una entrevista personal. Correo elecrtrónico experienciapersonas@uflouniversidad.edu.ar

La persona que entrevista dará encuadre a la situación analizando si corresponde solicitar intervención al Órgano Asesor, o elevar el caso al superior jerárquico. Se aplican los criterios descritos en el punto anterior.

El área de Experiencia de personas designará una persona con idoneidad para la gestión de conflictos, y capacitada en cuestiones de género, discriminación y violencia laboral para la atención de estos casos, consultas o denunica . Asimismo hará constar por escrito las medidas o cursos de acción que resuelva tomar.

Dentro de los 3 días, si la cuestión no reviste urgencia o riesgo, convocará a la/s persona/s que fueran indicadas como causante/s de la situación de violencia o discriminación. informará a la persona que se desempeñe como superior directo de la persona (siempre que no se encuentre involucrada) y adjuntando su Informe y las medidas que estime adecuada.

De acuerdo a la gravedad de lo ocurrido se procederá a tomar las acciones correspondientes, de acuerdo a las recomendaciones expuestas, incluyendo la intervención del Òrgano Asesor, que emitirá su informe de riesgo. Cada intervención deberá tener su correspondiente registro, firmado, las decisiones ser comunicadas, y en caso de elevación el órgano asesor, se elevará el informe completo, con el detalle de lo actuado, y los datos recabados, la denuncia efectuada y en resultado de la entrevista con la persona consultante o denunciante.

b) Situaciones que involucran a docentes y estudiantes de la Comunidad Universitaria

Las consultas podrán presentarse en forma escrita, en soporte papel o correo electrónico. Asimismo podrán ser recepcionadas por las personas de atención al público habilitadas al efecto.

En caso de tratarse de una situación grave el personal dará aviso a la autoridades de carrera, de facultad o secretaría académica o cualquier otra persona designada para la actuación en el marco del PAV, quien dará intervención a los organismos estatales de emergencia que correspondan.

En los casos que no constituyan una emergencia, se dará intervención al equipo responsable, a fin de encauzar la situación, tomar la primera entrevista y convocar al órgano asesor para que elabore el informe de riesgo y recomiende las medidas que estimen corresponder.
Las autoridades académicas que tomen conocimiento de alguna situación, consulta, o hecho, elaborarán el informe inicial, tomarán las medidas correspondientes en casos de urgencia, y convocarán al órgano asesor.

c) Intervención en situaciones de violencia doméstica

En los casos de consulta, o denuncias de violencia doméstica, cuando los hechos tengan lugar fuera del ámbito universitario, pero involucre a una persona integrante de la Comunidad Universitaria, se le brindará acompañamiento y derivación a los organismos que correspondan.
Asimismo, en esos casos se arbitrarán las medidas para brindar el apoyo académico y justificación de ausencias por tratamiento de lesiones, mudanzas, asistencia a terapias, procedimientos judiciales u otras circunstancias necesarias.

9. ACCIONES ASOCIADAS A ESTE DISPOSITIVO

Como parte de la aplicación de este PAV, la Universidad facultará al Programa de Equidad de Género, al Órgano Asesor, y a las carreras y cátedras correspondientes afines al tema de violencias, discriminación, de género, diversidad, derechos humanos, inclusión, que con carácter interdisciplinario y con el apoyo de especialistas en el área legal realice:

a) Tareas de prevención: sensibilización a la comunidad universitaria sobre temáticas vinculadas a la violencia en todas sus formas.
b) Tareas de protección a las personas afectadas, áreas de Investigación para profundizar sobre el conocimiento de los hechos (análisis según indicadores).
c) Capacitación a la comunidad en cualquiera de sus formas y modalidades en materia de: inclusión, perspectiva de género, derechos humanos, igualdad y equidad de género, diversidad sexual y no discriminación.