

RESOLUCIÓN CPyGE N° 031/17.

San Carlos de Bariloche, 27 de junio de 2017.

VISTO el expediente 382/2017 del registro de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO, la Ley 23.592, la Ley 26.485, la Ley 26.743 y el Estatuto universitario, y

CONSIDERANDO

Que la Ley de Educación Superior N° 24.521, así como distintos instrumentos normativos de las instituciones de educación superior, garantizan el ingreso y la permanencia en la Universidad si ningún tipo de discriminación de ninguna naturaleza, y que prohíben y sancionan actos y manifestaciones que violan el deber de igualdad en el trato.

Que el Estatuto Universitario, Artículo 3°, establece que “la institución promueve las libertades civiles y los derechos humanos reconocidos por la Constitución Nacional y la legislación en vigencia, aunque es prescindente en cuestiones de orden partidario y religioso”, y que “la Universidad será ámbito de debate y de libre expresión, en un marco de respeto al disenso y aliento a la tolerancia y de preocupación por los interrogantes regionales y nacionales, mostrando compromiso institucional, liberado de toda connotación política o ideológica”.

Que la sanción de normas específicas contra todo tipo de acto de discriminación, como la Ley N 23.592; la Ley 26.485 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; y la Ley 26.743 sobre la identidad de género, obliga a llevar a cabo en la Universidad acciones destinadas a la efectiva vigencia en su ámbito de actuación, de los valores y principios contenidos en las referidas normas, de modo de promover una convivencia fundada en la igualdad, el respeto a la diversidad, evitando formas de discriminación y violencias basadas en la identidad de género y/o en la orientación sexual.

Que se considera oportuno y conveniente establecer los mecanismos aplicables para dar rápida respuesta a situaciones que impliquen, en el ámbito de esta universidad, la vulneración de los derechos humanos mediante actos de discriminación, acoso, acoso sexual, abuso de poder y cualquier forma de violencia física, psíquica,



emocional basada en la orientación sexual o identidad de género.

Que este asunto ha sido tratado en la sesión realizada el 28 de junio de 2017, en el punto 4 inciso (i) del Orden del Día, habiéndose aprobado por unanimidad por los señores Consejeros presentes.

Que la presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el Artículo 19º del Estatuto de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO.

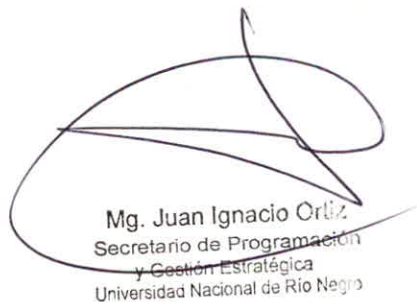
Por ello,

**EL CONSEJO DE PROGRAMACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO**


RESUELVE

ARTÍCULO 1º.- Aprobar el “Protocolo para la Actuación en Situaciones de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género” de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO, que se agrega como Anexo I e integra la presente.

ARTÍCULO 2.- Registrar, comunicar y archivar.



Mg. Juan Ignacio Ortiz
Secretario de Programación
y Gestión Estratégica
Universidad Nacional de Río Negro



LIC. JUAN CARLOS DEL BELLO
Rector
Universidad Nacional de Río Negro

RESOLUCIÓN CPyGE N° 031/17.

ANEXO I - RESOLUCIÓN CPyGE N° 031/17.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIAS DIRECTAS E INDIRECTAS BASADAS EN EL GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO.

ARTÍCULO 1º.- OBJETIVOS. Los objetivos de este protocolo son:

- a) Establecer un procedimiento para la denuncia de los hechos, la protección y reparación de las víctimas y la sanción de las personas agresoras, dentro de los límites reglamentarios de la Universidad.
- b) Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia que pudiesen requerir, tanto para denunciar los hechos como para procurar el cese de la violencia y la reparación de los daños sufridos.
- c) Generar un espacio de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- d) Derivar las situaciones de violencia que no puedan ser abordadas en el ámbito universitario a las instituciones y organismos pertinentes.
- e) Difundir el presente Protocolo e implementar los servicios de atención pertinentes, en todo el ámbito de actuación de la UNRN.

