

UNIVERSIDAD TORCUATO DI TELLA
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

La Universidad Torcuato Di Tella (en adelante, la “Universidad”) fomenta la tolerancia y la diversidad y trata a todos los miembros de su comunidad con igualdad. En tal sentido, no tolerará la discriminación, el acoso o el hostigamiento en ninguna de sus formas, privilegiando siempre el desarrollo pleno de todos sus integrantes de acuerdo a sus talentos, capacidades y méritos individuales.

Para prevenir y mantener un ambiente libre de discriminación, acoso y hostigamiento, conforme a sus Estatutos, Reglamentos de Estudios y el Código de Convivencia, la Universidad pone en marcha el presente Protocolo que tiene por objeto establecer las reglas aplicables para el tratamiento de los casos de discriminación, acoso u hostigamiento que pudieran verificarse entre personas de su comunidad, así como el procedimiento a seguir ante dichas situaciones (en adelante el “Protocolo”). Este Protocolo sólo será aplicable a hechos ocurridos con posterioridad a su entrada en vigencia.

ARTÍCULO 1. OBJETIVOS

Son objetivos del presente Protocolo:

- a. Propender a una Universidad con un ambiente libre de discriminación, acoso, hostigamiento y violencia.
- b. Establecer un procedimiento específico aplicable frente a situaciones de discriminación, acoso, hostigamiento y violencia que afecten la integridad, el honor o la seguridad personal de cualquier integrante de la comunidad ditelliana atendiendo a las garantías del debido proceso para todas las partes involucradas.
- c. Poner a disposición un ámbito de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar cualquier situación de discriminación, acoso, hostigamiento y violencia que hubieran sufrido o presenciado a fin de que cese tal situación.
- d. Promover la adopción de medidas de prevención como principal método para evitar las conductas que este Protocolo quiere combatir.

ARTÍCULO 2. SITUACIONES COMPRENDIDAS

El presente Protocolo aplica a las siguientes situaciones, que calificarán como faltas a la ética universitaria:

- a. **Discriminación de género, acoso sexual y violencia de género:** Comprende situaciones de violencia, hostigamiento sexual y discriminación basada en el sexo, orientación sexual o identidad de género, que de algún modo puedan afectar la integridad o el honor de la persona o menoscabar el ejercicio pleno de sus derechos. Las situaciones señaladas en este inciso pueden llevarse a cabo por cualquier medio y dirigirse a una persona en particular o de manera general a un grupo de personas, generando un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.
- b. **Otros tipos de discriminación, acoso u hostigamiento:** Comprenden cualquier demostración de hostilidad o aversión hacia una persona que cree un ambiente de trabajo, de estudio o de convivencia hostil, degradante, humillante u ofensivo. Incluye todo aquel comportamiento que suponga un trato diferente por motivos de raza, etnia, idioma, opiniones políticas o de cualquier otra índole, religión, origen nacional o cualquier otra condición económica o social, o que interfiera en el desempeño o comportamiento de una persona, o que afecte negativamente las oportunidades de empleo o desarrollo de la persona. Las

situaciones señaladas en este inciso comprenden a comportamientos tales como la violencia física, la intimidación, la humillación pública, la persecución, los insultos, el acoso, el envío de mensajes ofensivos o despectivos a través de cualquier sistema, medio o dispositivo, la ridiculización o burla, o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza ofensiva.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS COMPRENDIDOS

3.1. Este Protocolo será de aplicación cuando un miembro de la comunidad ditelliana cometa alguna de las faltas previstas en el artículo 2 en alguna de las siguientes circunstancias:

- a. En las dependencias físicas de la Universidad.
- b. Fuera del ámbito físico de la Universidad si las situaciones denunciadas están contextualizadas en el marco de las relaciones educativas, de empleo, servicio, comerciales o institucionales con la Universidad ya sea que dichas situaciones tengan lugar en forma presencial, por medios telefónicos, por correo electrónico, redes sociales o de otro tipo.

3.2. Serán miembros de la comunidad ditelliana a efectos de este Protocolo:

- a. El cuerpo académico, incluyendo profesores temporarios o visitantes.
- b. El personal no docente.
- c. Terceros que presten servicios no académicos en y/o para la Universidad en forma permanente o temporal, en el marco de sus vínculos con los miembros de la Universidad.
- d. Estudiantes de grado, posgrado y/o de otros programas de la Universidad, cualquiera sea su situación académica.
- e. Personal jerárquico y directivos de la Universidad.

