Universidad de Buenos Aires

EXP-UBA 34.256/2015

Buenos Aires, 2 dic 15

VISTO

Que este Consejo Superior se ha pronunciado en fecha 10 de junio del corriente a favor de la elaboración de un "Protocolo de intervención Institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género" en el ámbito de la Universidad de Buenos Aires;

La normativa internacional y nacional en la materia: Declaración Universal de Derechos Humanos; Declaración Universal de Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención sobre los Derechos del Niño; Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia; Constitución Nacional; Convención de Belem do Para; Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones internacionales (ley 26485); Resolución 2807/2013 de la Asamblea General de la OEA sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género; Ley de identidad de género (26.743).

CONSIDERANDO

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. Sin embargo, las mujeres, cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipo cultural e histórico constituyen la población mayormente afectada por esas formas de violencia y discriminación;

Que estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados y han sido objeto de diferentes instrumentos normativos.

Que existen 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.

Que 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 se han adoptado normas internacionales que las protegen contra esas formas de vulneración de derechos;

Que tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos cuanto la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre enuncian 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;

Que la no discriminación es el corolario del principio de igualdad consagrado en diversos instrumentos de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos;

Que 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.

Que eso compromete a los Estados a velar por que la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias.

Que el derecho a no ser objeto de discriminación está expresamente protegido 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;

Que en la Argentina se ha implementado a través de la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios, Nº 23.592;

Que la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género, están contempladas en instrumentos que obligan al país, entre ellos, la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Para) 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, Nº 26.485, y su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010;

Que 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);

Que, 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);

Que con relación a la caracterización de la violencia, Ley Nº 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), quedando comprendidas las cometidas desde el Estado o por sus agentes;

Que 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 (...)*" y 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*";

Que no existe en la Argentina regulación uniforme ni integral respecto de la figura del "acoso sexual", sancionada en distintas normativas nacionales y provinciales en el ámbito de la administración pública, como el Decreto nacional Nº 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.);

Que, ello no obstante, puede sostenerse 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.;

Que 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;

Que 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;

Que, 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 (…)*".

Que la Resolución Nº 2807/2013 sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género, de 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 4 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*";

Que en el ámbito local se han sancionado la Ley Nº 26.618 de Matrimonio entre personas del mismo sexo y la Ley Nº 26.743 de Identidad de género;

Que resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas de violencia y discriminación ya que el desconocimiento sobre sus efectos 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;

Que la comisión y la reiteración de conductas violentas de carácter sexual, 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;

Que se ha tomado conocimiento de la existencia de denuncias en varias

Universidad de Buenos Aires

EXP-UBA 34.256/2015

Unidades Académicas de la Universidad;

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.

Por ello la Universidad sostiene un compromiso para no tolerar acciones de violencia o discriminación y reconoce la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas, cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad, los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad universitaria.

Que la problemática en cuestión ha sido preocupación permanente de esta Universidad, que ha abordado la temática en distintos Programas educativos en las Unidades Académicas, pudiéndose mencionar, entre otros, el Programa Género y Derecho de la Facultad de Derecho; el Instituto Interdisciplinario de Estudios de Géneros de la Facultad de Filosofía y Letras y el Centro Preventivo Laboral que funciona en el Hospital de Clínicas "José de San Martín"

Lo aconsejado por la Comisión de Interpretación y Reglamento.

Por ello, y en uso de sus atribuciones

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Aprobar el "Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual" desarrollado en el Anexo I.

ARTÍCULO 2º.- Manifestar que dicho Protocolo no reemplaza la aplicación de las normativas específicas a las que se encuentra sujeta la comunidad universitaria. La responsabilidad por la aplicación del presente Protocolo será del Consejo Superior y de aquellas unidades académicas involucradas en la situación respectiva.

