



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES**

TANDIL, 25/11/2016

ORDENANZA: **N°4589**

VISTO:

La Reunión del Consejo Superior celebrada el 24/11/2016; y

CONSIDERANDO:

Que durante el transcurso de la misma, se llevó a tratamiento el **Expediente 1-55359/2015 - Cuerpo 1**, mediante el cual la Facultad de Derecho, acompaña la propuesta de **Protocolo de Actuación frente a situaciones de Violencia de Género y Discriminación por cuestiones de Género de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires**, obrante de fs. 23 a 34.-

Que el Consejo Académico de la citada Facultad considera de suma importancia contar con un protocolo de actuación en casos tan sensibles como los allí estipulados, entendiéndose que el mismo debiera ser parte de una política integral institucional acerca de la violencia en sus diversas expresiones.-

Que dicho Protocolo cuenta con la aprobación y acompañamiento por unanimidad de todo el espectro universitario.-

Que los Señores Consejeros Superiores en reunión del día de la fecha, aconsejan el dictado de la Ordenanza de archivo pertinente.-



N°4589

Por ello, en uso de las atribuciones conferidas por el Art. 28° Inc. b) del Estatuto de la Universidad, aprobado por Resolución Ministerial N° 2672/84 y modificado por la Honorable Asamblea Universitaria;

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

O R D E N A

ARTICULO 1°: Aprobar el *PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE GENERO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES*, cuyo texto ordenado obra anexo a la presente.-

ARTICULO 2°: Regístrese, comuníquese, notifíquese y archívese.-

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Y DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE GÉNERO**

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

La violencia y la discriminación por cuestiones de género es un problema de derechos humanos. La violencia de género es aquella que se ejerce contra otra persona por razones relacionadas con su sexo (hombre o mujer) o género (identidad, orientación o expresión de género). Atenta contra la integridad de las personas e impide el normal desenvolvimiento de cualquier plan de vida que pretenda desarrollarse. Sus consecuencias revisten extrema gravedad ya que atentan contra la salud psíquica, psicológica, física y moral de las personas, como asimismo la vida social de las víctimas de violencia o discriminación.

Es una problemática enraizada estructuralmente en nuestras comunidades, por lo cual también amerita políticas estructurales para prevenirla y erradicarla. La discriminación y la violencia de género responden en gran medida a la reproducción de una cultura machista y patriarcal conforme la cual el lugar de la mujer ha sido históricamente relegado a una posición inferior respecto del hombre en todos los ámbitos. Los estereotipos sociales que se han ido afianzando con las prácticas culturales han afectado gravemente la igualdad entre todos los seres humanos.

En términos de derechos humanos, tanto el principio de igualdad como el de no discriminación protegen no sólo a las mujeres sino a todas las personas de cualquier causa de discriminación arbitraria e injustificada, que perturbe el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Por esta razón, resulta esencial visibilizar la existencia de estos principios como fuente de protección y fundamento de la condena a las prácticas discriminatorias y a las violencias por razones o motivos de género. Así mismo, deben considerarse estos principios en relación al derecho a la integridad personal, también consagrado y receptado en toda la legislación internacional en materia de derechos humanos.

En consideración de lo expuesto, los Estados en el seno de la Comunidad Internacional Organizada han tomado cartas en el asunto plasmando en diferentes instrumentos jurídicos la protección de derechos, por una parte, y la sanción y condena de todas y cada una de las prácticas que atentan contra la integridad de las personas por razones de género, por otra.

Respecto del principio de igualdad fue recogido tempranamente en los preámbulos de los primeros instrumentos de derechos humanos de carácter general tanto del Sistema Universal de Derechos Humanos, como del Sistema Interamericano. Dentro del primero, la Declaración Universal de Derechos Humanos afirmó que *"los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe... la igualdad de derechos de hombres y mujeres"*. Por su parte en el Sistema Americano, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre estableció que *"todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y*

¹Declaración Universal de Derechos Humanos, ONU, 1948, Preámbulo, párrafo 5;

derechos²”, mientras que la Convención Americana de Derechos Humanos afirmó el fundamento al expresar que *“los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana”*³.