ARTÍCULO 2º.- ÓRGANOS DE APLICACIÓN. Los órganos de aplicación del presente Protocolo son:

- **La Comisión de Violencias Directas e Indirectas Basadas en el Género (CoViDIG):** estará compuesta por representantes de los claustros de estudiantes, docentes y no docentes. Funcionará en cada Consejo Directivo de Programación y Gestión Estratégica de Sede y en el Consejo de Programación y Gestión Estratégica. Deberá sesionar cada vez que sea requerida y un mínimo de tres veces al año.
- **Las Unidades de Violencias Directas e Indirectas Basadas en el Género (UVDI):** estarán integradas, como mínimo, por dos personas con formación y/o



experiencia acreditada en las materias sobre las que versa este protocolo, preferentemente con formación en Derecho, Trabajo Social y/o Psicología. Funcionará una UVDI en cada Sede de la UNRN y una en el Rectorado.

ARTÍCULO 3º.- AUTORIDADES DE APLICACIÓN. Las autoridades de aplicación de las medidas adoptadas en este Protocolo son:

- Las personas titulares del Rectorado y Vicerrectorados de la UNRN.

En los supuestos en los que la persona denunciada sea una de las autoridades competentes, se deberá informar de los hechos al Consejo de Programación y Gestión Estratégica y deberán aplicarse las previsiones estatutarias respecto del mecanismo de remoción de autoridades.

ARTÍCULO 4º.- COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE APLICACIÓN.

i. Competencias de la CoViDIG:

- Aplicar, a instancia de parte, los procedimientos previstos en los artículos 17 y 18 del presente protocolo.

ii. Competencias de las UVDI:

- Aplicar el procedimiento descrito en los artículos 9 a 16, inclusive, del presente protocolo.
- Procurar el adecuado seguimiento de los casos.
- Elevar a las autoridades los datos e informes necesarios sobre las denuncias gestionadas, a los efectos de realizar estadísticas, al menos una vez al año y toda vez que les sean requeridos.

ARTÍCULO 5º.- ÁMBITO MATERIAL DE APLICACIÓN. Este procedimiento rige para las relaciones laborales, educativas y/o de servicios que se desarrollen en el marco de cualquier dependencia de la Universidad Nacional de Río Negro.

Las situaciones señaladas en este artículo involucran los comportamientos y acciones realizadas por autoridades, funcionarios/as, docentes y no docentes (cualquiera sea su condición laboral), estudiantes, personal académico permanente o temporario y terceros que presten servicios no académicos en las instalaciones o dependencias edilicias de la Universidad.



Las conductas que sean calificadas como actos de violencias basadas en el género, sean de carácter directo o indirecto, serán consideradas como faltas a los efectos de la aplicación del Estatuto y de las normas disciplinarias y procedimientos de la Universidad Nacional de Río Negro que rigen para autoridades, estudiantes, docentes y no docentes mayores de edad.

En caso de estudiantes de la UNRN menores de 18 años que eventualmente estén implicados/as en este tipo de actos, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente en materia de infancia.

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población.

Será indistinto que las situaciones señaladas en este artículo se lleven a cabo en la institución y sus dependencias o en otro lugar, siempre que se den en circunstancias o en ocasión de actividades estrictamente universitarias.

ARTÍCULO 6°.- VIOLENCIA DIRECTA E INDIRECTA BASADA EN EL GÉNERO. DEFINICIONES. A los efectos de este protocolo, la violencia directa e indirecta basada en el género está constituida por:

- a) **Violencia directa basada en el género:** “toda conducta, acción u omisión basada en una relación desigual de poder que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de las mujeres y otras personas que integran las denominadas minorías sexuales o de género, entre las que se encuentran lesbianas, gays, transgéneros, travestis, bisexuales, intergéneros y cualquier otra persona que se aparte de la heterosexualidad normativa. Quedan comprendidas dentro de esta definición todas aquellas conductas perpetradas desde el Estado o por sus agentes”.
- b) **Violencia indirecta basada en el género:** “toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a las mujeres y otras personas que integran las denominadas minorías sexuales o de género, entre las que se encuentran lesbianas, gays, transgéneros, travestis, bisexuales,



intergéneros y cualquier otra persona que se aparte de la heterosexualidad normativa, en desventaja con respecto a los varones”.

Los conceptos anteriores tienen por referencia aquellos establecidos en la Ley Nacional 26.485 “Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” y las normas que protegen las identidades sexuales o de género auto-percibidas.

