

2018 Año del centenario de la Reforma Universitaria  
2018 Año del cincuentenario de la Universidad Nacional de Rosario

ROSARIO, 05 de junio de 2018

VISTO el Expediente N° 74415/7 D por el cual se eleva el proyecto de Protocolo de Acción Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia y discriminación de género, y

CONSIDERANDO:

Que la violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra varones y mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Sin embargo, las mujeres, cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipo cultural e histórico constituyen la población mayormente afectada por esas formas de violencia y discriminación.

Que estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los estados, siendo objeto de diferentes instrumentos normativos, entre los que corresponde mencionar: Declaración Universal de Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención sobre los Derechos del Niño, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como Convención de Belem do Pará, Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), Resolución N° 2807 de la Organización de Estados Americanos sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género, Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 1993.

ORDENANZA N° 734

2018 Año del centenario de la Reforma Universitaria  
2018 Año del cincuentenario de la Universidad Nacional de Rosario

Que nuestro país cuenta con leyes que salvaguardan los Derechos Humanos y reprimen la violencia y la discriminación basada en el género tales como: la Ley N° 23.592 Contra Actos Discriminatorios; el Decreto N° 2.385/93 de Acoso sexual en la Administración Pública Nacional; la 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 su Decreto N° 1011/2010; la Ley N° 26.743 de Identidad de Género; la Ley N° 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes.

Que, específicamente la 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 su Decreto reglamentario N° 1011/2010, define en su artículo 4° la violencia contra las mujeres 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”.


Que corresponde adoptar medidas de acción positivas que aseguren igualdad de oportunidades en el goce de estos derechos, priorizando a aquellos grupos que históricamente han estado en especiales situaciones de vulnerabilidad.

Que corresponde visibilizar, atender y erradicar la violencia y la discriminación basadas en el género ya que los efectos de las mismas interfieren, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo del trabajo o desarrollo educativo, convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles y provocando sentimientos de humillación e intimidación.

ORDENANZA N° 734


2018 Año del centenario de la Reforma Universitaria  
2018 Año del cincuentenario de la Universidad Nacional de Rosario

Que 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 y obtura la permanencia en los procesos educativos, así como el mantenimiento de la relación de trabajo.



Que en casos en que no resulta posible la prevención y se verifique 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 y que resguarden la dignidad y lo más posible la privacidad e intimidad de la persona afectada.

Que más allá de los avances en materia legislativa, en discursos y prácticas estatales se sigue ubicando y focalizando las violencias de género en términos de relaciones interpersonales, desligándolas de la estructura cultural, socio-económica y política que las produce y las sostiene, siendo un modo de individualizar y psicopatologizar un problema multidimensional. Las violencias sexistas son parte de una estructura sostenida desde un sistema patriarcal que continúa persistiendo en nuestra sociedad y reproduciendo prácticas y relaciones de poder opresivas, violentas y discriminatorias.



Que corresponde a la Universidad promover las acciones necesarias para asegurar una vida libre de discriminación y violencia y avanzar en abordajes de las violencias sexistas que no sólo impliquen acciones puntuales, sino una incorporación efectiva en términos de construcción de conocimiento desde la perspectiva de género en los estudios de grado y posgrado y, en el futuro, un tratamiento transversal en las currículas y planes de estudios de las distintas unidades académicas.

ORDENANZA N° 734

2018 Año del centenario de la Reforma Universitaria  
2018 Año del cincuentenario de la Universidad Nacional de Rosario

Que las Universidades Nacionales han aprobado diferentes protocolos y han creado una red interuniversitaria que aborda la problemática de forma integral.

Que uno de los objetivos de esta Universidad es la formación y el desarrollo integral de las personas que componen la comunidad universitaria, que constituyen su principal activo, generando para ello, espacios de trabajo y de estudio respetuosos con la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Para que esto se produzca, la condición necesaria es que la Universidad sea un espacio libre de violencia -física o psíquica- contra las personas y exento de discriminación.