Años más tarde, en 1951 la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) proclamó el Convenio sobre la Igualdad de la Remuneración, donde se fijaron pautas objetivas a fin de fijar de forma equitativa e igualitaria la remuneración sin hacer distinción de sexo a tales fines. En 1958 la misma OIT sancionó el Convenio contra la Discriminación (empleo y ocupación), donde en su art. 1.º definió el concepto de discriminación, destacando la prohibición de realizar diferencias por motivo de sexo.

Ya en 1966, en el seno de la Organización de Naciones Unidas (ONU), se firmaron el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El primero de ellos recogió el principio de prohibición de discriminación por razones de sexo en el art. 2, mientras que en el art. 3 estableció el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. En su art. 26 reiteró y profundizó la prohibición de la discriminación al decir que *“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por su parte también recepcionó el principio de no discriminación y el de igualdad en los arts. 2.2 y 3 respectivamente, y además estableció en el art. 7.a.i la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, y en el art. 10.2 la protección correspondiente a las mujeres antes y después del parto, incluido el período de lactancia.

En el año 1967 aparece el primer instrumento jurídico específico, la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que en su art. 1 proclamó que *“La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana”*.

En 1969 en el marco del sistema interamericano, la Convención Americana de Derechos Humanos en su art. 5.1 consagró el derecho a la integridad personal, protegiendo a las personas frente a toda agresión que pudiera afectar la integridad física, psíquica y moral; así mismo, en su art. 24 el derecho de igualdad ante la ley aparece expresamente consagrado.

Contando con el antecedente de 1967, en 1979 se decidió avanzar en la firma de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, más conocido como CEDAW. En este instrumento se definió la discriminación contra la mujer como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio por la mujer*

² Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, 1948, Preámbulo, 1º párrafo;

³ Convención Americana de Derechos Humanos, Preámbulo, 2º párrafo;

*independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*⁴.

En 1988 para saldar la ausencia de los derechos económicos sociales y culturales en la Convención Americana de 1969, se firmó el Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, donde de forma similar a otros instrumentos consagró el principio de no discriminación en su art. 3, expresando que los Estados deben garantizar los derechos consagrados sin discriminación alguna por diferentes motivos entre los cuales incluye el sexo⁵.

En 1994 los Estados americanos lograron el consenso necesario para avanzar con la firma de un instrumento jurídico que protegiera a las mujeres contra la violencia, firmando la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem do Para)⁶. En su art. 1 define a la violencia contra la mujer como *"cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"*, y en el art. 2 su alcance, al expresar que *"Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y; c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra"*. En particular, la Convención de Belem Do Pará se refiere en su art. 6 a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado, afirmando, además, que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.

Una vez iniciado el siglo XXI, en el seno de la Organización de Estados Americanos (OEA) comenzó a abrirse lugar a la discusión sobre la protección de los derechos de las personas LGTBI. En el año 2008 la Asamblea General de la OEA expresó en la Resolución 2435 su preocupación por los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos cometidos contra los individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género. La centralidad otorgada por el mencionado órgano a la temática, logró que en el año 2012 viera la luz el Estudio "Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes", elaborado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos "CIDH" en cumplimiento de la resolución AG/RES. 2653 del año 2011. En el año 2013, se dicta la Resolución 2807 denominada Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género mediante la cual la Asamblea General de la OEA resuelve "1) Condenar todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados dentro de los

⁴ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, art. 1;

⁵ Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, arts. 3;

⁶ Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, arts. 5, 6, 7 y 9;

parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada. 2) Alentar a los Estados Miembros a que, dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de su ordenamiento interno, consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación contra personas a causa de orientación sexual e identidad o expresión de género. 3) Condenar los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados Miembros a que fortalezcan sus instituciones nacionales con el fin de prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad, y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia”.