ARTÍCULO 7º.- CONDUCTAS QUE DAN LUGAR A LA INTERVENCIÓN. Este procedimiento incluye situaciones de violencias directas e indirectas contempladas en:

- i. La Ley Nacional 26.485 “Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” y concordantes y sus diferentes tipos y modalidades.
- ii. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, ratificada por nuestro país a través de la Ley Nacional Nº 23.179, de 1985.
- iii. La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, ratificada por nuestro país a través de la Ley Nacional Nº 24.632, de 1996.
- iv. Conductas de violencia física, psíquica y sexual descritas en el Código Penal argentino. Cuando se configure un delito dependiente de instancia privada, sólo se actuará por denuncia de la víctima.
- v. Hechos de violencia sexual no descritos en el Código Penal y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual todo comentario reiterado 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.
- vi. Conductas que vulneren lo establecido en la Ley Nacional 26.743 de identidad de género y la Resolución 2807/13 de la Organización de Estados Americanos sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género.
- vii. Toda otra conducta, acción u omisión con connotación sexista, es decir, que ofenda o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad o expresión de



género u orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo, amenaza y cualquier otro acto que afecten su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica o seguridad personal.

ARTÍCULO 8º.- PRINCIPIOS RECTORES. Los órganos y autoridades de aplicación de este protocolo desarrollarán sus intervenciones regidos por los siguientes principios:

- a) Asesoramiento gratuito. La persona afectada será asesorada de forma gratuita.
- b) Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o una denuncia será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.
- c) Contención y acompañamiento. La persona afectada será acompañada en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada.
- d) No re-victimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos. Se omitirá toda conducta que, por la vía de acción, omisión, comunicación verbal o gestual, minimice, ridiculice o emita juicios de valor sobre los hechos. Se proveerá atención inmediata y se evacuarán las dudas y consultas de forma integral. La derivación de la persona a otro servicio especializado no comportará la desatención de su caso ni la falta de compromiso en la búsqueda de una solución reparadora.
- e) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información. Toda la información recibida será manejada con estricta discreción y confidencialidad. La documentación que deba ser remitida en forma impresa será remitida en sobre cerrado con una minuta identificada sólo con el número de Expediente, resguardando cualquier posibilidad de identificación de la víctima.
- f) Promoción de las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos por la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y la Ley Nacional 26.485 "Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales".



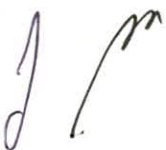
- g) Articulación y coordinación de las acciones que, para el cumplimiento del presente Protocolo, lleve adelante la Universidad Nacional de Río Negro con las distintas áreas involucradas en la temática en el ámbito nacional, provincial o municipal.
- h) Generación de los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia.
- i) Diseño y publicación en forma coordinada entre todas las autoridades de aplicación de una guía de información sobre las actividades que la Universidad lleve adelante en pos de eliminar las violencias basadas en el género y para difundir los servicios de asistencia directa.
- j) Promoción en forma conjunta con las/os representantes de centros de investigación, gremiales, docentes, no docentes y estudiantes del abordaje de políticas concretas para la prevención, erradicación y sanción frente a los casos de violencia de género.
- k) Promoción de vínculos de cooperación interinstitucional con los colegios profesionales y organismos vinculados a la problemática de violencia de género.
- l) Promoción de la inclusión de esta problemática en los programas de aprendizaje.

ARTÍCULO 9°.- DENUNCIA. Las personas que se consideren afectadas o terceros que visualicen o presencien situaciones de violencias directas o indirectas basadas en el género podrán ponerlas en conocimiento del órgano de aplicación que corresponda.

Si la denuncia fuese hecha ante autoridades u otras personas integrantes de la Universidad, éstas deberán ponerla de inmediato en conocimiento del órgano de aplicación correspondiente.

La denuncia podrá ser realizada en forma personal por el/la afectado/a, o por una tercera persona con conocimiento directo de los hechos, a través de algún mecanismo idóneo para tal fin.

Recibida la denuncia, el órgano de aplicación citará de forma inmediata a la persona denunciante a una audiencia, a los efectos de ratificar su denuncia. En caso de que la denuncia sea formulada por la propia víctima, el acto de ratificación de la denuncia podrá ser considerado a los efectos del artículo 10 ° del presente.



En el acto de ratificación de la denuncia se procurará respetar la intimidad de la persona denunciante, evitando interrogarla sobre circunstancias más allá de lo requerido para precisar los hechos y para adoptar medidas de efecto inmediato. Sin perjuicio de ello, se tomará nota de cuanto exponga espontáneamente.

ARTÍCULO 10°.- AUDIENCIA DE LA VÍCTIMA. La víctima tiene derecho a ser oída en audiencia por el órgano de aplicación, a los efectos de dar detalles de lo ocurrido, presentar pruebas y brindar toda la información que considere pertinente a los efectos de su denuncia. Podrá ser escuchada tantas veces como lo requiera, siempre sin la presencia de la persona denunciada.

