



*1821 Universidad de Buenos Aires*

## RESOLUCIÓN

### Número:

**Referencia:** EXP-UBA: 34.256/2015 Modificación de la Resolución (CS) N° 4043/2015 y t. o. del "Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual".

---

### VISTO

La Resolución (CS) N° 4043/15 por la que se aprobó el "Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual", y la Resolución (CS) N° 1684/18 que creó la "Comisión para el seguimiento de la implementación de la Resolución (CS) N° 4043/15";

### CONSIDERANDO:

Que mediante la Resolución (CS) N° 4043/15 este Consejo Superior aprobó el "Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual".

Que el objetivo de dicha Resolución es la promoción de acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática de género, así como el fomento y favorecimiento de acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y discriminación por razones de género u orientación sexual, en todas las Unidades Académicas.

Que esta Universidad debe tender a la formación y el desarrollo integral de las personas que forman parte de 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 contra las personas y exento de discriminación.

Que transcurridos dos años de la entrada en vigencia del mencionado Protocolo, el Consejo Superior aprobó mediante Resolución (CS) N° 1684/18, la creación de la "Comisión para el seguimiento de la implementación de la Resolución (CS) N° 4043/15".

Que dicha Comisión produjo un informe que obra en el expediente EXP-UBA: 34.256/2015, y ha sido el resultado del trabajo mancomunado de las personas representantes designadas por todas las Unidades Académicas.

Que en dicha presentación se señalan distintos desafíos que han surgido durante la implementación de la Resolución (CS) N° 4043/15, haciéndose hincapié en que la demanda de respuestas por parte de la

comunidad universitaria ha ido en aumento, tornándose más compleja y dando a lugar a casos y situaciones para los cuales resulta necesario contar con una herramienta superadora.

Que por ello, este Consejo recoge la recomendación de la Comisión y producirá las modificaciones necesarias en la Resolución (CS) N° 4043/15, buscando consolidar dicha norma con el objetivo que cumpla los fines institucionales, reforzando los derechos fundamentales de las víctimas desde un enfoque pedagógico y sin perder de vista que la Universidad posee una responsabilidad institucional frente a toda su comunidad, a la cual debe garantizarle el derecho a la educación y al mismo tiempo el derecho a hacerlo en un lugar libre de violencia.

Que uno de los objetivos de esta modificación es el de fortalecer los principios de respeto y privacidad y no revictimización, definiendo los alcances y límites de la confidencialidad en la relación con las personas consultantes/denunciantes, explicitándose en cuales casos dicha confidencialidad cede.

Que al mismo tiempo y como reaseguro de este objetivo, se tipificará como falta el quebrantamiento de la confidencialidad, en el entendimiento de que la violación a este principio puede generar revictimización en las personas denunciadas.

Que asimismo, en materia disciplinaria corresponde extender los efectos de las sanciones administrativas por hechos de violencia de género a todos los cargos o roles que la persona sancionada pueda tener en la Universidad, luego de desarrollarse el procedimiento disciplinario correspondiente y garantizarse el derecho de defensa.

Que por otro lado, corresponde profundizar la competencia originaria y descentralizada de las distintas Unidades Académicas y dependencias de la Universidad de Buenos Aires para la aplicación directa del presente Protocolo, estableciendo los supuestos excepcionales bajo los cuales, cuando no se aplique en forma adecuada o no se respeten sus principios rectores, dicha competencia puede ser asumida por el Rector por disposición del Consejo Superior de manera directa.

Que este Consejo entiende que con esta reforma debe quedar zanjada cualquier discusión sobre la posibilidad de actuar de oficio o investigar hechos por denuncias de terceros sin contar con la ratificación de la persona afectada u ofendida, descartándose tales posibilidades de manera expresa.

Que en otro orden de ideas, resulta necesario homogeneizar el trabajo de las Unidades Académicas y dependencias, especificándose aspectos formales que regulen la manera en la que deben desarrollarse las entrevistas con las personas denunciadas.

Que la Resolución (CS) N° 4043/15 no contempla un procedimiento para aquellos casos en los que se decide rechazar la aplicación del Protocolo, siendo necesario incorporar dicha cuestión en la presente modificación con el objetivo de lograr un funcionamiento más eficaz en las distintas Unidades Académicas y dependencias de la Universidad.

Que corresponde establecer un procedimiento opcional denominado "Procedimiento Especial de Seguimiento", de carácter no punitivo, que a partir del establecimiento de pautas de conducta aceptadas voluntariamente por la persona denunciada, procure resolver conflictos y reparar a las víctimas sin acudir a procedimientos disciplinarios o a medidas urgentes.

Que en el marco de una mirada no punitivista, esta modificación otorga la posibilidad de acordar medidas opcionales de corte pedagógico y con el objetivo de dismantlar patrones de violencia dentro de la Universidad, quedando reservado el procedimiento disciplinario, para la implementación de medidas que puedan significar restricciones laborales o académicas.

Que la presente modificación contribuye a aclarar y fortalecer conceptualmente cómo debe ser la labor de acompañamiento de las denuncias administrativas por hechos contemplados en el protocolo.