ARTÍCULO 4. CONFIDENCIALIDAD

Es crucial tratar confidencialmente los casos aludidos en este Protocolo. Consecuentemente, se adoptarán todas las medidas disponibles para proteger la identidad de las personas involucradas, ya fueran víctimas, denunciantes que no sean víctimas, denunciadas y/o testigos, excepto cuando ello no sea posible debido a las exigencias derivadas del propio desarrollo de la investigación de hechos denunciados o en razón del cumplimiento de determinados requisitos legales.

Todas las personas de la comunidad ditelliana a las que aplica este Protocolo, incluyendo aquellas que en representación de la Universidad tomen conocimiento de una denuncia o intervengan en los procesos de investigación, deberán mantener la confidencialidad tanto de los hechos como de la totalidad de las medidas que se tomen durante el procedimiento y con posterioridad al mismo.

ARTÍCULO 5. CONSULTAS Y DENUNCIAS

5.1. Las situaciones descritas en el artículo 2 pueden ser denunciadas por cualquier persona. Las denuncias realizadas por personas que no sean la víctima deben ser ratificadas por ésta.

Cualquier persona que haya sido víctima o tuviera conocimiento de alguna de las situaciones comprendida en el artículo 2 podrá realizar las consultas que estime pertinentes, tanto antes, en simultáneo, o después de realizada la denuncia; e incluso aunque no haya denunciado o no tenga la intención de realizar denuncia alguna.

5.2 Las consultas y denuncias podrán presentarse ante el Área de Recursos Humanos de la Universidad, o en la Oficina de Orientación de Estudios (las “oficinas receptoras”). También podrán ser enviadas a estas oficinas vía correo electrónico o depositando un sobre físico en el buzón de las mismas. La consulta o denuncia podrá realizarse de manera verbal o escrita, a cuyo efecto se habilitará un espacio físico para recibir las consultas y denuncias en condiciones de privacidad. Si bien el/la denunciante puede hacer la denuncia de manera anónima, el avance del proceso de instrucción puede requerir levantar dicho anonimato.

Estas oficinas notificarán las denuncias a dos cuerpos creados en el artículo 6: el Comité Disciplinario para casos de Acoso, Discriminación y Hostigamiento (CADH) y el Consejo de Convivencia (CC). Si el caso involucrara a algún/alguna integrante CADH o del CC, la notificación se elevará al/a la Rector/a. Si el caso involucrara al/la Rector/a, la notificación se elevará al/ a la Presidente del Consejo de Dirección de la Universidad.

ARTÍCULO 6. CONFORMACIÓN DEL CONSEJO DE CONVIVENCIA Y DEL COMITÉ DISCIPLINARIO PARA CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACION, Y HOSTIGAMIENTO

6.1. El Consejo de Convivencia (CC) estará integrado por el/la Rector/a, el/la Vicerrector/a, el/la Director/a de Administración y Recursos Humanos y un/a Ombudsperson. El/la Ombudsperson será designado/a para cumplir esta función por el/la Rector/a en consulta no vinculante con el Consejo Académico por un plazo de dos años renovable por un período. El/la Ombudsperson no recibirá una remuneración adicional por desempeñar esta función. El/la Rector/a no tendrá derecho a voto en las decisiones especificadas en el artículo 7.2.k.

6.2. El Comité Disciplinario para casos de Acoso, Discriminación y Hostigamiento (CADH) estará integrado por tres miembros titulares y otros tres suplentes. Dos miembros titulares y dos suplentes provendrán del claustro de profesores de la Universidad con dedicación exclusiva y el restante de los miembros titulares y suplentes provendrá del equipo de gestión de la Universidad. Los miembros titulares y suplentes del CADH serán designados por el Consejo de Convivencia para cumplir esta función por un plazo de dos años, renovable solo por dos períodos consecutivos de dos años adicionales cada uno. En ninguno de los casos la participación en el CADH tendrá una remuneración adicional. Tanto el CC como el CADH deberá contar con una representación equilibrada de género. La Universidad se compromete a capacitar y entrenar en el tratamiento de las cuestiones que trata este Protocolo a cada persona que cumpla funciones en el CADH.

ARTÍCULO 7. PROCEDIMIENTO

7.1. General

- a. La persona denunciante podrá informar cualquiera de las situaciones especificadas en el presente Protocolo y requerir asistencia a través de los canales de recepción de consultas y denuncias descriptos en el artículo 5.
- b. La Universidad podrá ofrecer a la víctima orientación y acompañamiento si considera que las circunstancias del caso lo ameritan.
- c. Las personas involucradas en las investigaciones serán tratadas con dignidad y respeto.
- d. Todas las investigaciones se realizarán cumpliendo con la normativa vigente y las políticas aplicables de la Universidad.

