

ANEXO ÚNICO



Universidad Nacional de Entre Ríos

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LAS EXPRESIONES Y ACCIONES DISCRIMINATORIAS BASADAS EN LAS VIOLENCIAS SEXISTAS EN EL AMBITO UNIVERSITARIO. UNIVERSIDAD NACIONAL DE ENTRE RIOS.

VISTO

Que las violencias sexistas constituyen conductas y acciones lesivas de derechos humanos y que las mismas han sido objeto de diferentes instrumentos normativos aprobados por la comunidad internacional, tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; los diversos instrumentos de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos (OEA), en especial la Resolución 2807/2013 de Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género; el Pacto de San José de Costa Rica; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Conv. de Belem do Para) y la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Que los tratados y convenciones internacionales antes nombrados gozan de jerarquía constitucional en nuestro país y por tal condición, los derechos allí consagrados deben ser garantizados por el Estado Argentino arbitrando, a través de sus diferentes jurisdicciones y dependencias, las acciones y políticas públicas tendientes a garantizar su plena vigencia.

Que existen Leyes Nacionales que salvaguardan tales Derechos Humanos y reprimen la violencia y la discriminación basada en el género tales como: la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios (Nº 23.592); el Decreto Nacional (Nº 2.385/93) de Acoso sexual en la Administración Pública Nacional; 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 (Nº 26.485) y su Decreto de Reglamentación (Nº 1011/2010); la Ley Nacional de Identidad de Género (Nº 26.743).

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”

ANEXO ÚNICO

Que la Provincia de Entre Ríos, desde el año 1988 implementa políticas específicas referidas a las diferentes expresiones de la violencia sexista, propiciando espacios institucionales específicos así como también crea normativas y leyes que fortalecen acciones. En este sentido, en 1999 se sanciona la Ley 9.198 denominada de Prevención de la Violencia Familiar: Protección y Asistencia Integral de las personas involucradas en la problemática, que fue Reglamentada por Decreto 1.468/2009.

Que en la Reforma de la Constitución Provincial de 2008 se establece en el artículo 17 que “Se garantiza la igualdad real de oportunidades y de trato para mujeres y varones en el pleno ejercicio de los derechos que fueren reconocidos en el ordenamiento jurídico. Una política de estado prevendrá en forma continua todo tipo de violencia y dispondrá acciones positivas para corregir cualquier desigualdad de género”.

Que en el año 2012, por Decreto 1.507, se suscribe el “Protocolo interministerial e intersectorial de acciones destinadas a la prevención, protección y asistencia integral de la violencia de género y violencia familiar” cuyo objetivo es potenciar, reforzar y fortalecer las políticas públicas vinculadas a la prevención y asistencia integral de la violencia de género y violencia familiar con la participación de los distintos poderes y de instituciones de la sociedad civil. Que la Provincia de Entre Ríos adhiere a la Ley Nacional 26.485 de “Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, mediante la Ley N° 10.058, publicada el en febrero de 2012 en el Boletín Oficial. A su vez el Concejo Deliberante del Municipio de Paraná adhiere a la misma según Ordenanza N° 1606 del 23/5/2012.

Que el Superior Tribunal de Justicia de Entre Ríos como institución responsable de tomar medidas legales específicas, cuenta con diferentes organismos para la atención de personas involucradas en situaciones de violencia y garantizar su acceso a la justicia, en cumplimiento con los Tratados Internacionales a los que Argentina ha adherido. Existen actualmente en la Provincia de Entre Ríos Juzgados de Paz, Civiles y Comerciales, de Familia, Laborales, de Garantías, y sus respectivas Cámaras, donde se tramitan las causas por violencia. A su vez, la provincia cuenta con el Centro Judicial de Género “Dra. Carmen María Argibay”, donde funcionan la Oficina de Violencia de Género y la Oficina de la Mujer, que promueven una política judicial intra y extra-jurisdiccional en materia de violencia, desde una perspectiva de derechos humanos y de género. Cabe señalar que este centro propicia relaciones y proyectos conjuntos con la universidad en pos de realizar contribuciones al registro, diagnóstico, socialización y producción de conocimientos sobre la temática.

