



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

REGISTRADO CSU-497

Corresponde al Expte. 1948/19

BAHÍA BLANCA, 18 de julio de 2019

**VISTO:**

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por ley en Argentina en 1985 y con jerarquía constitucional desde 1994;

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) de 1995, ratificada por Argentina por ley 24.632;

La ley nacional 23.592 Contra actos Discriminatorios, vigente desde 1988;

La ley nacional 26.061 de Protección Integral de los derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, vigente desde 2005;

El Programa de Educación Sexual Integral (ESI), ley nacional 26.150 sancionada en el año 2006.

La ley nacional 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos donde desarrollen sus relaciones interpersonales, vigente desde 2009;

La ley nacional 26.743 de Identidad de Género, vigente desde 2012, y la Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de Naciones Unidas de 2013;

La ley nacional 27.499, Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Poderes del Estado, vigente desde 2019; y

**CONSIDERANDO:**

Que la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 2 establece que: *"Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía"*;



"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

Que la CEDAW, en su artículo 1, dispone que: *"La expresión 'discriminación contra la mujer' denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, 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";*

Que la Convención de *Belem do Pará*, en su artículo 6, afirma que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia y que incluye, entre otros, *"el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación";*

Que la ley nacional 26.485, en su artículo 4, define a la violencia contra las mujeres del siguiente modo: *"Se entiende por violencia contra las mujeres 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. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón".* Asimismo, aclara expresamente que quedan comprendidos en dicha definición los siguientes tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial y simbólica;

Que existen antecedentes de adopción de protocolos de actuación ante casos de violencia de género en Universidades Nacionales. Por ejemplo, en la Universidad Nacional de San Martín, en la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de la Patagonia "San Juan Bosco", en la Universidad Nacional de La Plata, en la Universidad de Buenos Aires, en la Universidad Nacional de Córdoba, en la Universidad Nacional de Rosario, en la Universidad Nacional del Comahue, en la Universidad Nacional de La Pampa, en la Universidad Nacional de San Luis, en la Universidad Nacional de Mar del Plata; en la Universidad Nacional de San Juan; en la Universidad Nacional de Tucumán, en la Universidad Nacional de Tres de Febrero, entre otras;

Que el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) ha creado en el año 2018 la Red Interuniversitaria por la Igualdad y contra las Violencias, que impulsa la creación de protocolos en el marco de asumir un compromiso institucional en materia de prevención y erradicación de la violencia de género;

Que el Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de las Universidades Nacionales en sus artículos 22° y 23° indica "... la Institución Universidad Nacional debe velar para que en su ámbito no se produzcan situaciones de acoso laboral y/o mobbing y/o



"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

acoso sexual"; "...los signatarios se comprometen a eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de género, orientación sexual...";

Que el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Universidades Nacionales aprobado por el Decreto 366/2006 establece en su artículo 7° la prohibición de discriminación y el deber de igualdad de trato, ante cualquier acto de discriminación por motivo de raza, sexo, religión, nacionalidad, políticos, gremiales o de edad;

Que la Universidad Nacional del Sur cuenta con un *Código de convivencia* aprobado por Resolución CSU 261/2013, que en el artículo 3° detalla las conductas sancionables, pero no explicita aspectos relacionados con violencia de género y apunta a generar espacios de entendimiento mutuo y diálogo entre dos partes que se encuentran en conflicto. Sin embargo, cuando se trata de abusos y violencia de género las situaciones implicadas no son susceptibles de mediación como mecanismo de resolución alternativo de conflictos, en razón de la asimetría existente entre las partes y la violación de derechos fundamentales;

Que, en este sentido, existe un vacío normativo en materia de actuación ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación en las dependencias de la Universidad Nacional del Sur y es necesario adoptar medidas de actuación y procedimientos a fin de dar respuestas institucionales ante casos vinculados con denuncias por violencia de género, acoso sexual, acoso laboral y discriminaciones;

Que el proyecto de extensión *Observatorio de Género y Diversidad Sexual UNS* del Departamento de Ciencias de la Salud y la Secretaría de Cultura y Extensión, conjuntamente con el Grupo Género y Feminismo del Departamento de Humanidades y la Subsecretaría de Derechos Humanos han elaborado un proyecto de protocolo de actuación;

