



## **PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN EL GÉNERO OCURRIDAS EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO**

### **FUNDAMENTOS**

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, debido a complejos factores de tipos culturales e históricos constituyen la población mayormente afectada. Estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos fundamentales han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados, sancionadas a través de diferentes instrumentos normativos. En este sentido, nos encontramos con leyes nacionales y tratados de Derechos Humanos que reprimen dichos actos 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 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” (Pacto de San José de Costa Rica) 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 que puedan basarse en condiciones de carácter personal.

La no discriminación es un principio básico universal consagrado en diversos Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. Las cláusulas de no discriminación exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas los



derechos reconocidos en los distintos tratados de Derechos Humanos, 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. 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 figura 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 Internacioonal de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Con relación al principio de no discriminación, en Argentina contamos con la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios N° 23.592, la cual establece que discrimina “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 basados, 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 basadas en su género. Así, tenemos la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer” (Convención de Belem do Para) y la “Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW) y la Ley Nacional N° 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las



mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” y su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010. 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 mismo incluye entre otros el derecho 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). 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 la “b) 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 entre personas del mismo sexo y 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 (...)."

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, por ejemplo, por 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. Sin embargo, en el marco de las relaciones educativas no existe una norma de alcance nacional para las universidades como así tampoco en la Universidad Nacional de Rosario. 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, el derecho a gozar de un ambiente adecuado, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la igualdad de trato, etc. Estas situaciones 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 ya que el desconocimiento de los efectos de las mismas interfiere, no sólo en los aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino también en el adecuado desarrollo del trabajo o del desarrollo educativo según fuere el caso, convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles, provocando sentimientos de humillación e intimidación y no, por el contrario, bienestar y confianza en el espacio y en las tareas. 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.

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 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 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 situaciones de vulnerabilidad. Las mismas, 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 posibiliten la mayor protección a la privacidad e intimidad de la persona afectada.

De acuerdo a lo expuesto, este Consejo Directivo resuelve aprobar el siguiente *Procedimiento para la atención de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género ocurridas en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario*

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

Este procedimiento rige para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario.

#### Artículo 2.- **Sujetos.**

Abarcará los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as de la Facultad, 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 edilicias de la misma. En este último supuesto, 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 externos a la institución.

#### Artículo 3.- **Situaciones.**

Este procedimiento incluye las 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 que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Quedan comprendidas:

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 descritas 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 y/o 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, comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, y afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

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

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

- 1.- En el emplazamiento físico de la Facultad y sus dependencias o anexos.
- 2.- Fuera del espacio físico de la Facultad o de sus dependencias o anexos, pudiendo los hechos ser realizados a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizadas en las relaciones laborales o educativas de acuerdo a lo señalado en los artículos anteriores.



**Artículo 5.- Principios rectores:**

a) Asesoramiento gratuito. La persona afectada será asesorada legalmente de manera gratuita por las áreas respectivas de la institución.

b) Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con el mayor respeto posible, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar 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 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 posibles responsables de los hechos denunciados.

c) Contención. La persona afectada deberá ser acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada. En cualquier siempre se le ofrecerá ese acompañamiento.

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

**Artículo 6.- Equipo técnico de intervención. Competencia.**

El equipo que estará a cargo de intervenir será integrado por docentes, graduado/as y estudiantes que pertenezcan al ámbito de la Facultad, que acrediten experiencia o formación y estén vinculados a espacios de docencia, investigación o extensión que desarrollen actividades relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad. La integración del equipo será consensuada entre la Secretaría Académica, la Secretaría de Ciencia y Técnica y la Secretaría de Extensión y Decanato. La integración será elevada a propuesta del/la Decano/a al Consejo Directivo para su aprobación. Se designará una coordinación del equipo técnico. La elección de integrantes de la/os integrantes del equipo técnico y la



elevación de su propuesta al Consejo Directivo será anual, pudiendo continuar todo/as o alguno/as de sus integrantes o bien renovarse por completo cada año.