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”

ANEXO ÚNICO

Que se observan avances en torno a la desnaturalización de expresiones de violencia sexista, tanto en ámbitos públicos como privados, que dan cuenta del interés por institucionalizar distintas intervenciones ante la vulneración de derechos y, a su vez, instauran instancias del ejercicio efectivo de los derechos humanos en todas las dimensiones, cuestión por la cual se requiere de la Universidad una presencia comprometida y acorde a la realidad regional y nacional.

CONSIDERANDO

Que existe una amplia trayectoria en universidades de Europa y Estados Unidos en propiciar programas de investigación y líneas de acción donde se explicitan medidas de prevención y atención ante situaciones de violencia de género y sexista en los ámbitos universitarios. Esta problemática ha cobrado dimensiones inesperadas dado que existen estudios que demuestran que la persistencia de estructuras de dominación en los ámbitos universitarios supone un ambiente hostil donde se invisibiliza y silencian las diferentes expresiones de las violencias. Con lo cual resaltan la urgencia de guías, protocolos y acciones específicas en las unidades académicas. Un ejemplo de ello es el proyecto de Violencia de Género en las Universidades españolas que se desarrolló durante tres años (2005-2008) con la participación de ocho universidades españolas y profesores de universidades europeas.

Que en las universidades argentinas se vienen propiciando líneas de formación, proyectos de investigación y extensión así como también se han aprobado diferentes protocolos y se han creado redes interuniversitarias que abordan el tema.

Que en 2014 la Universidad Nacional de Comahue ha sancionado el "Protocolo contra violencias sexistas" (Ordenanza N° 1572/14); que en el mismo año, en tres unidades académicas de la Universidad Nacional de Rosario se aprueban: el "Procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Humanidades y Artes" (Res. 1579/2014), el "Procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales" (Res. 2573/14) y el "Procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Derecho" (Res. 501/14); y que

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 "CD"

ANEXO ÚNICO

en el transcurso del año 2015, la Universidad Nacional de Córdoba se aprueba el “Plan de Acciones y Herramientas para Prevenir, Atender y Sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC” (Res. 1011), en la Universidad Nacional de San Martín se aprueba el “Protocolo para la Actuación en Situaciones de Discriminación por razones de Género y/o Violencia de Género” (Disp. 041/15); la Universidad Nacional de La Plata aprueba el “Protocolo para la Actuación en Situaciones de Discriminación por razones de Género y/o Violencia de Género”; y que la Universidad de Buenos Aires aprueba el “Protocolo de Acción institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual” (Res. 4043/15).

Que las siguientes universidades están realizando procesos para la aprobación de protocolos, procedimientos y medidas específicas: Universidad Nacional de Avellaneda - UNDAV (Avellaneda, Pcia. Bs As.), Universidad Nacional de Lanús - UNLA (Lanús, Pcia. Bs As.) Universidad Nacional Arturo Jauretche - UNAJ (Florencio Varela, Pcia. Bs As.) Universidad Nacional de San Luis - UNSL, Universidad Nacional del Litoral - UNL (Santa Fe), Universidad Nacional de La Rioja - UNLAR (La Rioja) Universidad Nacional de la Patagonia Austral - UNPA (Río Gallegos, Pcia. de Santa Cruz), Universidad Nacional de Villa María - UNVM (Villa María, Pcia. de Córdoba) Universidad Nacional del Nordeste - UNNE (Corrientes y Resistencia, Pcia. de Chaco), con lo cual es menester que esta Universidad inicie las acciones tendientes a aprobar un Protocolo específico para el abordaje integral de las violencias sexistas.

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

Que las personas que se autoperciben con una identidad de género distinta a la que les fue asignada al momento del nacimiento, o bien que expresan una orientación sexual distinta a la heterosexual, sufren diversas formas de violencia y discriminación basadas en esas circunstancias.