En el año 2014 la Asamblea General logró avanzar con mayor énfasis en la cuestión y condenó expresamente todas las formas de discriminación contra las personas con motivo de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, así como todos los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra estas personas, todo lo cual quedó plasmado en la AG/RES 2863.

Por medio de dicha Resolución se llama a los Estados miembros a que adopten medidas adecuadas en el marco de sus jurisdicciones para eliminar las barreras existentes que impidan u obstaculicen el acceso de las personas LGBTI a los espacios de participación política y otros ámbitos de la vida pública, como así también garantizar el libre desarrollo de la vida privada. En esta oportunidad se exhortó a los Estados miembros a formar parte de los instrumentos interamericanos en materia de protección de derechos humanos, entre los que se encuentra la Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia. Si bien esta Convención aún no ha entrado en vigencia, es de destacar que significa un importante avance en términos de protección de derechos humanos desde una perspectiva de género, ya que en su art. 1 párrafo 2º expresa que “*La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género...*”.

Considerando las facultades de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) podemos observar que en los últimos años ha logrado profundizar determinadas acciones en pos de la protección de colectivos de personas en condiciones de vulnerabilidad por razones de género. En el año 2011 la CIDH tomó la decisión de crear una unidad especializada para monitorear las condiciones de acceso a los derechos humanos de las personas LGBTI en la Región. Posteriormente, en el año 2013 avanzó en ésta línea creando una Relatoría de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex, “*que trabaja en torno a tres pilares principalmente: el tratamiento de casos y peticiones individuales, la asesoría a los Estados miembros de la OEA en esta temática, y la preparación de un informe hemisférico sobre los derechos humanos de estas personas*”.

⁷Negro Alvarado, Dante Mauricio, “Los avances más recientes en la protección de los derechos humanos del grupo LGBTI en el ámbito interamericano”, *Derecho PUCP. Revista de la Facultad de Derecho*, N° 73/2014, p. 167.

El precedente desarrollo da cuenta de las responsabilidades internacionales que Argentina debe cumplir respecto a la prevención, sanción y eliminación de la violencia sexual y de la discriminación por razones de género y elección sexual, teniendo en consideración las múltiples recomendaciones que los organismos de Naciones Unidas le han hecho a nuestro país.

En particular, respecto del acoso sexual, el Comité de Derechos Humanos, en ocasión del tercer informe presentado por Argentina, adoptó la siguiente Observación final (CCPR/CO/70/ARG), el 3 de noviembre de 2000: "15. (...) También preocupan el acoso sexual y otras manifestaciones de discriminación en los sectores público y privado. El Comité observa asimismo que no se lleva sistemáticamente información sobre estos asuntos, que las mujeres tienen un escaso conocimiento de sus derechos y de los recursos de que disponen y de que no se tramitan debidamente las denuncias". Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en julio de 2010 ha adoptado la siguiente Observación final (CEDAW/C/ARG/6), en ocasión del examen del Sexto informe periódico de la Argentina: "36. El Comité insta al Estado parte a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar una mejor aplicación de su legislación laboral (...), promulgar legislación relativa al acoso sexual en los lugares de trabajo públicos y privados, incluidas sanciones eficaces (...)". En el mismo sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al analizar el tercer informe presentado por Argentina adoptó, el 2 de diciembre de 2011, la siguiente Observación final (E/C.12/ARG/CO/3) respecto del acoso sexual: "16. Al Comité le preocupa que, ni el derecho penal, ni la legislación laboral, del Estado parte, prohíban específicamente el acoso sexual en el trabajo y que no esté específicamente reconocido como un delito (art. 7 b). El Comité ruega encarecidamente al Estado Parte a aprobar y aplicar medidas legislativas que prohíban específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como para que sea punible en virtud de las leyes penales y laborales. El Comité recomienda al Estado Parte comprometerse a sensibilizar al público contra el acoso sexual y proporcionar una protección integral a las víctimas".