Que la Universidad sostiene un compromiso para no tolerar acciones de violencia o discriminación y reconoce la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas, cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad, los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad universitaria.

Que la problemática en cuestión ha sido preocupación permanente de esta Universidad, que ha abordado la temática en distintos programas y procedimientos de actuación en las Unidades Académicas

Que la Comisión de Interpretación y Reglamentos dictamina al respecto.

Que el presente expediente es tratado y aprobado por los señores Consejeros Superiores en la sesión del día de la fecha.

Por ello,

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

ORDENA:

ORDENANZA N° 734

2018 Año del centenario de la Reforma Universitaria  
2018 Año del cincuentenario de la Universidad Nacional de Rosario


ARTÍCULO 1º.- ARTICULO 1º.- Aprobar el Plan de Acción para la prevención y eliminación de la violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario, que como Anexo I integra la presente.

ARTICULO 2º.- Aprobar el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario, que como Anexo II integra el presente.

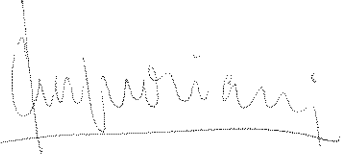
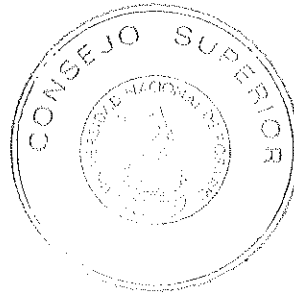
ARTICULO 3º.- Dejar establecido que el Protocolo aprobado en el artículo anterior no reemplaza la aplicación de las normativas específicas a las que se encuentra sujeta la comunidad universitaria.

ARTICULO 4º.- Inscribase, comuníquese y archívese.

ORDENANZA N° 734



Abog. Silvia C. BETTIOL  
Sec. Administrativa Consejo Superior



Prof. Dr. Arq. Héctor FLORIANI  
Rector  
Presidente Consejo Superior U.N.R.

mcc

## ANEXO I

### PLAN DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

#### ARTÍCULO 1º.- **Objeto.**

El presente Plan de Acción tiene por objeto promover acciones que favorezcan la visibilización, sensibilización y producción de conocimiento acerca de la perspectiva de género, el cual se concretará a través de los siguientes ejes temáticos:

- *Investigación y docencia*: este eje procura profundizar el conocimiento respecto de las asimetrías en género en los ámbitos de formación y trabajo en la Universidad Nacional de Rosario. Asimismo, orientar y estimular en la incorporación de perspectiva de género en los materiales de estudio, investigaciones y desarrollos científicos y tecnológicos.

- *Comunicación Institucional*: este eje se propone la realización de acciones en los siguientes aspectos:

a) análisis de los sentidos contenidos en el lenguaje utilizado en materiales comunicacionales y educativos en cualquier tipo de formato, para visibilizar las diversidades de géneros y asegurar la inclusión de todas las personas de esas piezas comunicacionales.

b) sensibilización de la comunidad educativa respecto de la problemática de género.

- *Política educativa*: este eje propone promover los derechos humanos desde la perspectiva del género con sentido transversal tendientes a la prevención y erradicación de la violencia y discriminación basadas en el género en esta Universidad.

#### ARTÍCULO 2º.- **Principios rectores:**

Las acciones que se realicen en el presente Plan de Acción se regirán por los siguientes principios:

a) De abordaje integral e interdisciplinario: Las líneas de acción se sustentan en una mirada desde la complejidad, la singularidad y particularidad de las situaciones que se presentan. Es por ello que las intervenciones desde diferentes disciplinas son de vital importancia.

b) De respeto a la normativa internacional. El plan de Acción promoverá todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos por las normativas vigentes para prevenir, sancionar y erradicar la violencia sexista y/o de género.