Que los hechos de discriminación en razón del género u orientación sexual y la violencia de género conspiran contra la convivencia armónica y el respeto de las libertades fundamentales en la comunidad universitaria;

Que las situaciones de violencia y/o discriminación en razón del género producen, entre otras cosas, deserción e inestabilidad en la permanencia en los procesos educativos y en las relaciones de trabajo;

Que la carencia de un protocolo de actuación específico conspira contra la posibilidad de denunciar estos hechos, de brindar mecanismos de protección adecuados para las personas afectadas y de generar espacios institucionales de prevención y detección temprana que impidan la revictimización y garanticen el resguardo de los derechos de quienes se encuentren en situaciones de vulnerabilidad;

Que el Consejo Superior Universitario aprobó por unanimidad, en su sesión del 17 de julio de 2019, lo aconsejado por sus Comisiones de Interpretación y Reglamento y Enseñanza;



"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

**POR ELLO,**

**EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO  
RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1:** Aprobar el Protocolo de Actuación en Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género y ante cualquier hecho que implique violencia de género hacia las mujeres y hacia personas del Colectivo LGBTTTIQ que rige para toda relación laboral y/o educativa en el ámbito de la Universidad del Sur, según el Anexo de la presente resolución.

**ARTÍCULO 2:** Establecer la formación de un Consejo Asesor y de Intervención en el ámbito del CSU y de un *Comité de Actuación* dependiente de la Subsecretaría de Derechos Humanos, órganos responsables de su implementación como queda explicitado en el Anexo de la presente resolución.

**ARTÍCULO 3:** Pase a la Secretaría General Técnica para su comunicación a la Dirección General de Personal, a los Departamentos Académicos, al CEMS y a toda la comunidad universitaria. Gírese a la Secretaría General de Cultura y Extensión y por su intermedio, a la Dirección de Comunicación Institucional. Pase a la Subsecretaría de Derechos Humanos.

Abog. MARIO ANDRÉS ARRUIZ  
Secretario General del  
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

Dr. DANIEL ALBERTO VEGA  
RECTOR  
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

## ANEXO DE LA RESOLUCIÓN CSU-497/19

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO

**ARTÍCULO 1º.- PROPÓSITO:** Este protocolo tiene por finalidad establecer el procedimiento institucional de actuación en situaciones de discriminación y/o violencia de género hacia las mujeres y personas del colectivo LGBTTTIQ<sup>1</sup> en todo el ámbito de la Universidad Nacional del Sur.

#### **ARTÍCULO 2º.- PRINCIPIOS RECTORES.**

- a) *Celeridad:* se deberá actuar con diligencia y sin demoras injustificadas a fin de que el procedimiento sea completado en el menor tiempo posible.
- b) *Respeto y privacidad:* la persona que consulte o denuncie debe ser escuchada con el mayor respeto, en un ambiente que preserve su dignidad e intimidad, sin intromisión en aspectos irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se respetará su voluntad en cuanto a las acciones a seguir.
- c) *No revictimización:* Se evitará la revictimización y/o reiteración innecesaria de los hechos, así como la exposición pública de quien denuncia o de datos que permitan identificarla.
- d) *Consentimiento informado y asesoramiento:* la persona damnificada deberá en todo momento tener a su alcance información útil y clara respecto al procedimiento y a los derechos que le asisten conforme a la legislación vigente.
- e) *Contención:* deberá procurarse el acompañamiento de la persona afectada en todo trámite que se realice a partir de la denuncia y durante todo el tiempo que tal acompañamiento sea requerido, siempre que ésta lo solicite, debiendo ser informada al respecto la primera vez que fue contactada.
- f) *Realizar la apertura del proceso sancionatorio* frente a todo acto discriminatorio y/o que implique violencia hacia las mujeres y/o personas LGBTTTIQ.

---

<sup>1</sup> LGBTTTIQ: Lesbianas – Gays – Bisexuales – Travestis – Transexuales – Transgénero – Intergénero - Queer.



"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

g) *Confidencialidad*. Se deberá resguardar el principio de confidencialidad de todas las actuaciones derivadas de la implementación del presente protocolo.