Que resulta pertinente fijar los requisitos que debe poseer el Informe de Evaluación de Riesgo, pautas de valoración y de acceso al mismo, preservando la reserva de identidad de la persona denunciante, cuando así se considere.

Que asimismo se regulan las atribuciones y las limitaciones de las personas referentes/responsables una vez radicada la denuncia administrativa, aclarando el alcance de sus funciones.

Que corresponde ampliar el marco de aplicación de la norma, haciéndola extensiva todas las formas de violencia sexual que incluyen las denuncias vinculadas a presuntos delitos sexuales.

Que la ampliación referida en el párrafo precedente no tiene como objeto asumir las funciones propias del poder judicial en el juzgamiento de delitos sexuales o en el dictado de medidas cautelares urgentes, sino garantizar que la persona denunciante acceda a la intervención temprana y a las medidas de protección que el Protocolo contempla, a fin de brindar el acompañamiento institucional a quienes puedan verse afectados por episodios de violencia sexual dentro del ámbito universitario.

Que se debe continuar trabajando en el empoderamiento de la comunidad universitaria, instándola siempre a acudir al sistema de justicia toda vez que el mismo dispone de las herramientas y los medios técnicos específicos en la temática y resulta ser la instancia competente para dilucidar y resolver los hechos que se puedan denunciar, así como para dictar medidas cautelares o de protección psicofísica de la persona denunciante.

Que han intervenido las áreas técnicas pertinentes.

Lo aconsejado por la Comisión de Interpretación y Reglamento, y la Comisión para el seguimiento de la implementación de la Resolución (CS) N° 4043/2015.

Lo dispuesto por este Consejo Superior en su sesión del día 13 de noviembre de 2019.

Por ello, y en uso de sus atribuciones,

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES  
RESUELVE:**

ARTÍCULO 1°.- Aprobar las modificaciones al “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” aprobado mediante Resolución (CS) N° 4043/15, conforme el Anexo (ACS-2019-404-E-UBA-SG) de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°.- Aprobar el texto ordenado del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”, que como Anexo (ACS-2019-403-E-UBA-SG) forma parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3°.- Regístrese, comuníquese a todas las unidades académicas, al Ciclo Básico Común, a los Establecimientos de Enseñanza Secundaria, a los Institutos Hospitalarios y Hospitales de esta Universidad, a todas las Secretarías de Rectorado y Consejo Superior y a todas sus dependencias y dese amplia difusión, publíquese en la página electrónica de esta Universidad. Cumplido, archívese.

Digitally signed by GENOVESI Luis Mariano  
Date: 2019.11.15 19:02:09 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Digitally signed by BARBIERI Alberto Edgardo  
Date: 2019.11.19 10:51:57 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Digitally signed by GDE UBA  
DN: cn=GDE UBA, c=AR, o=Universidad de Buenos Aires, ou=Subsecretaría de Transformación Digital y Modernización, serialNumber=CUIT 30546666561  
Date: 2019.11.19 10:52:02 -03'00'



1821 Universidad de Buenos Aires

EXP-UBA: 34.256/2015

-1-

## ANEXO I

**Artículo 1:** Modifíquese el artículo 3° del Anexo de la Resolución (CS) N° 4043/15, que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 3°.-Situaciones.

“Este procedimiento incluye situaciones de violencia 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. Las situaciones comprenden:

a. Acoso sexual: todo comentario 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.

b. 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.”

c. Hechos de violencia sexual: toda conducta que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la persona de decidir



1821 Universidad de Buenos Aires

EXP-UBA: 34.256/2015

-2-

voluntariamente acerca de su vida sexual, a través de engaño, amenaza, coerción, uso de la fuerza o cualquier otra forma de intimidación.

**Artículo 2:** Modifíquese el artículo 5° del Anexo de la Resolución (CS) N° 4043/15, sustituyéndose los incisos b y c, que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 5°.-Principios rectores.

Inciso b. Respeto y privacidad.

“1. 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.

2. El contenido de las consultas, denuncias, entrevistas recibidas, informes de riesgo o cualquier actuación labrada por los equipos interdisciplinarios mantendrán un carácter confidencial hasta el dictado de un acto administrativo en el que se adopte temperamento respecto de la situación denunciada. En esta etapa previa podrá inclusive disponerse la reserva de la identidad de la persona entrevistada si ella así lo solicitase.

3. Si en mérito a la declaración de la persona entrevistada, el informe de riesgo realizado o cualquier documentación presentada ante el equipo interdisciplinario se ordenare la sustanciación de una información sumaria, sumario administrativo o se dispusiese una medida urgente, la persona denunciada tendrá derecho a tomar vista de las actuaciones. En estos supuestos la identidad de la persona denunciante podrá ser conocida por la persona denunciada.

4. La confidencialidad también cederá en caso de que la información sea requerida judicialmente. Se deberá comunicar a la persona consultante/denunciante



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-3-

la existencia del requerimiento judicial y brindar únicamente la información necesaria para cumplir con la solicitud.