**ARTÍCULO 3º.- Equipo de Plan de Acción: -**

Para facilitar la implementación y la articulación del Plan de Acción se conformará un equipo interdisciplinario integrado con los/las referentes o responsables de los espacios de atención de situaciones de violencia de cada Unidad Académica y de la Universidad con la coordinación de la Secretaría General de la Universidad que articulará de manera permanente, así como realizará informes de manera conjunta ya sea a pedido de las autoridades de cada Unidad Académica o de la Universidad para monitorear su implementación.

Las personas responsables de la coordinación del Plan de acción serán DOS (2) personas graduadas en universidad pública con experiencia y formación relativa a los derechos humanos con perspectiva de género. La designación de las mismas se realizará mediante concurso de oposición y antecedentes y durará en el cargo durante DOS (2) años.

**ARTÍCULO 4º.- Funciones: -**

Son funciones del Equipo de Plan de Acción:

a) diseñar e implementar actividades destinadas a crear conciencia en la comunidad universitaria sobre la problemática de género, que comprenden la

- organización y realización de talleres, charlas, campañas para erradicar la violencia de género y discriminación sexista,
- b) crear un registro estadístico de situaciones de violencia de género que se planteen en el ámbito de la Universidad,
  - c) promover el desarrollo de proyectos de investigación que aporten a los estudios de género y a la transversalización de la perspectiva de género en las currículas de grado y posgrado en todas las Unidades Académicas,
  - d) articular acciones con los espacios de atención de situaciones de violencia de cada Unidad Académica y de la Universidad con el Programa Género y Universidad.
  - e) promover la conformación de espacios específicos en cada Unidad Académica tanto para la incorporación de la perspectiva de género en materiales de estudio y comunicacionales como la atención a las situaciones de violencia y discriminación de género.



## ANEXO II

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

#### **ARTÍCULO 1º.- Ámbito de Aplicación:**

El procedimiento establecido en el presente Protocolo rige para las relaciones laborales y/o educativas, en situaciones de discriminación y actos de violencia de género en los cuales intervengan funcionarios/as, docentes, no docentes, investigadores/as, estudiantes, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales, ocurridos en las instalaciones universitarias o fuera de ellas, pudiendo ser realizados a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios y valores que deben guiar la conducta de las personas que conforman la comunidad universitaria y los objetivos de la Universidad.

#### **ARTÍCULO 2º.- Situaciones:**

El protocolo rige para las situaciones de violencia y discriminación basadas 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, que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Quedan comprendidos:

A. Hechos de violencia sexual descriptos 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 descriptos 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, 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.

D. Hechos que configuren violencia física, psicológica, emocional y simbólica descriptos por la Ley n° 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.

#### **ARTÍCULO 3°.- Objetivos:**

- a. Garantizar en la Universidad un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, acoso sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- b. Adoptar medidas de prevención como principal método de combatir este tipo de acciones.
- c. Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.
- d. Poner a disposición de las personas afectadas asesoramiento y asistencia.

#### ARTÍCULO 4º.- Principios Rectores:

El procedimiento de atención y seguimiento de casos, materia del presente protocolo, se regirá bajo los siguientes principios rectores:

- I. Debida diligencia: prevención razonable, investigación exhaustiva, sanción proporcional y reparación suficiente a fin de proteger la dignidad e integridad de las personas que padecen violencia de género.
- II. Respeto y confidencialidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin 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 exprese querer mantener en reserva. En ese, 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.
- III. No revictimización: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también, la exposición pública de la persona que denuncia y/o datos que permitan identificarla.
- IV. Gratuidad: La persona que así lo requiera será acompañada y asesorada integralmente de manera gratuita.
- V. Transparencia: el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.
- VI. Celeridad: los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, profesionalidad, diligencia, sin demoras injustificadas y completados en el menor tiempo posible.
- VII. Abordaje integral e interdisciplinario: La intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren un abordaje integral para una

respuesta eficaz.