Que dicho reconocimiento es producto de un trabajo político intenso de luchas históricas de movimientos feministas y de mujeres y movimientos LGTTTBI que reclaman el derecho a una vida sin violencia y exigen garantías al Estado por medio de legislaciones nacionales y; provinciales y políticas públicas, que tomen como principios rectores tratados y convenciones internacionales.

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”

ANEXO ÚNICO

Que no obstante el camino transitado, persiste la invisibilización de la discriminación y las violencias de género, las que atraviesan a todas las personas integrantes de nuestra comunidad universitaria, por lo que es imprescindible arbitrar los mecanismos institucionales necesarios para dar respuesta a las demandas que cotidianamente se presentan.

Que las universidades nacionales deben continuar avanzando en políticas que prevengan, atiendan y sancionen las violencias de género en pos de la garantía plena de los derechos de los y las miembros de la Comunidad Universitaria que incluyen la recepción de situaciones de vulneración de derechos, violencias, discriminación y acoso, el asesoramiento y la intervención en dichos casos como, asimismo, la sensibilización permanente sobre la problemática a través de medios de difusión y campañas específicas.

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

Que se ha tomado conocimiento de la existencia de denuncias de situaciones de acoso y hostigamiento sexual en distintas unidades académicas de la Universidad Nacional de Entre Ríos, que plantearon la necesidad de arbitrar mecanismos nuevos, así como también tomar medidas preventivas y aún de sanción específica.

Que los resultados de una encuesta diagnóstica de las expresiones de violencia de género en las distintas Unidades Académicas de la Universidad Nacional de Entre Ríos (Res Nro. 583/2014 "CD"), realizada entre los meses de junio y septiembre de 2015 determinan que el 57% se refiere a haber vivido situaciones de violencia de género en algún ámbito de la universidad; que dichas situaciones han sido, mayoritariamente, ejercidas por varones; que el 89% de las personas encuestadas señala que la Universidad debería realizar acciones que visibilicen las violencias sexistas, mediante instancias de capacitación y asesoramiento sobre la problemática, así como brindar apoyo y contención a las víctimas; que más del 80% afirma la necesidad de contar con un protocolo específico de actuación en el ámbito de la Universidad.

Que por ello se hace necesario producir acciones y desarrollar herramientas, a nivel institucional, que garanticen a la comunidad universitaria el reconocimiento de derechos y evite distintas formas de violencias de género en los distintos ámbitos educativos y de trabajo.

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 "CD"

ANEXO ÚNICO

Que la problemática en cuestión ha sido preocupación permanente de esta Universidad, que ha abordado la temática en distintos proyectos y programas de investigación, formación y extensión propiciando debates y producción de conocimientos, así como también la participación en diferentes redes interinstitucionales como la RED INTERUNIVERSITARIA NACIONAL en pos de compartir inquietudes y realizar acciones en conjunto.

Que el Proyecto de Protocolo que se presenta en Anexo I fue realizado por un equipo de trabajo conformado por integrantes de la Facultad de Trabajo Social con la participación de la Asesoría Jurídica de dicha unidad académica. Se destaca que la propuesta cuenta con el aporte de aspectos recuperados de otros protocolos aprobados en Universidad Argentinas.

De acuerdo con lo expuesto, se propone la aprobación del siguiente Protocolo de Actuación:

Protocolo de actuación de las expresiones y acciones discriminatorias basadas en las violencias sexistas en el ámbito universitario. Universidad Nacional de Entre Ríos.

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”

ANEXO ÚNICO



Universidad Nacional
de Entre Ríos

ANEXO I

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LAS EXPRESIONES Y ACCIONES DISCRIMINATORIAS BASADAS EN LAS VIOLENCIAS SEXISTAS EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO. UNIVERSIDAD NACIONAL DE ENTRE RÍOS.

I. FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y PRINCIPIOS NORMATIVOS

La violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra varones y mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Sin embargo, las mujeres, cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipos culturales e históricos, constituyen la población más 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 distintos 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 expresan una identidad de género distinta a la que les fue asignada al momento del nacimiento, o bien que expresan una orientación 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 distintas 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 su 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 organizaciones como Naciones Unidas y 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,

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”

ANEXO ÚNICO

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* y 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*.

