



Rosario, 24 de mayo de 2017

VISTO la Res. N° 322/016 CD por la cual se aprueba el “Protocolo de acción y prevención frente a situaciones de violencia género” en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario;

TENIENDO EN CUENTA las modificaciones sugeridas por la Comisión de interpretación y reglamento al “Protocolo de acción y prevención frente a situaciones de violencia género” en la Facultad de Psicología

ATENTO que el tema fue tratado y aprobado en la sesión del Consejo Directivo de esta Facultad de fecha 10 de abril de 2017 en su primera parte;

**EL CONSEJO DIRECTIVO
DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º- Aprobar el “Protocolo de acción y prevención frente a situaciones de violencia de género” con sus respectivas modificaciones; orientado a las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario que como Anexo Único forma parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º- Regístrese, comuníquese y archívese.

RESOLUCIÓN N° 188/2017 CD



ANEXO ÚNICO DE LA RES. N° 188/2017 CD

**Protocolo de acción y prevención frente a situaciones de violencia de género
en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario.**

Fundamentos.

La violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra varones, mujeres y otras identidades sexo-genéricas en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Sin embargo, las mujeres y LGBTIQ+, cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipos culturales e históricos, constituyen la población mayormente afectada por esas formas de violencia y discriminación. Estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos fundamentales han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados y sancionadas a través de diferentes instrumentos normativos. En este sentido, en la actualidad se cuenta con leyes nacionales y tratados de derechos humanos que reprimen la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación. En el mismo sentido, las personas que han elegido una identidad de género o sexual distinta a la que le fue asignada al momento del nacimiento, o bien que expresan una elección sexual distinta a la heterosexual, sufren diversas formas de violencia y discriminación basadas en esas circunstancias, razón por la cual también la comunidad internacional ha sancionado normativas que las protegen contra esas formas de vulneración de derechos.

Entre las primeras normas de derechos humanos, contamos con la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* y la *Declaración Americana de Derechos Humanos*, las cuales señalan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal sin distinciones basadas en condiciones de carácter personal.

La *no discriminación* es un principio básico de derechos humanos consagrado en diversos instrumentos de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos. Las cláusulas de no discriminación exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas los derechos reconocidos en el *Pacto de San José de Costa Rica*, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición



social. Asimismo, implica que los Estados velen por que la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias. El derecho a no ser objeto de discriminación está presente en el art. 2 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, en el art. 2 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, el art. 2 de la *Convención sobre los Derechos del Niño*, el art. 26 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. También reconocen y protegen el derecho de todas las personas al trabajo, en los arts. 1, 2, 7 y 23 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, el art. 26 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, los arts. 11.1 y 24 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, el art. 2 de la *Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre*, el art. 6 y 7 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

En relación al principio de no discriminación, en Argentina contamos con la *Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios*, N° 23.592, que establece que “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados” (art. 1). Así también se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados, entre otros motivos, por el sexo.

En lo que refiere a las mujeres en particular, contamos con diversos instrumentos internacionales y nacionales que refieren a la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género. Entre ellos, la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer* (conocida como *Convención de Belem do Para*) y la *Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la *Ley Nacional de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*, N° 26.485, y su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010.

En particular, la *Convención de Belem Do Pará* se refiere a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado, afirmando, además, que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (art. 6). En



cuanto al concepto de discriminación, la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* la califica como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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” (art. 1). Con relación a la caracterización de la violencia, Ley N° 26.485 define la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal” (art. 4). Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”. En cuanto a los tipos de violencia, el art. 5 describe a la violencia sexual como “Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo (...) acoso, abuso sexual (...)”. Asimismo, el art. 6 define las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia, quedando comprendida “b) la violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil”.