### **ARTÍCULO 3°- OBJETIVOS.**

- a) Adoptar medidas que apunten a garantizar a la comunidad universitaria un ámbito de confianza, seguridad y respeto a los derechos de las mujeres y de las personas LGBTTTIQ.
- b) Brindar un mecanismo institucional que facilite la detección temprana y la prevención de casos de violencia contra las mujeres y personas LGBTTTIQ en el ámbito de la UNS.
- c) Promover una sociedad libre de violencia de género.
- d) Estimular la formación en y la transversalidad de la perspectiva de género en todas las prácticas de la UNS y la implementación efectiva de la Ley de Educación Sexual Integral.
- e) Realizar acciones de prevención de la violencia de género en todas sus expresiones y de discriminación por razones de género u orientación sexual.
- f) Realizar la apertura del proceso sancionatorio frente a todo acto discriminatorio y/o que implique violencia hacia las mujeres y/o personas LGBTTTIQ;
- g) Brindar asesoramiento, acompañamiento y asistencia a personas denunciantes y afectadas.
- h) Promover la sensibilización, difusión y formación sobre la problemática de violencia contra las mujeres y personas LGBTTTIQ.
- i) Realizar relevamiento de las situaciones detectadas, analizarlas y generar estadísticas que permitan orientar las acciones del modo más adecuado.

**ARTÍCULO 4°.- ÁMBITO DE APLICACIÓN:** El presente protocolo regirá respecto de relaciones laborales, educativas (procesos de enseñanza y aprendizaje, investigación y extensión) y de gestión que se desarrollen en el ámbito de la Universidad Nacional del Sur y/o a partir de las actividades allí organizadas. Por ámbito de la UNS, se entiende:



"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

- a) Los espacios físicos pertenecientes a la UNS, todas sus dependencias y anexos. Se incluyen aquellos espacios que no son meramente universitarios pero que funcionan circunstancialmente como ámbitos en los que se desarrollan procesos de enseñanza-aprendizaje y actividades de extensión universitaria (por ej. escuelas, hospitales, unidades sanitarias, juzgados, dependencias municipales, sociedades de fomento, clubes deportivos, ONG, etc.).
- b) Los espacios virtuales organizados a partir de una propuesta académica de enseñanza, investigación o extensión; por ejemplo, foros online, plataformas web, comunicaciones vía Skype o equivalentes.

**ARTÍCULO 5°.- SUJETOS COMPRENDIDOS.** Las disposiciones del presente protocolo comprenden a:

- a) Autoridades de la UNS, cualquiera sea su jerarquía y condición;
- b) Docentes de la UNS, cualquiera sea su situación de revista;
- c) No docentes de la UNS, cualquiera sea su situación de revista;
- d) Estudiantes de la UNS, cualquiera sea su situación académica;
- e) Otras personas que tomen o presten servicios, permanentes o temporales, en los ámbitos indicados en el artículo 4°.

**ARTÍCULO 6°.- DEFINICIONES<sup>2</sup>:** A los efectos del presente protocolo debe entenderse por:

- a) Discriminación hacia las mujeres y personas del colectivo LGBTTTIQ: toda distinción, exclusión o restricción basada en el género que menoscabe o impida el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos.
- b) Violencia de género: toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, en el ámbito público o privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de mujeres o personas del colectivo LGBTTTIQ.

---

<sup>2</sup> Las definiciones y los tipos de violencia se corresponden con las previstas en la ley de *Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres* N° 26.485, con el agregado de la referencia explícita a la población LGBTTTIQ.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

Quedan comprendidos los siguientes tipos de violencia:

1. Física: se emplea contra el cuerpo de la mujer o persona del colectivo LGTBTTTIQ y afecta o amenaza su salud o integridad física.
2. Psicológica: apunta a provocar daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.
3. Sexual: cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas del derecho de la mujer y de las personas LGTBTTTIQ a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de personas. Asimismo, todo aquel comentario o conducta con connotación sexual que constituya acoso sexual.
4. Económica y patrimonial: se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer y personas LGTBTTTIQ, a través de:
  - a. La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
  - b. La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
  - c. La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
  - d. La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