**ARTÍCULO 5º.- Intervención ante consultas y denuncias. Autoridad de aplicación:**

La intervención se iniciará con las personas referentes o responsables de los espacios de atención de situaciones de violencia de cada Unidad Académica o de la Universidad, este último que actuará en un ámbito específico de la Secretaría General de la Universidad que constituirán las instancias responsables de la atención y acompañamiento de las personas consultantes o denunciantes, coordinando y asesorando desde una perspectiva integral e interdisciplinaria la atención y seguimiento de los casos de violencia de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario.

Las personas referentes o responsables del espacio de atención de situaciones de violencia de la Universidad serán DOS (2) personas graduadas en universidad pública con experiencia y formación relativa a los derechos humanos con perspectiva de género. La designación de las mismas se realizará mediante concurso de oposición y antecedentes y durará en el cargo durante DOS (2) años.

**ARTÍCULO 6º.-** Son funciones del/la o los/las Referentes o Responsables de los espacios de atención de situaciones de Violencia de Género de cada Unidad Académica y de la Universidad:

- a) Atender las situaciones concretas que lleguen a su conocimiento.
- b) Evacuar consultas, recibir denuncias, recoger toda la información relevante, aconsejar las medidas necesarias para proteger a las personas denunciantes y formular las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento.
- c) Brindar contención y apoyo psicológico.
- d) Realizar actividades de difusión, información y campañas de concientización, conforme al Plan de acción.
- e) Atender, coordinar, dar seguimiento y, en su caso, instruir a las

dependencias, sobre las acciones encaminadas al mejoramiento de la atención de situaciones relacionadas con violencia de género.

f) Asesorar y mantener comunicación estrecha con las autoridades de las Unidades Académicas para coadyuvar en la atención, implementación de medidas urgentes de protección y resguardo; seguimiento de las consultas y denuncias recibidas, así como en el uso y aplicación de los estándares en materia de derechos humanos.

g) Realizar diagnósticos e informes que den cuenta de las características de la violencia de género sobre la base de las situaciones atendidas.

h) Apoyar la tarea de los espacios de la Universidad y de los diferentes organismos que trabajen la temática de género a fin de aportar la experticia y conocimiento necesario en la elaboración de procedimientos específicos que deban implementarse en cada organismo.

i) Articular con los espacios de la Universidad y de los diferentes organismos que trabajen en la temática de género, diversidad sexual, etc. así como con el Equipo de Plan de Acción, con el objeto de realizar actividades de difusión, información y sensibilización a fin de dar a conocer las características de las diversas formas de violencia de género que ocurren y que llegan a conocimiento.

#### **ARTÍCULO 7º.- Faltas.**

Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o violencia por razones de identidad de género, orientación sexual y acoso sexual serán consideradas faltas a los efectos del régimen disciplinario correspondiente de esta Universidad.

#### **ARTÍCULO 8º. Personas menores de 18 años.**

En caso de estar implicado/as estudiantes universitarios/as y preuniversitarios/as menores de 18 años, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente, comunicando fehacientemente de la situación a las

personas adultas responsables, salvo que el criterio del interés superior del niño o la niña indiquen que dicha notificación y/o participación, resulte perjudicial para el/la estudiante. En este caso, la presencia de sus adultos responsables y representantes legales se podrá suplir con la intervención de la autoridad administrativa local en materia de derechos de la niñez y adolescencia.

#### **ARTÍCULO 9º.- Procedimiento de recepción de situaciones.**

Las situaciones serán canalizadas bajo tres modalidades: consultas, solicitud de intervención y denuncias.

Una situación que se presente como consulta o solicitud de intervención en una primera instancia, puede derivarse en solicitud de intervención o en denuncia.

Será necesaria la conformidad de la persona consultante para transformar una consulta o solicitud de intervención en denuncia, salvo que opere el deber de denunciar.