#### Artículo 7.- **Procedimiento.**

Las consultas o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona interesada en conocer los derechos que asisten en relación con las situaciones que este Procedimiento aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna situación aquí descrita. Para recepcionar consultas y denuncias se creará una dirección de correo electrónico que estará publicada de forma visible en el sitio web de la Facultad que estará incluida en un diseñado al efecto, el que podrá consistir en un link, pestaña o banner, en el cual, además de la dirección de correo electrónica, constará el texto del presente Procedimiento, el nombre de la persona que coordine el equipo técnico.

#### A) **Modalidad.**

La persona consultante podrá:

1) Comentar la situación y requerir asesoramiento vía electrónica. En este caso, el equipo técnico podrá optar por evacuar la consulta por la misma vía o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona solicitante, pudiendo ésta consentirla o rechazarla. Con posterioridad al asesoramiento electrónico, la persona consultante podrá solicitar una entrevista. En ambas situaciones, la misma se llevará a cabo según la modalidad descripta en el punto 2).

2) Solicitar directamente una entrevista personal para lo cual el equipo técnico deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los 10 días de recepcionada la solicitud, salvo que por razones relativas a la consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. Ésta se realizará en las instalaciones de la Facultad, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio académico perteneciente a la Universidad Nacional de Rosario.



B) **Trámite.** Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito de acuerdo a lo señalado en el Artículo 9.

Luego de la primera intervención, el equipo técnico, de acuerdo al contexto, a la evaluación de pertinencia realizada y a la manifestación de voluntad de la consultante, podrá optar por: a) archivar el trámite de la situación; b) hacer un seguimiento y asesorar en lo pertinente a lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se realizara denuncia; c) acompañar la denuncia que decida realizar la consultante, de acuerdo a los términos siguientes.

C) **Denuncia.** Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, el equipo técnico realizará un informe detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias de reparación. Este informe será remitido a la Asesoría Legal del Rectorado de la Universidad Nacional de Rosario o a las respectivas instancias legales que en adelante se creen relativas a estas temáticas. Por su parte, el equipo técnico quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia, lo mismo que las asesorías legales intervinientes con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género y la sexualidad.

Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo universitario podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales. El procedimiento administrativo se ajustará a sus propios requisitos.

#### Artículo 8.- **Registro.**

El equipo elaborará un formulario de registro donde consten los siguientes elementos: a) nombres de lo/as integrantes del equipo técnico y datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones,



sugerencias, mención de estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

El Registro, además de las funciones de sistematización de datos y de constituir una base informativa de las intervenciones realizadas, permitirán el estudio de la magnitud y características de las situaciones, a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la Facultad de Derecho en correlación con el estado de la cuestión en otras unidades académicas de la misma Universidad.

#### Artículo 9.- **Acompañamiento psicológico.**

Si la persona consultante o denunciante solicitara apoyo psicológico, se le sugerirá el acompañamiento del Gabinete Psicopedagógico de la Facultad de Derecho. El equipo técnico se pondrá en contacto con sus profesionales a fin de derivar la situación.

#### Artículo 10.- **Continuidad de contacto entre personas involucradas.**

En el caso que la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estén o deban estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o ese contacto expone a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, se resolverá conjuntamente entre la persona denunciante y las autoridades de la Facultad, con el asesoramiento del equipo técnico, la mejor vía para proteger a la persona denunciante y no obstruir su desarrollo laboral o académico. En el caso que la persona denunciante o denunciada se tratara de un personal no docente, se convocará también a lo/as delegado/as gremiales.

#### Artículo 11.- **Campaña de difusión y sensibilización**

A los efectos de difundir la existencia y los objetivos de este Procedimiento se deberán promover acciones de sensibilización, difusión, formación que permitan la construcción de prácticas no discriminatorias por motivos de sexo, género, identidad



**UNR** Universidad  
Nacional de Rosario



**FDER**  
Facultad de Derecho

de género u orientación de género en todos los ámbitos de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario.

Artículo 12.-Comuníquese, dese amplia difusión y archívese.

**RESOLUCIÓN C.D.Nº 501/14.-**



AMADA GAITÁN  
SECRETARIA ADMINISTRATIVA  
FACULTAD DE DERECHO - U.N.R.



Dr. Ernesto I. J. Granados  
Decano  
Facultad de Derecho - U.N.R.