5. Simbólica: a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer y personas LGTBTTTIQ en la sociedad.

#### **ARTÍCULO 7º.- CONFIDENCIALIDAD DEL PROCEDIMIENTO**

Deberán resguardarse los datos de la/s persona/s afectada/s, siendo el procedimiento de carácter estrictamente confidencial. Quedará prohibida la divulgación por cualquier medio del contenido de la denuncia y/o de sus datos personales, como así también de las actuaciones administrativas, sin su consentimiento expreso. Dicha prohibición rige para todos a excepción de la persona/grupo denunciante y sus representantes legales. No obstante, los funcionarios públicos intervinientes estarán comprendidos por los deberes de denuncia en los casos que corresponda.

El alcance del carácter de la confidencialidad de las actuaciones debe ser informado a la persona denunciante y/o a la persona afectada, en caso de no ser la denunciante, desde el primer contacto; y al denunciado, en caso de corresponder, desde la primera notificación.

**ARTÍCULO 8º.- SITUACIONES.** Quedarán comprendidas todas aquellas acciones u omisiones que impliquen:

- a) *Violencia relacionada con el ámbito laboral o educativo*, configurada por discriminación, trato desigual o violencia de género en todas sus manifestaciones contra las mujeres o personas del colectivo LGTBTTTIQ por parte de alguien perteneciente a la UNS. Las situaciones señaladas en este artículo pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población. En estos los casos, la intervención deberá apuntar a poner fin a la situación de violencia y/o reducir los perjuicios posibles con perspectiva de género y garantía de derechos para las partes implicadas;
- b) *Violencia doméstica en el ámbito interno* configurada contra una mujer o persona del colectivo LGTBTTTIQ integrante de la UNS por parte de su pareja, ex pareja o un integrante de su círculo familiar que también forma parte de la UNS. En estos casos, la intervención apuntará a orientar, acompañar, contener e informar a la persona denunciante



"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

y, también, a tomar medidas con relación a la situación a los fines de reducir los perjuicios posibles con perspectiva de género, en sintonía con las medidas judiciales en el caso que existieran;

- c) *Violencia doméstica externa* contra una mujer o persona del colectivo LGBTTTIQ integrante de la UNS por parte de su pareja, ex pareja o un integrante de su círculo familiar que es externo a la UNS. En estos casos, la intervención apuntará a orientar, acompañar, dar contención e información a la persona denunciante.

#### **ARTÍCULO 9º.- CONSEJO ASESOR Y DE INTERVENCIÓN**

a) **COMPOSICIÓN.** Para el cumplimiento de los objetivos propuestos se conformará un Consejo Asesor y de Intervención compuesto por los siguientes integrantes de la UNS:

- a) un/a representante del personal docente.
- b) un/a representante del personal no docente.
- c) dos estudiantes universitarios/as.
- d) un/a representante del personal docente de las escuelas preuniversitarias.
- e) El/la Subsecretario/a de Derechos Humanos de la UNS.
- f) un/a representante de la Dirección de Asuntos Jurídicos con formación y/o experiencia en abordaje de violencias y perspectiva de género, propuesto por el Rector.

b) **SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE SUS INTEGRANTES.** El Consejo Superior realizará una convocatoria en el ámbito de la UNS para la presentación de interesados/as en conformar el Consejo Asesor y de Intervención. Asimismo, a propuesta del rector, designará una comisión ad hoc de tres personas, con un mínimo de dos externas a la UNS, de reconocida formación y experiencia en perspectiva de género.

A los efectos de seleccionar los integrantes de este Consejo, se constituirá dicha comisión ad hoc que elaborará una propuesta fundada en la que se expliciten los criterios de selección de los/as representantes comprendidos en los incisos a) al d), en los que se priorizará la formación y/o experiencia en abordaje de violencias y perspectiva de género. Dicha propuesta será elevada al Consejo Superior para la designación de quienes integrarán el Consejo Asesor y de Intervención.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

c) **PLAZO DE DESIGNACIÓN.** Quienes integren el Consejo Asesor y de Intervención permanecerán en sus funciones por un plazo de 2 (dos) años y sus designaciones serán renovadas por mitades, pudiendo permanecer por un plazo igual y por única vez de manera consecutiva.