5. La persona entrevistada formulará su declaración bajo juramento pero podrá reservarse el derecho a no brindar datos o información cuando considere que hacerlo pudiera afectar su pudor, su honor, su intimidad o su seguridad personal. Esta prerrogativa deberá ser tenida en cuenta aún si se decidiese la apertura de un procedimiento disciplinario, no pudiendo ser compelida a expresar aquello que decidió no compartir en la entrevista inicial.”

Inciso 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. Queda terminantemente prohibido para todas las personas referentes e integrantes de los equipos interdisciplinarios, como así también para toda persona que acceda al contenido de una entrevista o denuncia, el divulgar información o formular manifestaciones públicas sobre los hechos allí relatados. La infracción de este principio se considerara falta leve en todos los regímenes disciplinarios de esta Universidad y le corresponderá la sanción que cada régimen establezca para las mismas.”

**Artículo 3:** Modifíquese el artículo 7° del Anexo de la Resolución (CS) N° 4043/15, que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 7°.- Faltas.

“Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o violencia por razones de género y/o identidad de género, orientación



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-4-

sexual, clase, étnica, nacional o religiosa serán consideradas faltas a los efectos del régimen disciplinario correspondiente de esta Universidad.

Cuando recaigan sanciones disciplinarias como consecuencia de la comisión de las conductas previstas en el artículo 3° del presente anexo, deberá evaluarse la extensión de las mismas a los cargos o roles que la persona sancionada registre dentro de la Universidad de Buenos Aires, fundando dicho temperamento en los principios de razonabilidad y proporcionalidad.”

**Artículo 4:** Modifíquese el artículo 8° del Anexo de la Resolución (CS) N° 4043/15, que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 8°.- Intervención ante consultas y denuncias. Autoridad de aplicación.

“La intervención se iniciará dentro de los ámbitos de la Universidad de Buenos Aires, con las personas referentes del Protocolo de cada dependencia a partir de la recepción de consultas y/o denuncias, y se desarrollarán las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento. Las personas referentes responsables de la intervención deberán contar con experiencia y formación relativas a los Derechos Humanos con perspectiva de género y diversidad sexual.

Las consultas y denuncias tramitarán ante la Unidad Académica o dependencia en cuyo ámbito hayan acontecido los hechos, salvo decisión del Consejo Superior que por motivos fundados disponga la competencia directa de las áreas pertinentes del Rectorado.

Aunque no se haya dispuesto la excepción prevista en el párrafo anterior, las personas referentes y equipos interdisciplinarios de las distintas Unidades Académicas o dependencias podrán solicitar la colaboración de la Dirección General



1821 *Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-5-

de Promoción y Protección de Derechos Humanos, dependiente de la Secretaría General del Rectorado.”

**Artículo 5:** Modifíquense los párrafos primero y segundo del artículo 9 del Anexo de la Resolución (CS) N° 4043/15, que quedarán redactados de la siguiente forma:

“Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este procedimiento contempla o por un tercero con conocimiento directo de los hechos. En el caso de denuncias realizadas por terceros, estas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas y hasta tanto ello ocurra no podrá disponerse ninguna medida.

El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá realizarse de manera estrictamente confidencial, siguiendo los criterios establecidos en el artículo 5 de este anexo, el cual deberá hacerse saber al consultante en la primera intervención del órgano de aplicación.”

**Artículo 6:** Modifíquese el artículo 10 del Anexo de la Resolución (CS) N° 4043/15, que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 10.- Procedimiento.

“a. Primer contacto: La persona consultante podrá denunciar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico o telefónicamente. 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, la persona consultante podrá solicitar una entrevista



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-6-

presencial para lo cual la persona referente/responsable deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los CINCO (5) días hábiles posteriores de recepcionada la solicitud, salvo que, por razones relativas a la consultante se fije la entrevista en un plazo posterior.

b. Entrevista: La entrevista se realizará en las instalaciones destinadas a dicho fin, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio perteneciente a la Universidad. La persona entrevistada podrá concurrir acompañada de alguien de su confianza, a quien deberán extenderse los deberes de confidencialidad del acto. Las entrevistas serán registradas en actas y con autorización de la entrevistada se procederá a su registro en formato de audio. Si la compareciente lo solicitase, el audio deberá ser destruido una vez elaborado el informe de riesgo correspondiente. De no oponer reparo la entrevistada, el archivo de audio y el acta correspondiente serán puestos a disposición de la autoridad correspondiente, solo en caso de formalizarse denuncia.”

c. Deliberación del equipo interdisciplinario: Una vez finalizada la entrevista, y luego de haber escuchado la manifestación de voluntad de la persona entrevistada, las personas referentes/responsables arribarán a una solución de acuerdo al contexto y la evaluación de pertinencia realizada, y podrán optar por el archivo del trámite, el inicio del Procedimiento Especial de Seguimiento o la denuncia administrativa.

d. Archivo: En caso de disponerse el archivo de las actuaciones por no encuadrar en las previsiones del Protocolo, el equipo interdisciplinario emitirá un informe fundado exponiendo su criterio, y en caso de corresponder, se recomendarán las derivaciones u orientaciones que resulten pertinentes. El informe será puesto en conocimiento de



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-7-

la persona entrevistada sin que se le extiendan copias del mismo, sin perjuicio de la posibilidad de acceder a copias de su propia deposición.