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en sus Observaciones finales al Estado de Argentina adoptadas el 16 de julio de 2004, (CEDAW/C/ARG/5/Add.1), ha señalado que: "379. El Comité insta al Estado Parte a que vele por la aplicación de un enfoque comprensivo en relación con la violencia contra las mujeres y las niñas, teniendo en cuenta su recomendación general 19 sobre la violencia contra la mujer. Dicho enfoque debe comprender la aplicación efectiva de la legislación vigente, a nivel provincial, para luchar contra todas las formas de violencia contra las mujeres. (...) El Comité recomienda también que el Estado Parte inicie una campaña nacional de sensibilización pública sobre la violencia contra las mujeres y la inaceptabilidad social y moral de dicha violencia, especialmente en el período de dificultades que vive actualmente el país, y que incremente sus esfuerzos por impartir a los funcionarios públicos, en particular el personal encargado de hacer cumplir la ley, el personal del Poder Judicial y los profesionales de la salud, una capacitación sensible a las cuestiones de género en lo tocante a la violencia contra las mujeres, que constituye una violación de los derechos humanos de las mujeres".

En el ámbito interno de nuestro Estado la cuestión también ha logrado un interesante desarrollo. En relación a la violencia de género, la ley n° 26.485 la conceptualiza en su art.

4 como "toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal". En el art. 5 se describe a la violencia sexual como "cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo... acoso, abuso sexual...". En el art. 6 la ley expone diferentes modalidades en las que considera puede expresarse la violencia, incluyendo "b) la violencia institucional contra las mujeres: 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 que las mujeres tengan 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".

Con relación a la condición sexual e identidad o expresión de género de las personas, contamos con recientes normativas que garantizan el derecho a la diversidad. En el ámbito local se ha sancionado la Ley N° 26.618 de Matrimonio entre personas del mismo sexo, la Ley N° 26.743 de Identidad de género, la Ley 23.592 sobre actos discriminatorios.

El panorama descrito da cuenta que resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas de violencia y discriminación ya que el desconocimiento de los efectos de las mismas interfiere, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo del trabajo o del desarrollo educativo según fuere el caso, convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles y provocando sentimientos de humillación e intimidación. La perpetración y / o reiteración de conductas de carácter sexual violentas, discriminatorias o que resulten intimidatorias y que degradan las condiciones de inserción en el ámbito universitario, trae como consecuencia la inestabilidad en la permanencia en los procesos educativos, así como en el mantenimiento de la relación de trabajo.

Se encuentra a cargo del Estado la responsabilidad de hacer efectivos los derechos reconocidos en estos Instrumentos de Derechos Humanos que aseguran a las personas que sufren violencia y discriminación, en razón de su género o por su orientación sexual, la posibilidad de contar con recursos sencillos, rápidos y efectivos ante los órganos competentes para reclamar por violaciones a sus derechos fundamentales (la Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 8; Pacto de San José de Costa Rica, art. 25, inc. 1; Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación, art. 10). La obligación del Estado de dar cumplimiento a lo regulado en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos no se agota en el dictado de leyes formales en el ámbito interno, sino que exige, además, que se adopten medidas de acción positivas que se traduzcan en políticas activas para asegurar la igualdad de oportunidades en el goce de estos derechos, priorizando a aquellos grupos que históricamente han estado en especiales situaciones de vulnerabilidad. Estas políticas deben ser transversales e involucrar a todas las esferas del Estado, incluyendo sin lugar a dudas, al ámbito universitario.

Sin embargo, en aquellos casos en que no ha sido posible la prevención y se verifica la existencia de un daño, la persona damnificada debe contar con la posibilidad de exigir una

reparación y el cese inmediato de las situaciones de violencia y discriminación, mediante procedimientos oportunos, accesibles, eficaces establecidos con dicha finalidad y que resguarden la dignidad y, en la mayor medida posible la privacidad e intimidad de la persona afectada.