En esta audiencia estarán presentes la víctima y dos personas de la UVDI, una de las cuales dirigirá la audiencia y la otra tomará nota y labrará un acta donde consten las expresiones de la víctima de la manera más literal posible.

La persona que guía la audiencia deberá procurar que la víctima se focalice en los hechos sin brindar su opinión y sus interpretaciones personales sobre el relato que está escuchando.

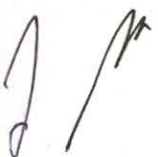
La persona que toma notas y labra el acta, deberá permanecer en silencio y no podrá interrumpir la audiencia, salvo cuando requiera una aclaración indispensable.

Durante la audiencia de la víctima se deberá respetar su intimidad y se procurará un ambiente de contención y seguridad.

ARTÍCULO 11°.- NOTIFICACIÓN Y DEFENSA DE LA PERSONA DENUNCIADA. Recibida la denuncia y escuchada la persona afectada, el órgano de aplicación deberá notificar de forma inmediata y fehaciente a la persona que se le imputa la comisión de algunos de los hechos mencionados en el art. 7°.

Además de realizar la notificación, el órgano de aplicación garantizará a la persona denunciada que ejerza su defensa, presentando un descargo y aportando las pruebas necesarias. El plazo para la presentación del descargo será de 2 (dos) días hábiles desde la notificación. El descargo se podrá hacer de forma oral o escrita. En el primer caso, se procederá del mismo modo que el descrito en el artículo 10° con relación a la víctima y siempre sin la presencia de ésta.

La no presentación de descargo no interrumpirá el procedimiento.



ARTÍCULO 12°.- EVALUACIÓN DE LOS HECHOS. Recibida la denuncia y escuchada la persona afectada, el órgano de aplicación evaluará la gravedad del hecho denunciado y las medidas cautelares que fueran necesarias, de forma inmediata y en un plazo no mayor a 72 horas.

De corresponder, y dentro del plazo establecido en el párrafo anterior, se realizará un Informe de Evaluación de Riesgo siguiendo las pautas, criterios e indicadores establecidos en el Sistema de Gestión de Denuncias de la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que serán tomados a fines orientativos y deberán ser cotejados con profesionales de la psicología y/o la psiquiatría, según la gravedad del caso concreto.

El Informe de Evaluación de Riesgo se dará a conocer inmediatamente a las personas involucradas, quienes podrán hacer alegaciones ante el órgano de aplicación, dentro del tercer día de notificadas.

ARTÍCULO 13°.- ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES. Recibida la denuncia, y en función de su gravedad, el órgano de aplicación deberá solicitar a las autoridades correspondientes, de forma inmediata, que adopten las medidas necesarias para asegurar el cese de la situación de violencia y la protección de la víctima.

Cuando la persona denunciada tenga relación directa de autoridad o relación cotidiana en sus desempeños institucionales con quien realiza la denuncia, la autoridad competente debe garantizar la suspensión preventiva de ese vínculo de manera tal que el/la denunciante pueda continuar sin obstáculos su vida cotidiana en la institución, hasta que se resuelva en forma definitiva el caso.

En todos los supuestos, las medidas adoptadas para cesar la situación de violencia deberán recaer sobre la persona denunciada. Las mismas podrán ser adoptadas con carácter previo al traslado al denunciado.

ARTÍCULO 14°.- PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS. Las autoridades de la Universidad deberán proteger a la víctima de las eventuales represalias que pudiera sufrir por su denuncia, en particular, si la persona denunciada se encuentra en una posición de superioridad con respecto a la víctima.



ARTÍCULO 15°.- COMUNICACIÓN FORMAL A LAS AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD. Una vez cumplidos los plazos previstos en Artículo 12, y en un plazo no mayor a 24 horas, el órgano de aplicación correspondiente informará los hechos a las autoridades universitarias de quienes dependa inmediatamente la presunta persona infractora. Junto con la notificación, recomendará o confirmará la adopción de medidas cautelares y urgentes tendientes a procurar el cese de la situación de violencia, así como las medidas de protección a la víctima que considere necesarias. Posteriormente, y de corresponder, elevará el Informe de Evaluación de Riesgo. La ausencia de Informe de Evaluación de Riesgo no impedirá la adopción de medidas cautelares y de protección.

En los casos en los que esté involucrado personal de la universidad, docente o no docente, también se pondrá en conocimiento de los hechos a las representaciones gremiales correspondientes.