e. Procedimiento Especial de Seguimiento: Se trata de un proceso opcional que tiene como fin el cese inmediato de la situación de violencia que se haya denunciado sin acudir al proceso disciplinario o al dictado unilateral de medidas urgentes. Tramitará bajo los siguientes principios rectores:

e.1. Opción de la persona entrevistada: Su inicio depende exclusivamente de la voluntad de la persona entrevistada, quien al finalizar su exposición tendrá la opción de no realizar denuncia en el ámbito administrativo por los hechos que ha relatado y optar por este procedimiento especial.

e.2. No superposición de actuaciones: Durante la tramitación del Procedimiento Especial de Seguimiento, los hechos no podrán ser investigados.

e.3. Área de tramitación: Las actuaciones derivadas de este procedimiento tramitarán exclusivamente ante las áreas creadas especialmente para la aplicación de esta norma y hasta el momento de producirse el informe final.

e.4. Prescripción: El inicio del Procedimiento Especial de Seguimiento significará la suspensión de los plazos de prescripción de la acción disciplinaria administrativa por los hechos bajo tratamiento, reanudándose los mismos una vez finalizado este procedimiento.

e.5. Reserva: Mientras las actuaciones tramiten bajo esta modalidad, y hasta su resolución, permanecerán en el área o unidad de género y su confidencialidad será absoluta, sin que se autorice vista o copias del expediente a la persona entrevistada, a la persona señalada o a terceros.”

e.6. Pautas de conducta: Luego de obtenido el consentimiento de la persona entrevistada, el equipo interdisciplinario y/o las personas referentes responsables



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-8-

tendrán a su cargo la tarea de proponer pautas de conducta, según las características, la gravedad y la urgencia del caso. Podrá proyectarse cualquier medida que tenga como finalidad la protección de la entrevistada y la deconstrucción de patrones de violencia en la Universidad, debiendo presentarse dicha propuesta a la persona afectada para su conformidad.

e.7. Entrevista a la persona señalada: El área deberá realizar una entrevista formal con la persona señalada como responsable, a quien se le trasladará la propuesta elaborada, contando con un plazo de tres (3) días hábiles para aceptar o rechazar la misma u ofrecer alternativas sin que ello implique reconocimiento de los hechos, las que deberán ser conformadas por la persona afectada. La entrevista será confidencial con el alcance explicado en el artículo 5.

e.8. Informe final: Cumplido lo indicado en los apartados e.6 y e.7, el equipo interdisciplinario y las personas referentes/responsables deberán elevar a las correspondientes autoridades el informe final dando cuenta del acuerdo arribado, suscripto por las partes, en documentos individuales o conjuntos, a fin de que se dicte el acto administrativo que fuera necesario para convalidarlo. Previo a ello las autoridades deberán darle intervención al servicio jurídico permanente. Una vez dictado el acto pertinente las actuaciones deberán darse por finalizadas, no pudiendo iniciarse sumario por los mismos hechos en el futuro, salvo que las pautas hayan sido incumplidas.

e.9. Falta de acuerdo: En caso de no lograrse acuerdo, se dará por cerrado el Procedimiento y quedará expedita la vía de la denuncia administrativa siempre que la persona denunciante lo desee.

f .Denuncia: Si al finalizar la entrevista, la persona entrevistada decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, o si el Procedimiento Especial de Seguimiento



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-9-

hubiera fracasado o si la persona requerida hubiera incumplido los términos del acuerdo, las personas referentes/responsables deberán acompañar la denuncia bajo los siguientes lineamientos:

f.1 Informe de Evaluación de Riesgo: Deberán elaborar un informe de Evaluación de Riesgo detallando las normas que protegen los derechos de la/s persona/s afectada/s y una evaluación de la situación con sugerencias de recomendaciones y/o medidas de protección psicofísicas de la denunciante. En este informe se deberá dictaminar si la persona entrevistada se halla incurso en los casos estipulados en el artículo 3º. En caso afirmativo se deberán detallar los indicadores de riesgo encontrados y realizarse una valoración justificada de la situación en:

- a) Riesgo de gravedad baja
- b) Riesgo de gravedad media
- c) Riesgo de gravedad alta

Para determinar estos niveles de riesgo deberá interpretarse la probabilidad de que se repitan los episodios.

f.2 Destinatario del Informe: El informe será remitido junto a la denuncia a la máxima autoridad correspondiente, quien previa intervención del servicio jurídico permanente para el control formal de lo actuado, emitirá el acto administrativo pertinente.

f.3 Medidas urgentes y régimen disciplinario. Una vez adoptadas las medidas urgentes que el caso requiera, a partir de las recomendaciones formuladas en el Informe de Evaluación de Riesgo por las personas referentes responsables, serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes de la Universidad. Las medidas urgentes que puedan implicar una modificación de las condiciones laborales y/o académicas del denunciado deberán disponerse únicamente en forma conjunta a la apertura del proceso disciplinario formal y exclusivamente cuando ello resulte



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-10-

estrictamente necesario para permitir el adecuado desarrollo de la investigación y/o evitar incidencia de revictimización.