Con relación al principio de no discriminación, en Argentina se cuenta 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 la orientación sexual.

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

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”

ANEXO ÚNICO

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

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”

ANEXO ÚNICO

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 mujeres. Esto se debe a la persistencia de patrones socio-culturales que reproducen la desigualdad estructural basada en el sexo de las personas sobre la que se 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 y obtura la permanencia en los procesos educativos, así como el mantenimiento de la relación de trabajo.

Argentina 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 del 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

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”

ANEXO ÚNICO

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

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 "CD"

ANEXO ÚNICO

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.

Asimismo, 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 9671 de la Provincia de Entre Ríos, (2005) que define a la violencia laboral en sus múltiples dimensiones incluyendo el acoso y sanciona a los que la ejerzan sobre los trabajadores estatales o privados.

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 y tampoco normativas elaboradas en el marco de la Universidad Nacional de Entre Ríos.

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

Con sus diferencias, las violencias sexistas no son privativas de un sector social particular ni de personas o casos individuales. En este sentido, la comunidad universitaria no está ajena a esta problemática como lo revela el estudio realizado por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género -ELA-. En dicho estudio, a partir de datos de universidades de distintos países" se demuestra que el espacio universitario

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 "CD"

ANEXO ÚNICO

puede ser un escenario sumamente hostil para las mujeres, donde se naturalizan conductas que constituyen distintos tipos de violencias sexistas¹.

Por lo precedente, es menester que la Universidad asuma la responsabilidad social en procura de promover las acciones necesarias para una vida libre de discriminación y violencias, como lo establecen los distintos tratados internacionales suscriptos por nuestro país. En este sentido, existe una deuda histórica de la institución de avanzar en abordajes de las violencias sexistas que no sólo impliquen acciones puntuales, sino una incorporación efectiva en términos de construcción de conocimiento desde la perspectiva de género en los estudios de grado y, en el futuro, un tratamiento transversal en las currículas y planes de estudio de las distintas unidades académicas.

ARTICULO 1º: OBJETIVOS:

A) Objetivos generales

- Garantizar un ambiente libre de violencias sexistas y discriminación de cualquier tipo por razones de género y/o identidad u orientación sexual en la Universidad Nacional de Entre Ríos.
- Propiciar la protección integral de los derechos humanos promoviendo condiciones de igualdad y equidad de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Entre Ríos.
- Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de esos derechos al interior de toda la comunidad universitaria.
- Promover un abordaje integral e interdisciplinario de la problemática de las violencias sexistas abordando aspectos relacionados con la sensibilización, la reparación y la sanción en las situaciones que correspondiere.
- Promover cambios culturales que modifiquen prácticas y manifestaciones sexistas en toda la comunidad universitaria.

B) Objetivos específicos

- Conformar un espacio de coordinación y equipo de trabajo con recursos humanos capacitados en la temática, dependiente de la Universidad Nacional de Entre Ríos.
- Articular acciones de prevención, sensibilización, capacitación, información e investigación sobre violencias sexistas en todas las unidades académicas

¹ Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - EIA- (2012). Serie Documentos de Trabajo. *Acoso sexual en espacios educativos en Argentina. Una aproximación a su regulación y abordaje a partir de la revisión de decisiones judiciales.*

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”

ANEXO ÚNICO

dirigidas a todas y cada una de las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el ámbito de la UNER.

- Brindar un espacio de recepción, asesoramiento y acompañamiento ante las diferentes expresiones de violencias sexistas.
- Garantizar procesos legales y administrativos adecuados que permitan establecer responsabilidades y eviten revictimizaciones.
- Aplicar las medidas sancionatorias correspondientes, con celeridad y sin dilaciones, acorde a las normativas existentes en el ámbito universitario en los procesos sumarios e investigaciones que así lo requieran.
- Desarrollar tareas de registro y análisis, actualizando diagnósticos en cada una de las unidades académicas que permitan adoptar medidas de prevención más adecuadas y evaluar la eficacia de las acciones en el tiempo.
- Propiciar la articulación y concreción de acuerdos interinstitucionales con las organizaciones institucionales que implementan las diferentes políticas públicas: municipales, provinciales y nacionales, para fortalecer la atención de las problemáticas que emergen de las violencias sexistas.
- Incentivar instancias de evaluación y supervisión del presente protocolo a los fines de realizar si es necesario las adecuaciones que requieren la ejecución del mismo.
- Participar de redes y coordinar acciones con otras universidades nacionales e internacionales que permitan la concreción de líneas y programas en conjunto.