d) **FUNCIONES Y DEBERES.** Serán deberes y funciones del Consejo Asesor y de Intervención:

1. Observar la confidencialidad de todas las actuaciones.
2. Evitar cualquier dilación del procedimiento.
3. Asesorar sobre procedimientos y actuaciones al Comité de Actuación.
4. Realizar un informe anual sobre las actuaciones al Consejo Superior.
5. Disponer las medidas de protección que estime necesarias.
6. Disponer la apertura del procedimiento sancionatorio en los casos previstos en este protocolo.
7. Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre perspectiva de género.

e) **FUNCIONAMIENTO:** Las decisiones del Consejo Asesor y de Intervención se tomarán por mayoría simple.

#### **ARTÍCULO 10.- COMITÉ DE ACTUACIÓN.**

a) **COMPOSICIÓN. DESIGNACIÓN Y PERFIL DE SUS INTEGRANTES.** A los fines de dar cumplimiento al presente protocolo, se constituirá un Comité de Actuación dependiente de la Subsecretaría de Derechos Humanos, cuyos/as integrantes serán designados/as por el rector a propuesta de la Subsecretaría de DDHH. El Comité estará integrado preferentemente por un mínimo de tres (3) mujeres o disidencias, con capacitación profesional en el campo de la abogacía, la psicología, trabajo social y/o afines, que acrediten formación en perspectiva de género y experiencia en proyectos y/o actividades orientadas a promover la igualdad de género, el respeto por la diversidad sexual y/o la prevención y erradicación de la violencia de género.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

**b) RETRIBUCIÓN.** Las personas designadas serán retribuidas con un estipendio equiparable a un cargo de Asistente con dedicación simple.

**c) PLAZO DE DESIGNACIÓN.** La designación será por el término 2 (dos) años y podrá ser renovada por el rector.

**d) FUNCIONES Y DEBERES.** Serán funciones del Comité de Actuación:

1. Recibir consultas y/o denuncias.
2. Asesorar, brindar información y acompañar a quien denuncia en todo momento.
3. Informar de la denuncia al Consejo Asesor y de Intervención.
4. Intervenir en el procedimiento de acuerdo con lo establecido en el artículo 12°.
5. Efectuar las investigaciones correspondientes pudiendo citar a terceros/as a ofrecer testimonio.
6. Elaborar y elevar al Consejo Asesor y de Intervención el informe con todas las actuaciones y la denuncia para su resolución.
7. Proponer al Consejo Asesor y de Intervención mediante dictámenes fundados, la aplicación de medidas de protección o la apertura del procedimiento sancionatorio cuando correspondiere.
8. Disponer la aplicación de medidas de protección urgentes en los casos previstos en este protocolo.
9. Tramitar la ejecución de las medidas de protección que disponga el Consejo Asesor y de Intervención ante quien corresponda (Rectorado, Decanatos, Direcciones, etc).
10. Registrar las consultas y denuncias recibidas y realizar un relevamiento sistemático de los datos a los fines estadísticos garantizando siempre la confidencialidad de las actuaciones y la preservación de la identidad de las personas denunciantes.
11. Facilitar la consulta de expedientes bajo su custodia a quienes tengan derecho a hacerlo.

**e) FUNCIONAMIENTO:** Las decisiones del Comité de Actuación se tomarán por mayoría simple.



"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

#### **ARTÍCULO 11º. - REGISTRO INTERDISCIPLINARIO DE PROFESIONALES, INSTITUCIONES Y ONG**

A los efectos de contar con asesoramiento especializado y de brindar información adecuada a quienes lo requieran, el Consejo Asesor y de Intervención elaborará un registro interdisciplinario de profesionales, instituciones y organismos no gubernamentales con experiencia e idoneidad para la atención y asistencia en casos de violencia de género.

#### **ARTÍCULO 12º.- PROCEDIMIENTO. CONSULTAS Y DENUNCIAS. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y APERTURA DEL PROCESO SANCIONATORIO.**

a) **Sobre la consulta o denuncia:** Podrán plantearse ante el Comité de Actuación consultas o denuncias.