- e. Se espera que todos los miembros de la comunidad ditelliana cooperen en las investigaciones de los hechos que se denuncien.
- f. Las acciones que deban tramitarse en el marco de este Protocolo se desplegarán con independencia de las acciones civiles y/o penales que la persona afectada pueda presentar en sede judicial.
- g. El desistimiento del trámite por parte de la víctima pondrá fin al procedimiento establecido en este Protocolo.

7.2. Gestión de denuncia.

- a. Dentro de los dos (2) días corridos de recibida la denuncia, la oficina receptora notificará la misma al Consejo de Convivencia (CC).
- b. Dentro de los diez (10) días corridos de la recepción de la denuncia, la oficina receptora propondrá una entrevista personal confidencial con la persona denunciante o la víctima en las instalaciones de la Universidad. Ésta podrá aceptar o rechazar tal entrevista, dentro del plazo de los dos (2) días hábiles posteriores a la notificación.
- c. Con posterioridad a la entrevista, la oficina receptora confeccionará un informe con toda la información disponible hasta dicho momento, detallando los hechos, antecedentes e información pertinente recogida en relación al caso. La oficina receptora también confeccionará un informe si la persona consultante o denunciante no concurriese a la entrevista o se negase al levantamiento del anonimato. Si la persona denunciante o la víctima no concurriera a la entrevista, se considerará que desistió del trámite y se aplicará lo establecido en el artículo 7.1.g.
- d. En caso de que el proceso siga su curso, el informe será enviado al CADH, que analizará el caso. Si el CADH lo estima conveniente, podrá convocar a una persona externa a la Universidad con experiencia en la evaluación de situaciones como las comprendidas en este Protocolo.
- e. El CADH realizará un análisis preliminar de la información disponible y podrá optar por:
 - Archivar el expediente y notificar a la persona denunciante en caso de que considere que (i) los hechos denunciados no configuran una de las situaciones comprendidas en el artículo 2 de este Protocolo; o que (ii) no existen elementos suficientes para establecer siquiera indiciariamente que pudiera haberse configurado alguna de dichas situaciones.
 - Comenzar la tramitación de un procedimiento en el caso en que se evalúe que la situación planteada encuadra en el ámbito de este Protocolo y que existen elementos suficientes que aconsejan avanzar en la investigación para establecer si se ha configurado alguna de las situaciones comprendidas en el presente.
- f. Si el CADH decide avanzar en la tramitación de un procedimiento de investigación de los hechos denunciados deberá 1) notificar a la persona denunciante y a la denunciada la iniciación del procedimiento; y 2) iniciar una investigación exhaustiva, en el curso de la cual oír a la/s personas denunciante/s y denunciada/s, así como a los testigos que éstas ofrezcan y cualquier otro testimonio que pudiera resultar relevante.
- g. La investigación no deberá extenderse más allá de 10 días hábiles desde que haya sido iniciada por el CADH. En casos excepcionales, el CADH podrá prorrogar dicho plazo informándolo a los involucrados.
- h. Para permitir el desarrollo adecuado de la investigación y/o evitar exponer a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad y/o que afecte su normal desempeño laboral o académico, el CADH podrá proponer medidas de protección a la persona denunciante. Estas medidas podrán incluir, entre otras, la

fijación de reglas de conducta específicas para la persona denunciada y otras relacionadas con el hecho, incluyendo la reasignación de tareas y espacio físico. La implementación de todas estas recomendaciones incluyendo la eventual suspensión temporal académica o laboral de la persona denunciada, deberán ser confirmadas por el Consejo de Convivencia (CC) y el/la Rector/a a fin de que las mismas se implementen de acuerdo a las disposiciones internas de la Universidad.