f.4. Confidencialidad del informe y la denuncia: La denuncia y el informe de Evaluación de Riesgo serán confidenciales hasta tanto se emita el acto administrativo que finalice el procedimiento establecido en este Protocolo y se disponga la apertura del sumario. En caso de que el Equipo Interdisciplinario solicite la reserva de la identidad de la persona denunciante como medida de protección psicofísica, se agregará al expediente una versión testada del acta de la entrevista y del Informe de Evaluación de Riesgo de modo tal que no permita su identificación.

f.5 Valoración de la declaración de la persona denunciante: La incorporación del acta de la entrevista, junto con archivo de audio si existiese, deberán ser valorados por el Instructor Sumariante a los fines de prescindir de la declaración testimonial de la persona denunciante durante la instrucción de sumario. No obstante ello, si el instructor sumariante considerase pertinente ampliar su testimonio deberá actuar de conformidad con los principios de respeto y privacidad y no revictimización expresados en el artículo 5 del presente anexo, y respetando las garantías mínimas procedimentales reconocidas en el artículo 16 de la ley 26.485.”

**Artículo 7:** Modifíquese el artículo 11 del Anexo de la Resolución (CS) N° 4043/15, que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 11°.- Atribuciones de los referentes/responsables.

“Los equipos interdisciplinarios y la persona referente/responsable de la unidad de género se encontrarán facultados a requerir información respecto de las partes involucradas y sus antecedentes con el fin de sustentar su Informe de Evaluación de Riesgo, o en el marco del Procedimiento Especial de Seguimiento que



1821 Universidad de Buenos Aires

EXP-UBA: 34.256/2015

-11-

se haya abierto. En ningún caso podrán disponer medidas probatorias tendientes a acreditar la veracidad del relato.

Una vez radicada la denuncia, quedarán a disposición de la persona denunciante, y prestarán una amplia colaboración con la instrucción, siempre con el objeto de informar, orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género, la orientación sexual y la identidad de género.

La resolución definitiva que recaiga en el sumario administrativo deberá ser notificada a la persona referente/responsable para su conocimiento.”

**Artículo 8:** Reenumérese el artículo 12 del Anexo de la Resolución (CS) N° 4043/15, que pasará a ser el artículo 13, y deróguese el actual artículo 13 del Anexo de la Resolución (CS) N° 4043/15.

Incorpórese el siguiente texto como artículo 12 del Anexo de la Resolución (CS) N° 4043/15

Artículo 12°.- Acciones legales independientes.

“En ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del presente procedimiento podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.”

**Artículo 9:** Modifíquese el artículo 14° del Anexo de la Resolución (CS) N° 4043/15, que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 14°.- Campaña de prevención y formación.

“A los efectos de difundir los objetivos de este procedimiento la Universidad de Buenos Aires se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-12-

formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, identidad de género u orientación sexual en todas las Unidades académicas dependientes de la Universidad”.



## Anexo Resolución Consejo Superior

### Hoja Adicional de Firmas

*1821 Universidad de Buenos Aires*

**Número:**

**Referencia:** EXP-UBA: 34.256/2015 Modificación de la Resolución (CS) N° 4043/2015

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 12 pagina/s.

Digitally signed by GENOVESI Luis Mariano  
Date: 2019.11.13 11:54:40 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Digitally signed by GDE UBA  
DN: cn=GDE UBA, c=AR, o=Universidad de Buenos Aires, ou=Subsecretaría de Transformación Digital y Modernización, serialNumber=CUIT 30546666561  
Date: 2019.11.13 11:54:44 -03'00'



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-1-

## ANEXO II

### **Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual**

#### **Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.**

Este procedimiento rige para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de cualquier dependencia de la Universidad de Buenos Aires.

#### **Artículo 2º.- Sujetos.**

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

#### **Artículo 3º.- Situaciones.**

Este procedimiento incluye situaciones de violencia 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. Las situaciones comprenden:



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-2-

a. Acoso sexual: todo comentario 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.

b. 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.”

c. Hechos de violencia sexual: toda conducta que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la persona de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual, a través de engaño, amenaza, coerción, uso de la fuerza o cualquier otra forma de intimidación.

#### **Artículo 4º.- Contexto de realización.**

Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

- a. En el emplazamiento físico central de la Universidad y sus dependencias o anexos.
- b. 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.



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-3-

**Artículo 5º.- Principios rectores.**

- a. Asesoramiento gratuito: la persona afectada será asesorada legal y psicológicamente de manera gratuita por las áreas competentes para este fin que funcionen en cada dependencia y/o en la unidad central de la Universidad.
- b. Respeto y privacidad.
  1. 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.
  2. El contenido de las consultas, denuncias, entrevistas recibidas, informes de riesgo o cualquier actuación labrada por los equipos interdisciplinarios mantendrán un carácter confidencial hasta el dictado de un acto administrativo en el que se adopte temperamento respecto de la situación denunciada. En esta etapa previa podrá inclusive disponerse la reserva de la identidad de la persona entrevistada si ella así lo solicitase.
  3. Si en mérito a la declaración de la persona entrevistada, el informe de riesgo realizado o cualquier documentación presentada ante el equipo interdisciplinario se ordenare la sustanciación de una información sumaria, sumario administrativo o se dispusiese una medida urgente, la persona denunciada tendrá derecho a tomar vista de las actuaciones. En estos supuestos la identidad de la persona denunciante podrá ser conocida por la persona denunciada.
  4. La confidencialidad también cederá en caso de que la información sea requerida judicialmente. Se deberá comunicar a la persona consultante/denunciante la existencia del requerimiento judicial y brindar únicamente la información necesaria para cumplir con la solicitud.