**Consultas:** Cualquier persona podrá efectuar consultas a través de los medios que se dispongan para su recepción, a los efectos de recibir información o asesoramiento sobre cómo proceder en situaciones que se encuadren dentro de las contempladas en este protocolo.

**Denuncias:** la denuncia podrá ser realizada por la/s persona/s que se considere/n afectada/s o su representante legal. Asimismo, en el presente protocolo y en el marco de la ley nacional 26.061, se asume que las niñas, niños y adolescentes deben ser escuchados/as en su denuncia o reclamo.

También podrá denunciar cualquier otra persona que haya sido testigo o tomado conocimiento de una situación de violencia de género u otras contempladas en este protocolo. En este último caso, si correspondiere, la persona directamente afectada será contactada por el Comité de Actuación, informada sobre la denuncia y será necesaria su ratificación para avanzar con las actuaciones.

**Recepción:** las denuncias o consultas podrán formularse por correo electrónico, o en forma presencial o telefónica. Se creará un correo electrónico destinado específicamente a tal fin. Los medios de contacto serán difundidos ampliamente y publicados en forma visible en el



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

sitio web de la UNS, así como en el de cada Departamento. Asimismo, en la página web de la UNS y de los Departamentos, se debe incluir un *link*, pestaña o *banner* donde estará disponible el texto del presente protocolo, nombre de las personas integrantes del Comité de Actuación y horario de atención. En el caso de las denuncias realizadas por medios digitales o telefónicos, deberán ser ratificadas personalmente o por escrito.

**Modalidad:** en caso de que la persona que consulta vía correo electrónico o telefónicamente solicitara una entrevista personal, ésta debe ser pactada dentro de los tres (3) días corridos posteriores, excepto que quien consulta solicite que se fije en un plazo mayor. La entrevista se realizará en instalaciones de la UNS, respetando los principios que rigen este protocolo. En el caso de denuncias, la entrevista personal será obligatoria y el comité de actuación tendrá un plazo para su realización de tres (3) días corridos. En oportunidad de la entrevista, se dejará constancia de la ratificación de la denuncia, en caso de corresponder.

**Trámite:** sobre todo lo actuado, sea electrónica, telefónica o personalmente, se llevará un registro escrito. Se realizará un informe circunstanciado de la denuncia o consulta, resguardando la identidad de quien denuncia, una descripción de la situación, consideraciones y actuaciones sugeridas. De acuerdo con el contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de la voluntad de la persona que consulta, con la salvedad presentada en el artículo 7º, podrá optarse por:

- a) hacer seguimiento y asesoramiento sobre el motivo de la consulta, en caso de que no se realizara denuncia;
- b) hacer acompañamiento de la denuncia que decida realizar la persona/grupo consultante ante la autoridad u organismo que corresponda y, en caso de corresponder, elevación de las actuaciones;
- c) informar al Consejo Asesor y de Intervención en caso de no pertinencia de la situación junto con la debida explicación de ello y disponer su archivo.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

**b) Actuaciones:** si la persona afectada decide realizar la denuncia administrativa, el Comité de Actuación realizará un informe donde se incluirá junto a la denuncia, una descripción detallada de los perjuicios en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo, el estado general de bienestar personal y las condiciones de empleo, de docencia o académica de la persona/grupo denunciante. Se realizará una evaluación de riesgo y un detalle de los derechos que se habrían vulnerado en el caso.

El informe deberá ser concluido dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a recibida la denuncia. Si el Comité lo requiriese podrá convocar a audiencia a terceros/as como testigos de los hechos denunciados, si quien denuncia lo hubiera ofrecido. También podrá convocar a audiencia terceros/as para recabar información sobre características o circunstancias del ámbito laboral que sean relevantes a los efectos de tomar medidas de protección adecuadas. Quienes resulten citados/as deberán ser notificadas/os en forma escrita con una anticipación mínima de dos (2) días hábiles a la fecha de la audiencia. La audiencia se realizará conforme a los principios de este protocolo, resguardando especialmente la confidencialidad y evitando la revictimización.

Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona que denuncia podrá decidir si la lleva adelante y en ningún caso las acciones de procedimiento administrativo dependerán del inicio o resultado de acciones judiciales.