Con relación a la condición sexual e identidad o expresión de género de las personas, contamos con recientes normativas que garantizan el derecho a la diversidad. En el ámbito local se ha sancionado la Ley N° 26.618 de *Matrimonio Igualitario*, la Ley N° 26.743 de *Identidad de género*. En el ámbito internacional la Organización de Estados Americanos (OEA) ha dictado varias resoluciones sobre *Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género*, en la cual se condenan los actos de violencia y violaciones a los derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género, a la vez que repudia la discriminación contra personas que se funden en los mismos motivos. La última es la Resolución 2807 del año 2013 y se denomina *Derechos Humanos*,



Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género mediante la cual la Asamblea General de la OEA resuelve “1) Condenar todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada. 2) Alentar a los Estados Miembros a que, dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de su ordenamiento interno, consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación contra personas a causa de orientación sexual e identidad o expresión de género. 3) Condenar los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados Miembros a que fortalezcan sus instituciones nacionales con el fin de prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad, y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia”.

En el mismo sentido, la *Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia*” del año 2013, expresa que la “1) Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género (...)”.

De manera general, se podría señalar que las conductas de acoso sexual implican obligar a alguien a padecer o soportar un comportamiento de carácter sexual no deseado y ofensivo, el cual produce diversas afectaciones en dimensiones que están protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica y sexual, la dignidad, el trabajo, derecho a gozar de un ambiente adecuado, derecho al libre desarrollo de la personalidad, derecho a la igualdad de trato, etc. Las situaciones de acoso sexual se presentan en distintos ámbitos laborales y educativos, con independencia del tipo de relación - sean jerárquicas o no - de las cuales la inmensa mayoría son padecidas por las mujeres. Esto se debe a la persistencia de patrones socio-culturales que reproducen la desigualdad estructural basada



en el sexo de las personas y que sostienen las diversas formas de violencia contra las mujeres. Este aspecto vulnera, además de los derechos ya mencionados, el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia al que se hizo referencia anteriormente.

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

El Estado argentino tiene responsabilidades internacionales que cumplir respecto a la prevención, sanción y eliminación de la violencia sexual y de la discriminación por razones de género y elección sexual, teniendo en consideración las múltiples recomendaciones que los organismos de Naciones Unidas le han hecho a nuestro país. En particular, respecto al acoso sexual, el *Comité de Derechos Humanos*, en ocasión del tercer informe presentado por Argentina, adoptó las siguientes Observaciones finales (CCPR/CO/70/ARG), el 3 de noviembre de 2000, en torno al acoso sexual: “15. (...) También preocupan el acoso sexual y otras manifestaciones de discriminación en los sectores público y privado. El Comité observa asimismo que no se lleva sistemáticamente información sobre estos asuntos, que las mujeres tienen un escaso conocimiento de sus derechos y de los recursos de que disponen y de que no se tramitan debidamente las denuncias”. Por su parte, el *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, en julio de 2010 ha adoptado las siguientes Observaciones finales (CEDAW/C/ARG/6), en ocasión del examen del Sexto informe periódico de la Argentina: “36. El Comité insta al Estado Parte a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar una mejor aplicación de su legislación laboral (...), promulgar legislación relativa al acoso sexual en los lugares de trabajo públicos y privados, incluidas sanciones eficaces (...)”. En el mismo sentido, el *Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* al analizar el tercer informe presentado por Argentina adoptó, el 2 de diciembre de 2011, las siguientes Observaciones finales (E/C.12/ARG/CO/3) respecto del acoso



sexual: “16. Al Comité le preocupa que, ni el derecho penal, ni la legislación laboral, del Estado parte, prohíban específicamente el acoso sexual en el trabajo y que no esté específicamente reconocido como un delito (art. 7 b). El Comité ruega encarecidamente al Estado Parte a aprobar y aplicar medidas legislativas que prohíban específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como para que sea punible en virtud de las leyes penales y laborales. El Comité recomienda al Estado Parte comprometerse a sensibilizar al público contra el acoso sexual y proporcionar una protección integral a las víctimas”.