Por último, se observa que entre las diversas formas de violencia sexual registrada y que no tiene una regulación uniforme ni integral, existe la figura del "acoso sexual", sancionada en distintas normativas nacionales y provinciales en el ámbito de la administración pública, como el Decreto nacional Nº 2.385/93 de Acoso sexual en la Administración Pública Nacional. No obstante ello, sobre las situaciones de "acoso sexual" desarrolladas en el marco de las relaciones interpersonales establecidas en los ámbitos educativos no existen normativas de alcance nacional que comprometan a las instituciones universitarias, como así tampoco normativas elaboradas en el marco de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

Por ello estimamos pertinente que la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires pueda darse para sí un Protocolo de Actuación frente a Situaciones de Discriminación por razones de Género y por Violencia de Género, que en Anexo I se adjunta. El mismo, recoge la experiencia que en la materia y en el ámbito universitario han desarrollado las Universidades de Buenos Aires, Rosario y Tres de Febrero.

Anexo I.

Protocolo de Actuación frente a Situaciones de Discriminación y Violencia de Género.

Artículo 1.-Ámbito de aplicación. Este procedimiento rige para las relaciones interpersonales, laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

Artículo 2.-Sujetos. Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as de esta Universidad, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, y/o terceros que presten servicios académicos y/o de cualquier índole, de carácter permanentes o temporales en cualquiera de las instalaciones edilicias de la Universidad.

En este último caso, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externa a la institución.

Artículo 3.- Situaciones. Este procedimiento incluye situaciones de violencia o abuso sexual y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

A los fines de la presente reglamentación quedan comprendidos:

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 descritas en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual, todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento o asedio 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, todo comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal. Se incluyen conductas tipificadas en leyes especiales.

Artículo 4.- Contexto de realización. Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descriptos a continuación:

1. En cualquier espacio físico donde se desarrollen funciones y/o actividades de la Universidad, sin importar a estos efectos si es de su propiedad o no;
2. Fuera del espacio físico de la Universidad o sus dependencias o anexos, o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales o educativas de acuerdo a lo señalado en los artículos anteriores.

Artículo 5.- Principios rectores:

a. Brindar contención y acompañamiento: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con el mayor respeto y confidencialidad posible, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. 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 expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como responsable/s de los hechos denunciados.

b. Brindar asesoramiento y orientación legal gratuita. La persona afectada será asesorada y orientada respecto de las acciones legales que tiene derecho a emprender de manera gratuita; en su caso, será acompañada a fin de recibir asistencia y patrocinio jurídico en la Defensoría Pública del Ministerio Público de la Defensa de la Provincia de Buenos Aires y/o en los Servicios de Consultorios Jurídicos Gratuitos del Colegio de Abogados del Departamento Judicial de Azul y/o de las Asociaciones de Abogados; así mismo será acompañada y asistida para acudir y radicar la correspondiente denuncia penalante la Comisaría de la Mujer y/o la Secretaría Especializada en Violencia Familiar y/o de Género dependiente de la Unidad Fiscal pertinente.

c. No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.

Artículo 6.- Intervención ante consultas y denuncias.

La intervención se iniciará en los Gabinetes del Área de Trabajo Social de la Secretaría de Bienestar Estudiantil de la UNICEN que se encuentran en cada uno de los Campus Universitario con los que cuenta la Universidad. A partir de la recepción de consultas y/o denuncias, se desarrollarán las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento, conforme lo expuesto en el artículo 5 respecto de la posibilidad de acudir a los diferentes organismos públicos y privados en los cuales puede radicarse la denuncia correspondiente y/o recibir el patrocinio jurídico necesario.

Artículo 7.- Procedimiento.