La persona consultante podrá estar acompañada de alguna persona de su confianza en todas las actuaciones personales que realice durante toda la tramitación. Excepcionalmente y siempre que la persona consultante preste su conformidad, podrá requerirse además, una entrevista individual.

#### **Modalidades:**

##### **A.- Consultas**

Las consultas se atenderán por tres vías:

1. A través del correo electrónico, al que sólo tendrán acceso la o las personas autorizadas. Se creará una dirección de correo electrónico que estará publicada en el sitio web de la Universidad y que se incluirá el presente protocolo, el nombre de la/las personas referentes o responsables y los horarios de atención.

2. De manera directa por consulta personal. En caso de presentarse ante la Universidad, una persona que reviste en una Unidad Académica que cuenta

con un espacio de atención de situaciones de Violencia de Género, será derivada al mismo, salvo que la persona exprese razones que justifiquen ser atendida en dicha sede.

3. Por interconsulta de las áreas de atención de situaciones de violencia de las distintas Unidades Académicas.

Las consultas podrán ser realizadas por cualquier persona interesada en conocer los derechos que asisten en relación a situaciones que este Protocolo aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descriptas en el presente.

Si la consulta se realizara vía correo electrónico y, en razón del mérito de la situación, fuera necesaria una entrevista personal, se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla.

En todas las situaciones en las que se conceda una entrevista personal, la misma será fijada de consuno con la persona consultante y dentro de un plazo razonable.

La entrevista se realizará en el espacio de atención, respetando los principios rectores y deberá desenvolverse en un clima de privacidad e intimidad. Excepcionalmente se podrá consensuar otro lugar, por pedido de la persona consultante y siempre que tuviere por objeto evitar mayor vulneración.

**Trámite:** Luego de la primera actuación, se efectuará la evaluación del caso y se podrá optar por:

- a) archivar el trámite en caso de no pertinencia;
- b) realizar un seguimiento de la situación y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta;
- c) dar lugar a una solicitud de intervención;
- d) tomar una denuncia.

#### **B.- Solicitud de intervención**

El pedido puede efectuarse por dos vías:

1. De manera directa y personal
2. Por solicitud de las autoridades universitarias.

La solicitud podrá ser realizada por cualquier persona interesada en conocer los derechos que asisten en relación con situaciones que este Protocolo aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descriptas en el presente.

Una solicitud de este tipo no conlleva necesariamente el inicio de un sumario. Los objetivos de la intervención consisten en informar sobre los derechos y las normativas que asisten a las personas consultantes, en realizar acciones para hacer cesar los hechos, evitar la repetición, generar una instancia de abordaje de la situación con las personas implicadas en los hechos de violencia y discriminación, desarrollar acciones de sensibilización y/o cualquier que permita hacer cesar el contexto de violencia. En lo posible se hará reserva de la identidad de la persona solicitante.

**Trámite.** Luego de la primera actuación, se efectuará la evaluación del caso y se podrá optar por una o más de las siguientes acciones:

- a) realizar todas las medidas que se estimen pertinentes;
  - b) habilitar la instancia de denuncia;
  - c) aconsejar medidas de protección, tal como se describen en el artículo 10°.
- Posterior a la intervención, las personas actuantes deberán realizar un informe por escrito detallando los hechos relatados, las acciones llevadas adelante y las medidas de protección o prevención aconsejadas.

### **C.- Denuncias**

Las denuncias pueden tener dos vías de ingreso:

1. De manera directa y personal.
2. Por derivación de los espacios respectivos.

Previo análisis de la pertinencia y procedencia, según corresponda, se le dará curso a la denuncia o se habilitará una consulta o solicitud de intervención.

**Trámite.** Las denuncias deberán realizarse por escrito, debiendo contener detalles de la situación, lugar, tipo de relación, fechas y personas involucradas, testigos si los hubiere, y todo otro dato que resulte útil.