ARTÍCULO 3º.- Definir un plazo de 180 días para la implementación del Protocolo en lo atinente a la constitución y designación de la autoridad de aplicación referida en el Anexo 1 y para facilitar la articulación y aplicación en las distintas unidades académicas para luego ser refrendadas en el Consejo Superior y los Consejos Directivos en el caso de las facultades.

hábiles administ

ARTÍCULO 3º.- El presente protocolo entrará en vigencia dentro de los 180 días de la aprobación de la presente.

Universidad de Buenos Aires

EXP-UBA 34.256/2015

ARTICULO 4º.- Regístrese, comuníquese a todas las Unidades Académicas, al Ciclo Básico Común, a los establecimientos de enseñanza secundaria, a las unidades hospitalarias, a todas las Secretarías de Rectorado y Consejo Superior y a todas sus dependencias y dése amplia difusión, publíquese en la página electrónica de esta Universidad. Cumplido, Archívese

RESOLUCION N º.

PINTO Mónica

ARRANZ Cristina

ALVAREZ CANTONI Héctor

ALBORNOZ Cesar

POSTOLSKI Glenn

RICHARTE Darío

ROTHLIN Rodolfo Pedro

SCHUSTER Federico Luis

GUERSCHBERG Leandro

PASART Jorge

ACERBO Marcelo

FERNANDEZ Carolina

GUELER Jonathan Matías

RAZZARI BRION Bruno

Universidad de Buenos Aires

EXP-UBA 34.256/2015

ANEXO I

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

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.
Este procedimiento rige para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de cualquier dependencia de la Universidad de Buenos Aires.

Artículo 2º.- Sujetos.
Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Universidad.

Artículo 3º.- Situaciones.
Este procedimiento incluye situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.
Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad. Las situaciones comprenden: a. 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, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos. b. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

Artículo 4º.- Contexto de realización.
Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación: 1. En el emplazamiento físico central de la Universidad y sus dependencias o anexos. 2. 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 5º.- Principios rectores:

a. Asesoramiento gratuito: La persona afectada será asesorada legal y psicológicamente de manera gratuita por las áreas competentes para este fin que funcionen en cada dependencia y/o en la unidad central Universidad.
b. 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 la/s persona/s señaladas como responsable/s de los hechos denunciados.
c. No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.
d. Prevención de situaciones de violencia y/ discriminación mediante la difusión y campañas de formación.

Se sugiere unificación inciso a) y c) por siguiente redacción.

Artículo 6º: Objetivos.
a. **Garantizar en** la Universidad un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, clase, étnica, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
b. Adoptar medidas de prevención como principal método de combatir este tipo de acciones.
c. Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.
d. Poner a disposición de las personas afectadas asesoramiento y asistencia que puedan requerir.
e. Llevar estadísticas y análisis sistemático de la temática relativa a discriminación, hostigamiento y violencias por razones de identidad de género u orientación sexual a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
f. Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual en todas las unidades académicas de la Universidad.

Artículo 7º: Faltas graves
Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o violencia por razones de identidad de género y/o de identidad sexual, clase, étnica, nacional o religiosa serán consideradas faltas graves a los efectos del régimen disciplinario correspondiente de esta Universidad.

identidad de género
orientación sexual

Artículo 8º. Intervención ante consultas y denuncias. Autoridad de Aplicación:
La intervención se iniciará en un ámbito específico del Rectorado de la Universidad de Buenos y/o con los referentes del protocolo de cada dependencia Aires a partir de la recepción de consultas y/o denuncias, y se desarrollarán las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento. Los/las referentes responsables de la intervención serán personas graduadas en esta Universidad que acrediten experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual, y que puedan conformar un equipo interdisciplinario central que al mismo tiempo coordinara con el/la referente que tiene que designar cada dependencia. Las personas designadas como referente/responsable centrales para esta función tendrá un cargo equivalente a Jefe de Trabajos Prácticos con dedicación simple, por el periodo de un año, sujeto a evaluación a cargo del Consejo Superior.