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-4-

5. La persona entrevistada formulará su declaración bajo juramento pero podrá reservarse el derecho a no brindar datos o información cuando considere que hacerlo pudiera afectar su pudor, su honor, su intimidad o su seguridad personal. Esta prerrogativa deberá ser tenida en cuenta aún si se decidiese la apertura de un procedimiento disciplinario, no pudiendo ser compelida a expresar aquello que decidió no compartir en la entrevista inicial.

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. Queda terminantemente prohibido para todas las personas referentes e integrantes de los equipos interdisciplinarios, como así también para toda persona que acceda al contenido de una entrevista o denuncia, el divulgar información o formular manifestaciones públicas sobre los hechos allí relatados. La infracción de este principio se considerara falta leve en todos los regímenes disciplinarios de esta Universidad y le corresponderá la sanción que cada régimen establezca para las mismas.

d. Prevención de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión y campañas de formación.

#### **Artículo 6º.- 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, clase, étnica, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-5-

- 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 que puedan requerir.
- e. Llevar estadísticas y análisis sistemático de la temática relativa a discriminación, hostigamiento y violencias por razones de identidad de género u orientación sexual a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- f. Promover acciones de sensibilización, difusión, y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual en todas las unidades académicas de la Universidad.

#### **Artículo 7º.- Faltas.**

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

Cuando recaigan sanciones disciplinarias como consecuencia de la comisión de las conductas previstas en el artículo 3º del presente anexo, deberá evaluarse la extensión de las mismas a los cargos o roles que la persona sancionada registre dentro de la



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-6-

Universidad de Buenos Aires, fundando dicho temperamento en los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

**Artículo 8º.- Intervención ante consultas y denuncias. Autoridad de Aplicación.**

La intervención se iniciará dentro de los ámbitos de la Universidad de Buenos Aires, con las personas referentes del Protocolo de cada dependencia a partir de la recepción de consultas y/o denuncias, y se desarrollarán las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento. Las personas referentes responsables de la intervención deberán contar con experiencia y formación relativas a los Derechos Humanos con perspectiva de género y diversidad sexual.

Las consultas y denuncias tramitarán ante la Unidad Académica o dependencia en cuyo ámbito hayan acontecido los hechos, salvo decisión del Consejo Superior que por motivos fundados disponga la competencia directa de las áreas pertinentes del Rectorado.

Aunque no se haya dispuesto la excepción prevista en el párrafo anterior, las personas referentes y equipos interdisciplinarios de las distintas Unidades Académicas o dependencias podrán solicitar la colaboración de la Dirección General de Promoción y Protección de Derechos Humanos, dependiente de la Secretaría General del Rectorado.

**Artículo 9º.- Consultas y/o denuncias.**

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este procedimiento contempla o por un tercero con conocimiento directo de los hechos. En el caso de denuncias realizadas por terceros, estas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas y hasta tanto ello ocurra no podrá disponerse ninguna medida.



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-7-

El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá realizarse de manera estrictamente confidencial, siguiendo los criterios establecidos en el artículo 5 de este anexo, el cual deberá hacerse saber al consultante en la primera intervención del órgano de aplicación. Para recepcionar consultas y denuncias se creará una dirección de correo electrónico que será oportunamente difundida y estará publicada en forma visible en el sitio web de cada Facultad así como en el de la Universidad de Buenos Aires. La misma estará incluida en un link, pestaña o banner donde también se incluirá el texto del presente Protocolo, el nombre de las personas referentes y los horarios de atención presencial. Sobre este último punto, la Universidad proporcionará un espacio físico para la atención presencial de consultas y denuncias que garantice las condiciones de privacidad que las mismas ameritan.

**Artículo 10.- Procedimiento.**

- a. Primer contacto: La persona consultante podrá denunciar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico o telefónicamente. 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, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial para lo cual la persona referente/responsable deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los CINCO (5) días hábiles posteriores de recepcionada la solicitud, salvo que, por razones relativas a la consultante se fije la entrevista en un plazo posterior.
- b. Entrevista: La entrevista se realizará en las instalaciones destinadas a dicho fin, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-8-

se consulta, podrá elegirse otro espacio perteneciente a la Universidad. La persona entrevistada podrá concurrir acompañada de alguien de su confianza, a quien deberán extenderse los deberes de confidencialidad del acto. Las entrevistas serán registradas en actas y con autorización de la entrevistada se procederá a su registro en formato de audio. Si la compareciente lo solicitase, el audio deberá ser destruido una vez elaborado el informe de riesgo correspondiente. De no oponer reparo la entrevistada, el archivo de audio y el acta correspondiente serán puestos a disposición de la autoridad correspondiente, solo en caso de formalizarse denuncia.”