Artículo 2º: PRINCIPIOS RECTORES. Las actuaciones que se originen en casos de violencia de género se regirán por los siguientes principios.

- A) *De asesoramiento gratuito:* La persona afectada será asesorada integralmente de manera gratuita por las áreas competentes para este fin que funcionen en cada dependencia y/o en la sede de la Universidad. (cambiar)
- B) *De respeto y privacidad:* La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar así como en la confidencialidad de los datos que 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 las personas señaladas como responsables de los hechos denunciados.
- C) *De 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.

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”

ANEXO ÚNICO

- D) *De diligencia y celeridad:* la investigación y resolución de la denuncia presentada deberán ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser completado en el menor tiempo posible.
- E) *De sensibilización y promoción de derechos:* La sensibilización y desnaturalización de las diferentes expresiones y situaciones de violencia y/o discriminación implica un trabajo cotidiano y continuo que otorgue coherencia a las acciones de difusión de la temática y campañas de formación y sensibilización.
- F) *De abordaje integral e interdisciplinario.* Las líneas de acción de este protocolo se sustentan en una mirada desde la complejidad, la singularidad y particularidad de las situaciones que se presentan. Es por ello que las intervenciones desde diferentes disciplinas son de vital importancia
- G) *De corresponsabilidad:* Se considera imprescindible dimensionar las diferentes responsabilidades que tenemos tanto individuales, familiares, comunitarias e institucionales, y que nos involucran en este caso ante las expresiones de violencia sexista, donde peligran la vigencia de la dignidad humana.

Artículo 3º: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DESTINATARIOS/AS

Este Protocolo y su Plan de Acciones rigen para todas las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollan en el marco de la Universidad Nacional de Entre Ríos. Comprenden todos los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as de esta Universidad, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones y dependencias de esta Universidad.

Artículo 4º: AUTORIDAD DE APLICACIÓN: Será autoridad de aplicación del presente protocolo, en toda la Universidad, un equipo integrado por un mínimo de dos personas con experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual.

Este equipo coordinará con un representante de cada unidad académica, designados por cada Consejo Directivo, las acciones de Promoción de Derechos e integrará el equipo en los casos de situaciones que se produzcan en su ámbito.

Todas la Unidades Académicas, a requerimiento del equipo de la Universidad, colaborarán con sus docentes que cuenten con idoneidad en la temática a abordar, para aportar al análisis en aquellas situaciones que se pongan en su conocimiento, como así también para propiciar diagnósticos y propuestas de trabajo que involucren a todas las unidades académicas.

La selección del personal del Equipo de la Universidad estará a cargo de un Tribunal integrado por docentes especialistas en la temática, propuesto por el

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”

ANEXO ÚNICO

Consejo Directivo de la Facultad de Trabajo Social. Para la selección del Personal del Equipo de la Universidad se realizará una convocatoria abierta a todos los interesados de la Universidad Nacional de Entre Ríos. De fracasar dicha convocatoria se efectuará una convocatoria pública.

Artículo 5º: SITUACIONES QUE COMPRENDE: 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.

Cabe destacar que acorde a la normativa vigente en la Universidad estas situaciones se conceptualizan como *inconductas*, en términos generales. Las situaciones señaladas 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 y 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 sexual no descritos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de *acoso sexual*. Se entiende por *acoso sexual*, todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.
- C. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”

ANEXO ÚNICO

Artículo 6º: CONTEXTO DE REALIZACIÓN: Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descriptos a continuación:

- A. En el emplazamiento físico de las dependencias de la Universidad Nacional de Entre Ríos y/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.