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

Se encuentra a cargo del Estado la responsabilidad de hacer efectivos los derechos reconocidos en estos Instrumentos de Derechos Humanos que aseguran a las personas que sufren violencia y discriminación, en razón de su género o por su orientación sexual, la posibilidad de contar con recursos sencillos, rápidos y efectivos ante los órganos competentes para reclamar por violaciones a sus derechos fundamentales (la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, art. 8; Pacto de San José de Costa Rica, art. 25, inc. 1; *Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación*, art. 10. La obligación del Estado de dar cumplimiento a lo regulado en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos no se agota en el dictado de leyes formales en el ámbito interno, sino que exige, además, que se adopten medidas de acción positivas que se traduzcan en



políticas activas para asegurar la igualdad de oportunidades en el goce de estos derechos, priorizando a aquellos grupos que históricamente han estado en especiales situaciones de vulnerabilidad. Estas políticas deben ser transversales e involucrar a todas las esferas del Estado, incluyendo sin lugar a dudas, al ámbito universitario.

Sin embargo, en aquellos casos en que no ha sido posible la prevención y se verifica la existencia de un daño, la persona damnificada debe contar con la posibilidad de exigir una reparación y el cese inmediato de las situaciones de violencia y discriminación, mediante procedimientos oportunos, accesibles, eficaces establecidos con dicha finalidad y que resguarden la dignidad y, lo más posible la privacidad e intimidad de la persona afectada.

Por último, se observa que entre las diversas formas de violencia sexual registrada y que no tiene una regulación uniforme ni integral, existe la figura del “acoso sexual”, sancionada en distintas normativas nacionales y provinciales en el ámbito de la administración pública, como el Decreto nacional N° 2.385/93 de *Acoso sexual en la Administración Pública Nacional*, la Ley 11.948 sobre *Acoso sexual de la provincia de Santa Fe*, etc.). No obstante ello, sobre las situaciones de “acoso sexual” desarrolladas en el marco de las relaciones interpersonales establecidas en los ámbitos educativos no existen normativas de alcance nacional que enfoquen a las instituciones universitarias, como así tampoco normativas elaboradas en el marco de la Universidad Nacional de Rosario.

De acuerdo con lo expuesto, se propone la aprobación del siguiente procedimiento para la atención, intervención y prevención de la violencia de género, acoso sexual y discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género; orientado a las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación:

El procedimiento dispuesto en este reglamento tendrá vigencia dentro de la Unidad Académica, para los casos que se encuentren comprendidos y expresamente regulados por él, dentro del ámbito de las relaciones interpersonales.

Se entiende por Unidad Académica:



1- En el emplazamiento físico central de la Unidad Académica y sus dependencias o anexos.

2- Fuera del espacio físico de la Unidad Académica 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.

Se entiende por relaciones interpersonales:

El campo de actividades humanas de carácter laboral, educativas, recreativas y otras que hagan a la interacción de los individuos de la comunidad académica, sea o no con fines académicos."

Artículo 2.- Sujetxs:

Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por funcionarixs de esta Unidad Académica, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, tercerxs que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Unidad Académica. En este caso, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externas a la institución. A los fines de instrumentar lo anteriormente mencionado, se estipula que en los futuros contratos que pueda firmar nuestra Unidad Académica, exista una cláusula que de cuenta de la posibilidad de rescindir el contrato en función de las situaciones comprendidas en el presente proyecto".

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. Hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica “Delitos contra la Integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal argentino, denominados “abuso sexual simple”, “abuso sexual calificado”, “abuso sexual con acceso carnal” o los que en el futuro pudieren tipificarse.

b. Hechos de violencia contra las mujeres de acuerdo a lo establecido por el art. 4 de la Ley Nacional N.º 26.485.

c. Hechos de violencia sexual incluyendo todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, acoso, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

d. 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.

Artículo 4.- Principios rectores:

a. Brindar asesoramiento legal gratuito. La persona afectada será asesorada legalmente de manera gratuita por las áreas competentes para este fin que funciones en esta Unidad Académica y/o en la Universidad.

b. Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con el mayor respeto y confidencialidad posible, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como responsable/s de los hechos denunciados.

c. Brindar contención. La persona afectada deberá ser acompañada y contenida en todo trámite posterior a la denuncia que realizara.