En el caso que una denuncia sea derivada de un área de atención, se evaluará si es pertinente tomar otras medidas de protección a fin de salvaguardar los derechos de la persona afectada, así como si ha cesado la situación de violencia o discriminación, con el objeto de proveer lo necesario para una mejor atención. En caso, de convocarse a la persona denunciante, se evitará toda situación de revictimización.

Una vez recepcionada la denuncia de manera directa, se evaluará la pertinencia y conveniencia de tomar medidas de prevención y protección, las cuales dispondrá la autoridad correspondiente, con noticia a la persona denunciante.

Admitida la denuncia y adoptadas por la autoridad universitaria correspondiente las medidas preventivas necesarias, se elevarán las actuaciones a Asesoría Jurídica para la continuación del trámite según corresponda.

En todo cuanto fuere necesario, la persona Referente o Responsable de Atención de Situaciones de Violencia interviniente deberá continuar interviniendo en lo relativo al acompañamiento y asesoramiento de la persona denunciante, para lo cual llevará un registro cuya información será de estricto carácter confidencial.

#### **ARTÍCULO 10°.- Medidas preventivas y de protección:**

Sin perjuicio de lo establecido en las normas de procedimientos de investigación administrativa universitaria cuando resulte necesario, la autoridad universitaria competente podrá disponer las medidas preventivas y de protección que posibiliten la mejor atención y contención para la persona afectada, tales como prohibición de contacto, prohibición de ingreso, restricción de circulación en los espacios comunes o cualquier otra medida que sea conducente a la protección de la persona afectada evitando en lo posible la modificación de su contexto de inserción educativa o laboral.

Las intervenciones deben tender a que la persona afectada mantenga vinculación institucional, lo cual implica evitar la revictimización, así como lograr

la contención que posibilite continuar abordando la situación.

De resultar pertinente, se ofrecerá la atención terapéutica para la persona afectada, articulando con efectores públicos u otros espacios adecuados si la persona así lo solicita.

**ARTICULO 11°.- Transgresiones de medidas preventivas.** La transgresión por parte de la persona destinataria de las medidas preventivas adoptadas será considerada falta a los fines de la aplicación del correspondiente régimen disciplinario.

**ARTICULO 12°.- Abordaje con la persona sindicada o denunciada.** El/la Referente o Responsable de Atención de Situaciones de Violencia de Género, en los casos de intervención y de denuncia, podrá entrevistarse con las personas señaladas o denunciadas con el objeto de posibilitar el trabajo de las acciones o conductas cuestionadas, promoviendo la concientización y exhortándola a cesar en la comisión de las conductas atribuidas a fin de evitar su reiteración. En su caso, podrá indicar la necesidad de concurrir a espacios terapéuticos, de acuerdo a la evaluación interdisciplinaria que se realice.

**ARTICULO 13°.- Continuidad de contacto entre personas involucradas.** En el caso de que la persona consultante o denunciante y la persona implicada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, la persona Referente o Responsable de atención conjuntamente con la persona denunciante y las autoridades universitarias, resolverán la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico.

Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de

dependencia con la universidad, como por ejemplo personas visitantes, terceros que presten servicios en las instalaciones, dependencias o anexos de la Universidad, se evaluará la posibilidad de interrumpir la relación con el ente prestador del servicio, externo a la institución.

#### ARTÍCULO 14º.- Garantías

En todo el procedimiento se resguardará la integridad de las personas, se evitará la revictimización, la reiteración o persistencia de las conductas o acciones denunciadas.

Queda expresamente prohibido cualquier forma de mediación o negociación entre personas denunciantes y denunciadas, así como tampoco se admitirán entrevistas conjuntas o careos entre dichas personas, la realización de audiencias con testigos ofrecidos por una parte con participación de la otra.

La persona afectada deberá ser escuchada cuando lo solicite en el marco del procedimiento administrativo, siempre que tuviera elementos nuevos para aportar a la tramitación.