Artículo 7º: PLAN DE ACCIONES: Con el presente protocolo, se propone un trabajo integral que incluye el fortalecimiento y desarrollo de las siguientes líneas de acción:

1. Acciones de promoción de derechos: sensibilización, capacitación, información e investigación.

Se desarrollarán actividades de visibilización, desnaturalización de las violencias sexistas con el objetivo de favorecer un proceso de conocimiento y apropiación de “derechos a una vida libre de violencias”.

Se impulsará y mantendrá, en articulación con las distintas unidades académicas y claustros, la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades para los distintos sectores de la comunidad universitaria tendientes a sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que reproducen violencias de género.

En colaboración con las distintas unidades académicas se impulsará el debate sobre la incorporación efectiva de la perspectiva de género en términos de construcción de conocimiento en los estudios de grado, posgrado, y en proyectos de investigación y extensión.

Se realizarán campañas informativas y educativas sobre las violencias sexistas destinadas a toda la comunidad universitaria, desde los seminarios de ingreso.

2. Acciones de sistematización de información y estadísticas:

Se elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

- a) datos de la persona que consulta o denuncia. Si se trata de la víctima debe preservarse su identidad, por lo que se consignará una inicial, limitándose los datos a sexo, edad y claustro al que pertenece;
- b) descripción de los casos de discriminación y/o violencias de género;
- c) evaluación de los mismos;
- d) estrategias de intervención planteadas;
- e) observaciones, sugerencias;
- e) tramitación dada a los casos presentados.

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”

ANEXO ÚNICO

Tal base de datos, además, de las funciones de registro, permitirá realizar diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones y su evolución en el tiempo a fin de ajustar las líneas de acción o elaborar nuevas estrategias de abordaje.

3. Acciones de intervención institucional ante situaciones o casos de violencias sexistas.

a). De las consultas:

Las consultas serán realizadas por la persona interesada o por alguien con conocimiento directo de los hechos, en forma personal, telefónica, o por correo electrónico.

En todos los casos se asesorará sobre los pasos a seguir teniendo en cuenta la situación que se plantea.

En caso de menores de 18 años la institución pondrá en conocimiento a sus representantes legales de la situación.

Las consultas podrán ser recepcionadas por el equipo de la Universidad o por el representante de la Unidad Académica. En tal caso, deberá dar inmediata intervención al Equipo de la Universidad.

En esta instancia se evaluará: a) la posibilidad de una denuncia, si es pertinente en el ámbito de la universidad o la derivación correspondiente a otras instituciones b) el asesoramiento c) el acompañamiento específico en la articulación con otras instituciones d) la propuesta de medidas de protección provisionales e) la desestimación de la situación.

b) De las denuncias: Las denuncias implican una primera presentación y deberán efectuarse en un formulario tipo por la persona que denuncia, estableciendo detalles de la situación, lugar, tipo de relación, fechas y personas responsables, testigos si lo hubiere, personas de referencia y todo otro dato que aporte a aclarar la situación planteada.

El formulario será elaborado con el consenso de todos los representantes designados por cada Unidad Académica y el Equipo de la Universidad a fin de sostener criterios en conjunto y evitar inequidades.

c) Procedimiento ante el Órgano de aplicación.

1-Ratificación: La denuncia deberá ser ratificada ante el Equipo de la Universidad. Si quien denuncia es la persona afectada, se procurará respetar su intimidad, evitando interrogarla sobre circunstancias más allá de lo requerido para precisar los hechos, a fin de adoptar medidas de efecto inmediato.

Si la denuncia es efectuada por un tercero, también deberá ratificarla ante el Equipo y se citará y escuchará a la persona afectada siguiendo los principios rectores de este protocolo. En los casos del inc. A del art. 5, sólo se iniciará el procedimiento si la

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”

ANEXO ÚNICO

ratifica, sin perjuicio de cumplir con el art. 24 inc. e) de la ley 26485, si la persona afectada fuera mujer. Si no la ratifica y niega el hecho, se archivará sin más trámite.