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

Artículo 5.- Intervención ante consultas y denuncias.

a. De la Facultad de Psicología:

La intervención se iniciará en esta Unidad Académica a partir de la recepción de consultas y/o denuncias, y se desarrollarán las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento. La referenta responsable de la intervención será una persona graduada en una universidad pública del país o habiendo realizado alguna especialización en la misma que acredite experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y disidencia sexual. La designación de la misma se realizará mediante concurso de oposición y antecedentes de carácter público y publicado con 15 días de anticipación y la evaluación, que implicará una propuesta de trabajo sobre intervención en casos de violencia de género en el marco de la Unidad Académica, estará a cargo de un jurado creado para tal fin. Dicho jurado estará compuesto por dos integrantes docentes, dos integrantes estudiantes a propuesta del centro de estudiantes, unx integrante que haya participado de la elaboración de protocolos en otras facultades de la UNR, unx integrante no docente, y el/a Decano/a de la Facultad. Se designarán dos veedores, uno por el Colegio de Psicólogos y otro por el gremio docente (COAD). Para formar parte del jurado, los docentes deberán tener una formación específica en el campo y los estudiantes tener formación en Seminarios de Pregrado y participación en proyectos o instituciones que abordan la temática.

La persona designada como referenta/responsable para esta función tendrá un cargo equivalente a Jefe de Trabajos Prácticos con dedicación simple, con actualización salarial correspondiente al cargo, por el período de dos años, sujeto a evaluación a cargo del jurado referenciado en el párrafo anterior y será renovable por similar período.

Además se creará un “núcleo asesor” que tendrá funciones de observación y seguimiento de las intervenciones y la gestión de herramientas necesarias para la consecución de los fines. Dicho núcleo estará integrado por la asesora jurídica de la Facultad de Psicología UNR junto con una docente que tenga experiencia en las problemáticas de género y sexualidades y unx estudiante. Ambxs serán elegidxs por concurso llevado a cabo por el mismo jurado encargado de la elección de la referenta.



b. De la Universidad Nacional de Rosario:

Cuando proceda, las estrategias de intervención, abordaje y seguimiento, deberán ser articuladas por un equipo interdisciplinario constituido a tales fines en el marco de la Universidad Nacional de Rosario. Hasta tanto se cuente con esta instancia superior, se gestionarán estrategias de abordaje en articulación con los espacios institucionales que cuenten con antecedentes en la temática y trayectoria reconocida en la ciudad de Rosario.

c. Trámite diferenciado:

Cuando la Facultad tome conocimiento por si recibe una denuncia de violencia de género que compromete actores de cualquier condición en el desarrollo de sus actividades, este hecho disparará dos tipos de procedimientos administrativos independientes y diferenciados, que tendrán por fin, respectivamente, la toma de medidas concretas para proteger la integridad física, psíquica y emocional de la víctima dentro del ámbito de la Facultad, como así la sanción al presunto implicado. Las acciones serán completamente independientes una de otra y el mantenimiento de medidas administrativas de protección en cualquiera de sus formas no dependerá de la sanción o no al implicado. Esta diferenciación no sería el obstáculo para que, también en forma independiente, en base a los reglamentos disciplinarios vigentes, se establezcan legítimamente medidas suspensivas si correspondiere en el campo sancionatorio.

Artículo 6.- Implementación.

Para su implementación, se requiere la creación de una comisión ad hoc abierta, encargada de llevar adelante la reglamentación, difusión e implementación del protocolo. A los fines de materializar el proyecto se estipula un plazo de tiempo máximo que abarque desde diciembre del 2016 hasta mayo del 2017, con reuniones periódicas cada 15 días, respetando el calendario académico. La comisión continuará su funcionamiento luego de la implementación del protocolo. Luego de los dos primeros encuentros la comisión conformará de manera estable sus integrantes designando dos responsables de llevar a cabo el registro de lo discutido y convocar a las próximas reuniones.

Artículo 7.- Campaña de difusión.

A los efectos de difundir los objetivos de este procedimiento, esta institución en articulación con la Comisión de “Reglamentación, difusión e implementación”, 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, el acoso sexual y la discriminación por razones de identidad de género u orientación y expresión de género en la Facultad de Psicología UNR. También se compromete a la promoción y desarrollo de campañas y talleres de concientización sobre esta problemática en el ámbito de la Facultad.