c. Deliberación del equipo interdisciplinario: Una vez finalizada la entrevista, y luego de haber escuchado la manifestación de voluntad de la persona entrevistada, las personas referentes/responsables arribarán a una solución de acuerdo al contexto y la evaluación de pertinencia realizada, y podrán optar por el archivo del trámite, el inicio del Procedimiento Especial de Seguimiento o la denuncia administrativa.

d. Archivo: En caso de disponerse el archivo de las actuaciones por no encuadrar en las previsiones del Protocolo, el equipo interdisciplinario emitirá un informe fundado exponiendo su criterio, y en caso de corresponder, se recomendarán las derivaciones u orientaciones que resulten pertinentes. El informe será puesto en conocimiento de la persona entrevistada sin que se le extiendan copias del mismo, sin perjuicio de la posibilidad de acceder a copias de su propia deposición.

e. Procedimiento Especial de Seguimiento: Se trata de un proceso opcional que tiene como fin el cese inmediato de la situación de violencia que se haya denunciado sin acudir al proceso disciplinario o al dictado unilateral de medidas urgentes. Tramitará bajo los siguientes principios rectores:

e.1. Opción de la persona entrevistada: Su inicio depende exclusivamente de la voluntad de la persona entrevistada, quien al finalizar su exposición tendrá la opción de no realizar



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-9-

denuncia en el ámbito administrativo por los hechos que ha relatado y optar por este procedimiento especial.

e.2. No superposición de actuaciones: Durante la tramitación del Procedimiento Especial de Seguimiento, los hechos no podrán ser investigados.

e.3. Área de tramitación: Las actuaciones derivadas de este procedimiento tramitarán exclusivamente ante las áreas creadas especialmente para la aplicación de esta norma y hasta el momento de producirse el informe final.

e.4. Prescripción: El inicio del Procedimiento Especial de Seguimiento significará la suspensión de los plazos de prescripción de la acción disciplinaria administrativa por los hechos bajo tratamiento, reanudándose los mismos una vez finalizado este procedimiento.

e.5. Reserva: Mientras las actuaciones tramiten bajo esta modalidad, y hasta su resolución, permanecerán en el área o unidad de género y su confidencialidad será absoluta, sin que se autorice vista o copias del expediente a la persona entrevistada, a la persona señalada o a terceros.”

e.6. Pautas de conducta: Luego de obtenido el consentimiento de la persona entrevistada, el equipo interdisciplinario y/o las personas referentes responsables tendrán a su cargo la tarea de proponer pautas de conducta, según las características, la gravedad y la urgencia del caso. Podrá proyectarse cualquier medida que tenga como finalidad la protección de la entrevistada y la deconstrucción de patrones de violencia en la Universidad, debiendo presentarse dicha propuesta a la persona afectada para su conformidad.

e.7. Entrevista a la persona señalada: El área deberá realizar una entrevista formal con la persona señalada como responsable, a quien se le trasladará la propuesta elaborada, contando con un plazo de tres (3) días hábiles para aceptar o rechazar la misma u ofrecer alternativas sin que ello implique reconocimiento de los hechos, las que deberán ser



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-10-

conformadas por la persona afectada. La entrevista será confidencial con el alcance explicado en el artículo 5.

e.8. Informe final: Cumplido lo indicado en los apartados e.6 y e.7, el equipo interdisciplinario y las personas referentes/responsables deberán elevar a las correspondientes autoridades el informe final dando cuenta del acuerdo arribado, suscripto por las partes, en documentos individuales o conjuntos, a fin de que se dicte el acto administrativo que fuera necesario para convalidarlo. Previo a ello las autoridades deberán darle intervención al servicio jurídico permanente. Una vez dictado el acto pertinente las actuaciones deberán darse por finalizadas, no pudiendo iniciarse sumario por los mismos hechos en el futuro, salvo que las pautas hayan sido incumplidas.

e.9. Falta de acuerdo: En caso de no lograrse acuerdo, se dará por cerrado el Procedimiento y quedará expedita la vía de la denuncia administrativa siempre que la persona denunciante lo desee.

f .Denuncia: Si al finalizar la entrevista, la persona entrevistada decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, o si el Procedimiento Especial de Seguimiento hubiera fracasado o si la persona requerida hubiera incumplido los términos del acuerdo, las personas referentes/responsables deberán acompañar la denuncia bajo los siguientes lineamientos:

f.1 Informe de Evaluación de Riesgo: Deberán elaborar un informe de Evaluación de Riesgo detallando las normas que protegen los derechos de la/s persona/s afectada/s y una evaluación de la situación con sugerencias de recomendaciones y/o medidas de protección psicofísicas de la denunciante. En este informe se deberá dictaminar si la persona entrevistada se halla incurso en los casos estipulados en el artículo 3º. En caso afirmativo se deberán detallar los indicadores de riesgo encontrados y realizarse una valoración justificada de la situación en:



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-11-

- a) Riesgo de gravedad baja
- b) Riesgo de gravedad media
- c) Riesgo de gravedad alta