2-Confidencialidad: El tratamiento de la denuncia deberá ser estrictamente confidencial, lo que se hará saber al denunciante en la primera intervención del representante y/o del Equipo, al tiempo que prestará consentimiento informado y se comprometerá a no divulgar información.

3- Recibida la denuncia, ratificada y oída a la persona afectada, el órgano de aplicación evaluará la gravedad del hecho denunciado. De tratarse de hechos que pueden constituir delito el equipo deberá realizar la denuncia penal correspondiente en cumplimiento de lo establecido en el inc. e) del art. 24 de la ley 26485, en los casos comprendidos en dicha ley, o si se trata de hechos que constituyan delitos de acción pública.

4-Deberá notificar en forma fehaciente a la persona que se le atribuye la comisión de alguno de los hechos enumerados en el art 5 quien en un plazo de 5 días hábiles podrá presentar su descargo y ofrecer las medidas de prueba que hagan a su defensa. Quedan expresamente prohibidas las entrevistas conjuntas o la mediación entre las partes.

5-La persona afectada tendrá garantizado ser escuchada tantas veces como lo solicite, sin que esté presente la persona denunciada. Podrá también proponer las medidas de prueba que considere, antes de la elaboración del informe.

6-El equipo responsable realizará un informe de evaluación de riesgo acorde a las entrevistas realizadas y a la denuncia presentada. A su vez podrá realizar la consulta con el asesor legal designado y el o los asesores si la situación lo amerita o los especialistas en el tema lo consideran. Podrá además proponer medidas urgentes en caso de necesidad. El informe será firmado por la mayoría del equipo actuante y deberá ser notificado al afectado y al denunciado.

7- El Equipo deberá presentar el informe realizado a la autoridad competente de donde dependa el presunto infractor del presente protocolo en un plazo no mayor a 3 días hábiles. Se entiende autoridad competente, el Rector/a en el ámbito de Rectorado de la Universidad, el Decano/a o el Consejo Directivo en cada una de las Facultades según sea el claustro al que pertenezca el denunciado y a los Directores/as en el caso de los Colegios.

Si el denunciado es la máxima autoridad deberá ser presentado directamente al Consejo Superior o al Consejo Directivo de la Unidad Académica, según se trate del Rector/a o de Decano/o respectivamente.

8- Recibido el informe de Riesgo por la autoridad competente, y si aquél incluye la solicitud de medidas urgentes, podrá resolver mediante acto fundado la medida que corresponda. Asimismo, decidirá o no el inicio del proceso disciplinario conforme las normativas disciplinarias vigentes.

9. El equipo será notificado de la resolución, que inicia o desestima la denuncia y podrá efectuar el correspondiente seguimiento del caso. De ser desestimada la denuncia en oposición a lo expresado en el informe, o si pasaron 5 días hábiles de

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”

ANEXO ÚNICO

haber sido presentado el informe de riesgo a la autoridad sin recibir tratamiento alguno, el Equipo y la persona afectada podrán recurrir ante la autoridad superior.

10- Si por la gravedad de los hechos denunciados corresponde la promoción de acciones vinculadas al procedimiento disciplinario, se procurará que el instructor interviniente y el Secretario se encuentren capacitados en la temática de género.

11-La intervención de la víctima en las actuaciones disciplinarias se limitará a la ratificación de las declaraciones efectuadas ante el Equipo, pudiendo si lo solicita agregar nuevas pruebas.

Artículo 8. Especialidad del procedimiento

La aplicación del presente protocolo es independiente de la existencia de otros procesos o procedimientos que consideren y evalúen conductas de los integrantes de la comunidad universitaria.

Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de dependencia con la universidad como, por ejemplo, personas visitantes, terceros que presten servicios en las instalaciones, dependencias o anexos de la Universidad, además de las acciones civiles o penales que pudieran corresponder, se evaluará la posibilidad de interrumpir la relación con el ente prestador del servicio, externo a la institución.

RESOLUCIÓN Nro. 426/2016 “CD”