ARTÍCULO 16°.- INICIO DEL PROCESO SANCIONATORIO Y REPARADOR. Recibida la denuncia y, en su caso, el informe de riesgo y de adopción de medidas de protección que correspondan, la autoridad correspondiente deberá exhortar a la persona denunciada a cesar en las conductas atribuidas y adoptará las medidas cautelares y de protección pertinentes, teniendo especialmente en cuenta las medidas previstas, a este último fin, en la Ley 26.485.

Asimismo la autoridad procurará las medidas suficientes para la reparación integral de la víctima, es decir, medidas tendientes a aproximar la situación de la víctima al estado en que se encontraría de no haberse producido el hecho.

Si la conducta del denunciado pudiera configurarse, de acuerdo al estamento al que pertenezca, en una causal de sanción disciplinaria, deberá iniciar las actuaciones conforme las previsiones del Artículo 20°.

ARTÍCULO 17°.- PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES Y DE REPARACIÓN. La persona afectada, víctima o agresor/a, podrá impugnar las medidas cautelares y de reparación adoptadas en el marco de este protocolo ante la CoVIDIG correspondiente en un plazo de 72 horas.



Dentro de las 48 horas de recibida la impugnación, la CoVIDIG deberá notificar a las personas involucradas, quienes podrán formular alegaciones en un plazo de 48 horas a partir de su notificación.

La CoVIDIG deberá resolver la impugnación en un plazo máximo de 15 días, a contar desde el día siguiente al vencimiento del último plazo para la formulación de alegaciones.

ARTÍCULO 18°.- QUEJA POR RETARDO EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.

Cuando se incumplan los plazos, procedimientos y medidas establecidos en este protocolo las personas interesadas podrán interponer una queja por retardo ante la CoVIDIG. La CoVIDIG deberá exhortar a los órganos y autoridades a actuar de forma inmediata.

En caso de incumplimiento de los plazos y procedimientos por parte de la CoVIDIG, la queja será presentada ante el Consejo de Programación y Gestión Estratégica correspondiente. Este Consejo deberá exhortar a los órganos y autoridades a actuar de forma inmediata.

ARTÍCULO 19°.- PERSPECTIVA DE GÉNERO. Cuando por los hechos denunciados corresponda la promoción de acciones vinculadas al régimen disciplinar de la Universidad, las personas que intervengan en este procedimiento deberán tener una capacitación específica en perspectiva de género y violencias basadas en el género.

El órgano de aplicación del presente protocolo deberá ser notificado de las actuaciones y podrá consultarlas a los fines de realizar el correspondiente seguimiento del caso.

ARTÍCULO 20°.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

- a) **Del Personal Docente.** Las situaciones de violencias de género generadas por parte de personal docente serán consideradas en el marco del Reglamento de Investigaciones Administrativas de la Universidad (Res. UNRN N° 1184/11), y del Artículo 32 del Decreto Nacional N° 1246/15, que homologa el Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, que determinan los procedimientos de investigación y regímenes sancionatorios correspondientes al personal docente y se graduarán teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes de la persona acusada y los perjuicios causados.



Las situaciones previstas en el Artículo 7º serán consideradas faltas disciplinarias, siempre que por su gravedad o carácter reiterado no importen faltas ético-académicas, para las que será de aplicación lo previsto en el Reglamento de Juicio Académico de la Universidad, o la normativa que en el futuro la reemplace.

- b) **Del Personal No Docente.** Las situaciones de violencias de género generadas por parte de personal no docente serán consideradas en el marco del Reglamento de Investigaciones Administrativas de la UNRN (Res. UNRN N° 1184/11) y del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales homologado por el Decreto Nacional N° 366/06, o la normativa que en el futuro la reemplace.
- c) **De los estudiantes.** Cuando las denuncias se dirijan contra uno o más estudiantes de esta casa, será de aplicación lo previsto en el Reglamento Disciplinario de Alumnos aprobado por Resolución UNRN N° 1152/10, o la normativa que en el futuro la reemplace. En el caso que sean estudiantes las/los implicados en una denuncia, se respetará el derecho a la educación según lo establecido por el Estatuto de la Universidad.
- d) Del personal contratado y las autoridades cuyo mecanismo de separación del cargo no esté previsto en los estatutos, será de aplicación lo previsto en el Reglamento de Investigaciones administrativas de la UNRN (Res. UNRN N° 1184/11).

En todos los casos, la reincidencia se considerará un agravante y se atenderán a las circunstancias de tiempo, lugar y modo para el encuadramiento de la conducta.

Mientras se sustancie la investigación se observará la pertinencia de medidas preventivas de separación física de las personas involucradas, conforme las previsiones de los Artículos 13º y 14º.