**c) Medidas de protección urgentes:** En el caso de que quien denuncia y quien es denunciado estén en contacto por vínculo académico o laboral, a fin de evitar la revictimización o agravamiento de la situación y a pedido de quien denuncia, el Comité podrá disponer -hasta que se resuelva en forma definitiva el caso- la toma de una medida adecuada para la protección inmediata de la persona afectada.

Podrá aplicarse alguna de las siguientes medidas, en forma alternativa o conjunta, siempre teniendo en miras la protección de la persona denunciante, su propio interés y consentimiento expreso:

1. Prohibición transitoria de toma de exámenes a quien denuncia por parte de la persona denunciada.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

2. Suspensión de la obligatoriedad de asistencia por parte de la persona denunciante a clases a las que asista la persona denunciada, cuando requieran asistencia obligatoria, sin afectación de su trayectoria académica.
3. Suspensión de la ejecución de las actividades de investigación por parte quien denuncia siendo becaria o integrante de un PGI, cuando sea denunciado quien ejerza la dirección. En este caso y sin divulgar el contenido de la denuncia de acuerdo con el principio de confidencialidad, se comunicará la situación a la Secretaría de Ciencia y Tecnología para que asigne un reemplazo en la función directiva y que informe esta modificación a las autoridades del organismo de investigación correspondiente.
4. Modificación del ámbito de desempeño de actividades, traslado transitorio o reasignación de funciones, cuando denunciante y denunciado compartan espacio físico o ámbito funcional de trabajo.
5. Suspensión de plazos para la presentación de trabajos finales, tesis, tesinas, informes de becas o similares.

**Requisitos:** Para aplicar una medida de protección deberán darse en forma conjunta las siguientes circunstancias:

1. Solicitud expresa por parte de quien denuncia.
2. Indicios acerca de los hechos denunciados sin exigencia de acreditarse ningún estado de certeza al respecto.
3. Peligro inminente de revictimización o agravamiento de la situación.
4. Medio menos lesivo al que se tiene alcance para resguardar los derechos de la persona denunciante.
5. Determinación de un plazo de vigencia.

**Trámite:** La medida de protección urgente será dispuesta por el Comité de actuación.

**d) Medidas de protección:** quien denuncia podrá solicitar, una vez presentada la denuncia, la aplicación de una medida de protección como resolución definitiva para su caso, manifestando expresamente que no desea instar el procedimiento sancionatorio. En este caso serán de aplicación las siguientes disposiciones



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

1. Podrá solicitarse cualquiera de las medidas de protección previstas en el inciso c del artículo 12.
2. No serán de aplicación los requisitos previstos en el inciso c del artículo 12, a excepción de la solicitud expresa por parte de la persona denunciante, la que siempre será necesaria.
3. Previo a dictaminar, el Comité de Actuación deberá citar a la persona denunciada a presentar su descargo y ejercer su derecho de defensa. Tanto denunciante como denunciado podrán ofrecer prueba, la que deberá ser producida por el Comité de Actuación.
4. El Comité de Actuación elevará su dictamen fundado al Consejo Asesor y de Intervención, recomendando hacer lugar o rechazar la medida de protección.

**e) Acompañamiento a la persona afectada y/o denunciante:** El Comité de Actuación acompañará a la persona denunciante durante todo el procedimiento administrativo que origine la denuncia como así también en el proceso judicial, si los hubiere y siempre que aquella lo solicite.

**f) Informe y dictamen del Comité de Actuación:** El Comité de Actuación elevará el informe con todas las actuaciones al Consejo Asesor y de Intervención, junto con un dictamen fundado en el que recomiende:

1. la apertura del procedimiento sancionatorio que corresponda y la elevación de todo lo actuado al órgano competente a tales efectos;
2. la imposición de una medida de protección, previa sustanciación conforme al inciso d del art. 12.
3. el archivo de las actuaciones.

**g) Resolución del Consejo Asesor y de Intervención:** En este caso el Consejo Asesor y de Intervención deberá aprobar o rechazar el dictamen de manera fundada. Previamente, podrá requerir información adicional al Comité de Actuación.