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. Podrá hacerlo personalmente ante los Gabinetes mencionados en el punto precedente, o por medio de un correo electrónico dirigido a la dirección que a tal efecto se cree para cada uno de los Gabinetes de Campus Universitarios.

a. Modalidad.

La persona consultante podrá:

1. Comentar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico. En este caso, la persona referente/responsable podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. Asimismo, luego de un primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial.

En ambas situaciones procede la modalidad descrita en el punto 2).

2. Solicitar directamente una entrevista personal para lo cual la persona referente/responsable deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los 10 días corridos posteriores de recepción de la solicitud, salvo que, por razones relativas a la consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista se realizará en el lugar que la persona denunciante acuerde con la responsable del Gabinete, siempre y cuando el mismo reúna las condiciones exigidas precedentemente.

b. Trámite: Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito de carácter confidencial conforme lo expuesto en el artículo 8.

Luego de la primera intervención, la persona referente/responsable, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la consultante, podrá optar por: a) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; b) hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se realizara denuncia; c) acompañar la denuncia que decida realizar la consultante, de acuerdo a los términos siguientes.

c. Denuncia: Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, la persona referente/responsable realizará un informe detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias de reparación. Este informe será remitido a las respectivas instancias legales de la Universidad o de otros organismos competentes que tomen a su cargo el trámite de la denuncia. Por su parte, la persona referente/responsable quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia así como de las asesorías legales intervinientes con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género y la sexualidad.

Si la situación expuesta habilita la vía judicial la persona consultante podrá hacer uso de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del

procedimiento administrativo universitario podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

Artículo 8.- Registro. La persona referente/responsable elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de sensibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la Unidad Académica.

Artículo 9.- Continuidad de contacto entre personas involucradas. En el caso de que la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o si ese contacto expusiera a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, las autoridades universitarias resolverán conjuntamente con la persona denunciante y con el asesoramiento de la persona responsable, la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico. En el caso de que la persona denunciante o denunciada fuera personal docente, no docente estudiante, se deberá convocar también a lo/as delegado/as gremiales correspondientes.

Artículo 10.- Campaña de difusión. A los efectos de difundir los objetivos de este procedimiento la Universidad y cada Unidad Académica de la misma se comprometen a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación de género en la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

Anexo II.

Artículo 1.- Formación del Programa de Abordaje Integral contra la Violencia y Discriminación por razones de Género en la U.N.C.P.B.A. En base a los fundamentos expuestos en el presente documento, y a la necesidad de contar un programa que aborde de manera integral la problemática planteada, intégrese una comisión que tenga por objeto elaborar y presentar al Consejo Superior un Programa de Abordaje Integral contra la Discriminación y Violencia de Género.

2.- Conformación de la comisión. La comisión deberá estar conformada por un/a (1) representante de los diferentes gremios (docente, no docente y estudiantil), por un/a (1) representante de la Secretaría de Extensión de Rectorado, por un/a (1) representante de la Secretaría de Bienestar de Rectorado, por un/a (1) representante de la Secretaría Académica de Rectorado, por un/a (1) representante de la Coordinación de Derechos Humanos, y por representantes de las diferentes unidades académicas que tengan preferentemente trayectoria de trabajo en la materia y/o representen a los diferentes claustros, hasta un máximo de cuatro (4) personas por Facultad.

3.- Plazo de presentación. La Comisión deberá presentar la propuesta de Programa al Consejo Superior en un plazo que no podrá exceder a seis (6) meses desde la realización de la primera reunión de trabajo.

Los períodos de receso por vacaciones no serán computados como parte del plazo concedido.

4.- Coordinación de la comisión. Una vez aprobado el presente Anexo, la Secretaría Académica de Rectorado convocará a que se le informen los representantes de cada uno de los espacios mencionados en el art. 2 del presente anexo, y llamará a la primera reunión de trabajo.

En la misma, el grupo de trabajo se deberá dar sus propias pautas de trabajo.