Artículo 9º. Consultas y/o denuncias.
Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este Procedimiento contempla y por un tercero con conocimiento directo de los hechos. En el caso de denuncias realizadas por terceros, estas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas.
El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá ser estrictamente confidencial, lo que deberá hacerse saber al consultante en la primera intervención del organismo de aplicación.
Para recepcionar consultas y denuncias se creará una dirección de correo electrónico que será oportunamente difundida y estará publicada de forma visible en el sitio web de cada Facultad así como en el de la Universidad de Buenos Aires. La misma estará incluida en un link, pestaña o banner donde también se incluirá el texto del presente Protocolo, el nombre de las personas referentes y los horarios de atención presencial. Sobre este último punto, la Universidad proporcionará un espacio físico para la atención presencial de consultas y denuncias que garantice las condiciones de privacidad que las mismas ameritan.

Artículo 10º. Procedimiento.
a. Modalidad. La persona consultante podrá: 1. denunciar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico o telefónica. En este caso, la persona referente/responsable podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. Asimismo, luego de un primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial para lo cual la persona referente/responsable deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los 5 días hábiles posteriores de recepcionada la solicitud, salvo que, por razones relativas a la consultante se fije la entrevista en un plazo posterior.
La entrevista se realizará en las instalaciones destinadas a dicho fin, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio académico perteneciente a la Universidad.
b. Trámite: Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, las personas referentes/responsables, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la

consultante, podrán optar por: a) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; b) hacer un seguimiento y asesorar sobre 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, las personas referentes/responsables realizarán un informe de Evaluación de Riesgo, 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 recomendaciones. Este informe será remitido a las autoridades de las Unidades Académicas que tomen a su cargo el trámite de la denuncia. Por su parte, las personas referentes/responsables quedarán a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia así como de 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 consultante 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.

Artículo 11. Medidas urgentes.
Una vez adoptadas las medidas urgentes que el caso requiera, a partir de las recomendaciones formuladas en el Informe de Evaluación de Riesgo por los/las referentes responsables, serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes de la Universidad.

Artículo 12º.- Registro.
Las personas referentes/responsables elaborarán un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas. Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la Unidad Académica donde haya surgido.

Artículo 13º. Continuidad de contacto entre personas involucradas.
En el caso de que la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, las autoridades de la Unidad Académica involucrada resolverán conjuntamente con la persona denunciante y con el asesoramiento de las personas referentes/responsables y la comisión de seguimiento, la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma

tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico. En el caso de que la persona denunciante o denunciada fuera personal docente o no docente, se deberá convocar también a lo/as delegado/as gremiales correspondientes.

Artículo 14º. Campaña de prevención y formación.
A los efectos de difundir los objetivos de este procedimiento la Universidad de Buenos Aires se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación de género en todas las Unidades Académicas dependientes de la Universidad.

Artículo 15º. Implementación.
A fin de facilitar la implementación y la articulación con las distintas depedencias se proponen tres momentos correlativos:

a. Conformar el equipo interdisciplinario de referentes/responsables central y designar un referente en cada dependencia que articularán de manera permanente, así como realizarán informes de manera conjunta ya sea a pedido de las autoridades de cada Unidad Académica, las autoridades de la Universidad de Buenos Aires o a pedido específico, para monitorear la implementación del Protocolo y su funcionamiento.
b. Realizar un relevamiento en cada institución dependiente de la Universidad de Buenos Aires sobre denuncias y casos de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género, promoviendo el anonimato y el cuidado de la información con el fin de generar datos estadísticos y visibilizar la problemática.
c. Fomentar campañas de formación y difusión para docentes, no docentes, estudiantes y todo personal contratado por cada Unidad Académica, así como instancias específicas de formación para equipos promotores del Protocolo en cada Unidad Académica. Luego podrán proponerse para conformar el equipo interdisciplinario de referentes/responsables del mismo.