- i. En caso de que el Consejo de Convivencia recomiende al/a la Rector/a aplicar alguna de las medidas de protección a las que se refiere el artículo 7.2.h, se informará de la misma a las personas involucradas, debiendo detallarse la causa y su plazo de duración. Estas medidas serán informadas también a las personas responsables de cada área para su adecuada implementación.
- j. Culminada la investigación, el CADH emitirá un dictamen fundado en el que se detallarán los hechos investigados, se analizarán las pruebas y descargos recibidos, y se aconsejará al Consejo de Convivencia, en función de los criterios establecidos en el artículo 7.2.k.: (i) si recomienda o no imponer alguna de las sanciones previstas el artículo 7.3; y (ii) si recomienda o no adoptar alguna medida preventiva o reparatoria de carácter no sancionatorio. En el caso en que se registren opiniones diferentes en el seno del CADH, se emitirá un dictamen de mayoría y otro de minoría.
- k. Luego de recibir el dictamen y las recomendaciones del CADH, el Consejo de Convivencia deberá decidir antes del tercer día hábil si recomienda al/a la Rector/a o no una sanción y si recomienda o no adoptar otras medidas preventivas o reparatorias de carácter no sancionatorio, de acuerdo a los siguientes lineamientos:
 - Si no existen pruebas adecuadas y suficientes para tener por acreditada la efectiva ocurrencia de alguna de las situaciones del artículo 2, no deberá establecerse ninguna sanción ni adoptarse medida alguna de carácter preventivo o reparatorio.
 - Si la persona denunciada incurrió en una de las faltas previstas en el artículo 2, pero la misma no constituye una falta grave, y no se trata de una falta en la que hubiera reincidido, entonces podrán adoptarse medidas preventivas o reparatorias de carácter no sancionatorio. Entre otras medidas, se podrá exigir la realización de cursos, capacitaciones o estudios relacionados con la naturaleza de la falta cometida.
 - Si la persona denunciada incurrió en una falta grave o se tratare de una falta en la que hubiera reincidido, entonces corresponderá que se establezca alguna de las sanciones previstas en el artículo 7.3. Podrán, además, adoptarse las medidas preventivas o reparatorias de carácter no sancionatorio que se consideren adecuadas
 - El/la Rector/a no tendrá derecho a voto en esta decisión.
- l. De acuerdo a las atribuciones que confiere el Estatuto Académico, la resolución final del caso quedará a cargo del/de la Rector/a, quien tendrá en cuenta el asesoramiento recibido del Consejo de Convivencia.

7.3. Sanciones

- a. En el caso de los estudiantes, la escala de sanciones posibles, dependiendo de la gravedad de las conductas acreditadas, incluye:
 - Apercibimiento,
 - Suspensión por un tiempo determinado,
 - Expulsión, y

- Medidas preventivas o reparatorias de carácter sancionatorio o no sancionatorio.
- b. En el caso de integrantes del cuerpo docente y académico, la escala de sanciones incluye:
- Apercibimiento,
 - Suspensión por un tiempo determinado,
 - Terminación del vínculo laboral con la Universidad, y
 - Medidas preventivas o reparatorias de carácter sancionatorio o no sancionatorio.
- c. En el caso de personal docente, directivo y no docente, la sanción se aplicará en función de los lineamientos establecidos por la legislación laboral aplicable y por el Estatuto Académico de la Universidad si correspondiera.

7.4. Recursos.

- a. Las partes involucradas en el proceso serán informadas por escrito de la sanción determinada por el/la Rector/a según el artículo 7.2.I. y tendrán el derecho a apelar por escrito y de manera fundada ante el/la mismo/a Rector/a dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de dicha resolución.
- b. El/la Rector/a tendrá cinco (5) días hábiles para tomar una decisión definitiva.

ARTÍCULO 8. REGISTRO

Las actuaciones llevadas a cabo en el marco del procedimiento establecido en este Protocolo deberán ser debidamente registradas por escrito en un expediente, interviniendo en el mismo todas las oficinas involucradas en el mismo, con los recaudos legalmente exigibles, debiéndose indicar los siguientes elementos esenciales:

- a. Datos personales de la persona consultante y/o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad.
- b. Descripción de las declaraciones recogidas y demás actuaciones realizadas.
- c. Identificación de las personas que participen en cada una de las referidas actuaciones.
- d. Cualquier otro antecedente relevante para la tramitación del procedimiento.

La Coordinación de Recursos Humanos y la Oficina de Orientación de Estudios, según corresponda, llevarán un archivo con los expedientes de los casos denunciados, preservando la confidencialidad de todo el material.

ARTÍCULO 9. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Ningún denunciante ni persona afectada sufrirá ninguna represalia ni medida disciplinaria cuando efectúe denuncias de buena fe, participe en las investigaciones que la Universidad decida llevar a cabo o, de cualquier modo, colabore en el cumplimiento de los objetivos de este Protocolo. La Universidad podrá sancionar a quienes incumplan con esta previsión.

ARTÍCULO 10. PRESCRIPCIÓN

Toda persona afectada por un hecho definido en el artículo 2 tendrá un plazo de 24 meses para denunciarlo, contado desde que estuvo en condiciones de interponer la denuncia sin temor fundado de consecuencias perjudiciales.

ARTÍCULO 11. VIGENCIA Y MODIFICACIONES

El presente Protocolo comenzará a regir el 1 de marzo de 2021. El/la Rector/a, luego de efectuar consultas no vinculantes con el Consejo Académico y el/la Director/a de Administración y Recursos Humanos, podrá revisar este Protocolo cuando lo estime conveniente.