Para determinar estos niveles de riesgo deberá interpretarse la probabilidad de que se repitan los episodios.

f.2 Destinatario del Informe: El informe será remitido junto a la denuncia a la máxima autoridad correspondiente, quien previa intervención del servicio jurídico permanente para el control formal de lo actuado, emitirá el acto administrativo pertinente.

f.3 Medidas urgentes y régimen disciplinario. Una vez adoptadas las medidas urgentes que el caso requiera, a partir de las recomendaciones formuladas en el Informe de Evaluación de Riesgo por las personas referentes responsables, serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes de la Universidad. Las medidas urgentes que puedan implicar una modificación de las condiciones laborales y/o académicas del denunciado deberán disponerse únicamente en forma conjunta a la apertura del proceso disciplinario formal y exclusivamente cuando ello resulte estrictamente necesario para permitir el adecuado desarrollo de la investigación y/o evitar incidencia de revictimización.

f.4. Confidencialidad del informe y la denuncia: La denuncia y el informe de Evaluación de Riesgo serán confidenciales hasta tanto se emita el acto administrativo que finalice el procedimiento establecido en este Protocolo y se disponga la apertura del sumario. En caso de que el Equipo Interdisciplinario solicite la reserva de la identidad de la persona denunciante como medida de protección psicofísica, se agregará al expediente una versión testada del acta de la entrevista y del Informe de Evaluación de Riesgo de modo tal que no permita su identificación.

f.5 Valoración de la declaración de la persona denunciante: La incorporación del acta de la entrevista, junto con archivo de audio si existiese, deberán ser valorados por el Instructor



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-12-

Sumariante a los fines de prescindir de la declaración testimonial de la persona denunciante durante la instrucción de sumario. No obstante ello, si el instructor sumariante considerase pertinente ampliar su testimonio deberá actuar de conformidad con los principios de respeto y privacidad y no revictimización expresados en el artículo 5 del presente anexo, y respetando las garantías mínimas procedimentales reconocidas en el artículo 16 de la ley 26.485.

**Artículo 11.- Atribuciones de los referentes/responsables.**

Los equipos interdisciplinarios y la persona referente/responsable de la unidad de género se encontrarán facultados a requerir información respecto de las partes involucradas y sus antecedentes con el fin de sustentar su Informe de Evaluación de Riesgo, o en el marco del Procedimiento Especial de Seguimiento que se haya abierto. En ningún caso podrán disponer medidas probatorias tendientes a acreditar la veracidad del relato.

Una vez radicada la denuncia, quedarán a disposición de la persona denunciante, y prestarán una amplia colaboración con la instrucción, siempre con el objeto de informar, orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género, la orientación sexual y la identidad de género.

La resolución definitiva que recaiga en el sumario administrativo deberá ser notificada a la persona referente/responsable para su conocimiento.

**Artículo 12°.- Acciones legales independientes.**

En ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del presente procedimiento podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-13-

### **Artículo 13.- Registro.**

Las personas referentes/responsables elaboraran un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; 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 visibilización y concientización de las problemáticas el marco de la Unidad Académica donde haya surgido.

### **Artículo 14.- Campaña de prevención y formación:**

A los efectos de difundir los objetivos de este procedimiento la Universidad de Buenos Aires se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, identidad de género u orientación sexual en todas las Unidades académicas dependientes de la Universidad.

### **Artículo 15.- Implementación:**

A fin de facilitar la implementación y la articulación con las distintas dependencias se proponen tres momentos correlativos:

- a. Conformar el equipo interdisciplinario de referentes/responsables central y designar un referente en cada dependencia que articularan de manera permanente, así



*1821 Universidad de Buenos Aires*

EXP-UBA: 34.256/2015

-14-

como realizaran informes de manera conjunta ya sea a pedido de las autoridades de cada Unidad Académica, las autoridades de la Universidad de Buenos Aires o a pedido específico, para monitorear la implementación del Protocolo y su funcionamiento.

- b. Realizar un relevamiento en cada institución dependiente de la Universidad Buenos Aires sobre denuncias y casos de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género, promoviendo el anonimato y el cuidado de la información con el fin de generar datos estadísticos y visibilizar la problemática.
- c. Fomentar campañas de formación y difusión para docentes, no docentes, estudiantes y todo personal contratado por cada Unidad Académica, así como instancias específicas de formación para equipos promotores del Protocolo en cada Unidad Académica. Luego podrán proponerse para conformar el equipo interdisciplinario de referentes/responsables del mismo.



## Anexo Resolución Consejo Superior

### Hoja Adicional de Firmas

*1821 Universidad de Buenos Aires*

**Número:**

**Referencia:** EXP-UBA: 34.256/2015 "Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual" Texto Ordenado

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 14 pagina/s.

Digitally signed by GENOVESI Luis Mariano  
Date: 2019.11.13 11:54:25 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Digitally signed by GDE UBA  
DN: cn=GDE UBA, c=AR, o=Universidad de Buenos Aires, ou=Subsecretaría de Transformación Digital y Modernización, serialNumber=CUIT 30546666561  
Date: 2019.11.13 11:54:29 -03'00'