"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

La aprobación del dictamen por parte del Consejo Asesor y de Intervención, dará lugar a la apertura del procedimiento sancionatorio que se regirá por la normativa vigente que corresponda al claustro de la persona denunciada, con las siguientes salvedades:

1. Las actuaciones del procedimiento administrativo sancionatorio serán iniciadas con la copia de la denuncia, la copia del dictamen del Comité de Actuación que recomendará la apertura del procedimiento y la copia de la resolución del Consejo Asesor y de Intervención que aprobará el dictamen de aquella garantizando siempre la confidencialidad.
2. Las personas afectadas podrán desistir del procedimiento en cualquier momento.
3. Quienes denuncian tendrán derecho a ofrecer y producir prueba, y a conocer todas las actuaciones obrantes en el expediente, incluso durante la etapa de instrucción sumarial.
4. El hecho será calificado como violencia de género en los términos de la ley de *Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*, o normativa equivalente que en el futuro se sancione.
5. En caso de corresponder la aplicación de una sanción, podrá ser cualquiera de las establecidas por el régimen vigente que corresponda al claustro de la persona denunciada, la que deberá seleccionarse y mensurarse de acuerdo con la gravedad del hecho.
6. No será de aplicación la instancia de conciliación prevista en el Código de Convivencia.
7. En caso de que el órgano competente ordenara la aplicación de una sanción, la persona denunciante podrá requerir al Comité de Actuación la aplicación conjunta de una medida de protección. La medida solicitada podrá ser cualquiera de las reguladas en el inciso c del art. 12, no resultando aplicables los requisitos de procedencia previstos para aquellas a excepción de la solicitud expresa por parte de quien formuló la denuncia.
8. Una vez recibida la solicitud, el Comité de Actuación elevará al Consejo Asesor y de Intervención sin sustanciación previa, un dictamen fundado sobre la procedencia de la medida solicitada. A tal efecto podrá fundar el dictamen en las constancias del sumario administrativo en el que se recomendó la aplicación de la sanción correspondiente. El Consejo Asesor y de Intervención resolverá en definitiva sobre la aplicación de la medida



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

de protección mediante la aprobación o rechazo del dictamen, la que se hará efectiva a partir de la notificación del denunciado.

9. La persona denunciante será notificada de la resolución que ordene la aplicación de la sanción, oportunidad en la que deberá informársele de su derecho a requerir una medida de protección, en los términos del inciso anterior.

**ARTÍCULO 13°. DEBER DE COLABORACIÓN.** Las autoridades de las dependencias donde ocurrieron los hechos deberán prestar colaboración obligatoria con el Comité de Actuación en la medida en que les sea requerida.

**ARTÍCULO 14°. REGISTRO.** El Comité de Actuación deberá confeccionar un registro de los casos consultados y denunciados que contemple la siguiente información:

- a) datos personales relevantes de las personas que consultan o denuncian con sus iniciales;
- b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia;
- c) evaluación de la situación;
- d) observaciones, sugerencias, estrategias de intervención;
- e) descripción del trámite realizado.

El Consejo Asesor y de Intervención elaborará un informe anual estadístico y de revisión de prácticas a fin de mejorar la aplicación del presente Protocolo, garantizar la protección de los derechos de las personas denunciantes y promover la erradicación de la violencia de género. El informe será puesto en conocimiento del Consejo Superior y se procederá a su difusión.

**ARTÍCULO 15°.- CAMPAÑA DE PREVENCIÓN Y FORMACIÓN.** A los efectos de difundir los objetivos de protocolo, la UNS se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como a fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, la discriminación en base a identidad de género u orientación sexual en todos los ámbitos de aplicación del presente protocolo. Será responsabilidad del Consejo Asesor y de Intervención elaborar propuestas para concretar dichas acciones.



"1949-2019: 70 Años de Gratuidad Universitaria"

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR  
Consejo Superior Universitario  
BAHIA BLANCA - REPUBLICA ARGENTINA

### ARTÍCULO 16°.- FINANCIAMIENTO

La instrumentación de todo lo antedicho deberá contar con un presupuesto anual propio para la aplicación del protocolo.

Abog. MARIO ANDRÉS ARRUIZ  
Secretario General del  
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

Dr. DANIEL ALBERTO VEGA  
~~RECTOR~~  
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR