



00200 / 17

Universidad Nacional de Lanús

Lanús, 13 DIC 2017

VISTO, el expediente N° 2417/17 correspondiente a la 10° Reunión del año 2017 del Consejo Superior, el expediente N° 3222/16 de fecha 28 de diciembre de 2016; y

CONSIDERANDO:

Que, la Secretaria de Bienestar y Compromiso Universitario ha elevado la propuesta del “Protocolo de intervención ante situaciones de discriminación o violencia por género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género”;

Que, este protocolo regirá para todas las relaciones laborales y/o educativas y/o interpersonales que se desarrollen en todos los ámbitos y dependencias de la Universidad Nacional de Lanús;

Que, la coordinación de las acciones contempladas en el presente Protocolo estará a cargo del Programa por la Igualdad de Género dependiente de la Dirección de Bienestar Universitario, perteneciente a la Secretaría de Bienestar y Compromiso universitario;

Que entre sus objetivos se encuentran: garantizar en el ámbito de la Universidad Nacional de Lanús, relaciones libres de discriminación y/o violencia por género, orientación sexual, identidad o expresión de género favoreciendo la construcción de relaciones igualitarias; promover un abordaje integral e interdisciplinario de la problemática de la violencia por razones de género, incorporando acciones de orientación, sensibilización, protección y sanción en las situaciones que correspondiera, entre otros;

Que, ha intervenido la Dirección de Asuntos Jurídicos sin objeciones;

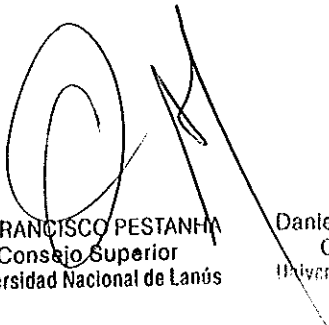
Que, la propuesta fue tratada por la Comisión de Asuntos Jurídicos del Consejo Superior;

Que, este cuerpo ha tratado y debatido la propuesta considerándola apropiada en su 10ª Reunión del año 2017;

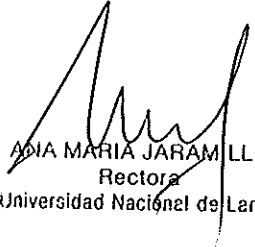
Que, es atributo del Consejo Superior normar sobre el particular, conforme a lo establecido en el Artículo N° 31, inciso w), del Estatuto de la Universidad Nacional de Lanús;

Por ello;

EL CONSEJO SUPERIOR
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LANÚS
RESUELVE:


Dr. FRANCISCO PESTANHA
Consejo Superior
Universidad Nacional de Lanús

Daniel Rodríguez Bozzani
Consejo Superior
Universidad Nacional de Lanús


ADIA MARIA JARAMILLO
Rectora
Universidad Nacional de Lanús




00200 / 17

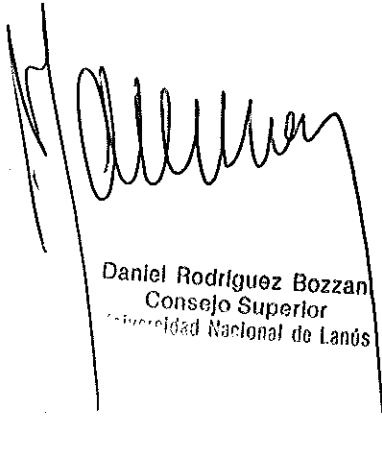
Universidad Nacional de Lanús

ARTICULO 1º: Aprobar el Protocolo de intervención ante situaciones de discriminación o violencia por género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género”; a cargo del Programa por la Igualdad de Género dependiente de la Dirección de Bienestar Universitario, perteneciente a la Secretaría de Bienestar y Compromiso universitario, conforme el detalle en Anexo de nueve (09) fojas que forma parte de la presente resolución.


ARTICULO 2º: Regístrese, comuníquese y archívese.



D. FRANCISCO PESTANHA
Consejo Superior
Universidad Nacional de Lanús



Daniel Rodríguez Bozzan
Consejo Superior
Universidad Nacional de Lanús



ANA MARIA JARAMILLO
Rectora
Universidad Nacional de Lanús



00200 / 17

Universidad Nacional de Lanús

ANEXO I

Protocolo de intervención ante situaciones de discriminación o violencia por género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género

1. **Ámbito de aplicación:**

Este protocolo regirá para todas las relaciones laborales y/o educativas y/o interpersonales que se desarrollen en todos los ámbitos y dependencias de la Universidad Nacional de Lanús.

2. **Dependencia:**

La coordinación de las acciones contempladas en el presente Protocolo estará a cargo del Programa por la Igualdad de Género dependiente de la Dirección de Bienestar Universitario, perteneciente a la Secretaría de Bienestar y Compromiso universitario.

3. **Sujetos alcanzados por el Protocolo:**

El presente protocolo involucra 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 y toda persona que se encuentra circunstancialmente en las dependencias de la Universidad Nacional de Lanús.

Ese protocolo involucra también a las organizaciones, empresas, instituciones o todo tipo de estructura ajena a la universidad que contrate o se vincule con la misma para el cumplimiento de sus fines, de tal manera que la Universidad podrá negarse a mantener una relación de colaboración bajo cualquier forma contractual, rescindir acuerdos, convenios o protocolos o notificar a la institución cuando se incurriera en alguna de las situaciones comprendidas en el presente protocolo para su tratamiento correspondiente.

4. **Objetivo General:**

Garantizar en el ámbito de la Universidad Nacional de Lanús, relaciones libres de discriminación y/o violencia por género, orientación sexual, identidad o expresión de género favoreciendo la construcción de relaciones igualitarias.

Promover un abordaje integral e interdisciplinario de la problemática de la violencia por razones de género, incorporando acciones de orientación, sensibilización, protección y sanción en las situaciones que correspondiera.

Favorecer acciones que persigan el cambio cultural mediante la modificación de prácticas y expresiones que resulten en situaciones lesivas a los derechos de las personas por razones de género en el marco de la comunidad universitaria.

Dr. FRANCISCO PESTANHA
Consejo Superior
Universidad Nacional de Lanús

ANA MARÍA JARAMILLO
Rectora
Universidad Nacional de Lanús

Daniel Rodríguez Bozzani
Consejo Superior
Universidad Nacional de Lanús



5. Objetivos específicos:

- Garantizar un espacio de orientación para personas de la comunidad que se encuentren en situación de violencia y/o discriminación sea esta ejercida por actores de la comunidad universitaria.
- Favorecer espacios de articulación con organismos de asistencia, orientación, acompañamiento, acceso a la justicia, denuncia, y otros de nivel municipal, provincial o nacional para la derivación y acompañamiento de situaciones de violencia y/o discriminación por género, identidad u orientación sexual.
- Conformar un equipo interdisciplinario con profesionales idóneos que incluya como mínimo un/a psicólogo/a, un/a abogado/a, un/a trabajador/a social, con experiencia en atención de situaciones de violencia y / o discriminación.
- Brindar a la comunidad universitaria un espacio respetuoso, de confianza y seguridad, evitando re victimizaciones, para la orientación ante situaciones de violencia y/ o discriminación por género, identidad u orientación sexual.
- Articular acciones de prevención, sensibilización, capacitación, información e investigación sobre la violencia por razones de género entre los departamentos académicos, los institutos de investigación y las secretarías de la Universidad, así como con los diferentes espacios de organización y participación gremial de los distintos claustros.
- Establecer la creación de un registro único en el ámbito de la Universidad Nacional de Lanús de casos de violencia y/o discriminación de género, identidad u orientación sexual a los fines de establecer diagnósticos claros y datos precisos sobre las situaciones de violencia y /o discriminación que ocurren en el ámbito de la Universidad o fuera de la misma pero que involucran actores de la Universidad.
- Establecer un circuito de actuación acorde a las características de las situaciones de violencia y/o discriminación, identificando las instancias que forman parte de la ruta crítica que atraviesan las personas que se encuentran en esta situación.
- Garantizar procesos legales y administrativos adecuados que permitan establecer responsabilidades y eviten re victimizaciones.
- Aplicar las medidas sancionatorias pertinentes con la celeridad correspondiente a la situación y acorde a la normativa existente en la Universidad.

6. Principios rectores

Las intervenciones que se originen ante las situaciones alcanzadas por el presente Protocolo se registrarán por los siguientes principios:

Dr. FRANCISCO PESTANHA
Consejo Superior
Universidad Nacional de Lanús

ANA MARÍA JARAMILLO
Rectora
Universidad Nacional de Lanús

Daniel Rodríguez Bozzani
Consejo Superior
Universidad Nacional de Lanús



00200 / 17

Universidad Nacional de Lanús

- a- De asesoramiento y orientación gratuita: la persona que lo requiera será asesorada integralmente de manera gratuita por el equipo de abordaje de las violencias.
- b- De respeto y privacidad: la persona que efectuó una consulta o presente una denuncia será tratada por el equipo de abordaje de las violencias y las áreas competentes con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su relato sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Deberá respetarse 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 caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer el estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de las personas señaladas como responsables de los hechos denunciados.
- c- De no re victimización: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también le exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.
- d- De diligencia y celeridad: la investigación y resolución de las denuncias presentadas deberán ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de manera que el procedimiento ante cada situación pueda ser desarrollado en el menor tiempo posible.
- e- De abordaje integral e interdisciplinario: las líneas de acción de este protocolo se sustentan en una visión desde la complejidad, la singularidad y particularidad de las situaciones que se presentan. Es por ello que las intervenciones deberán realizarse entre diferentes disciplinas que conformaran el equipo de abordaje de las violencias.

7. Implementación:

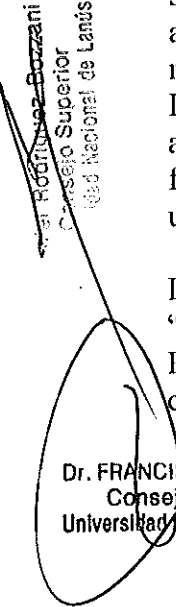
Corresponderá implementar el protocolo en casos en los cuales existan situaciones de Discriminación o violencia por género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género cuando las mismas involucren a los sujetos mencionados en el punto 3.

a) Definición:

Se entenderá por situaciones de discriminación o violencia por género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género a aquellas conductas que impliquen acciones con el fin de excluir, restringir, menoscabar, limitar, ofender, o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos.

Las situaciones señaladas pueden desarrollarse por acción u omisión y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Las situaciones comprenden: a) Hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica "Delitos contra la Integridad Sexual" ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal argentino; b) Formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual, todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento,


Dr. FRANCISCO PESTANHA
Consejo Superior
Universidad Nacional de Lanús


ANA MARIA ARAZAMILLO
Rectora
Universidad Nacional de Lanús



00200 / 17

Universidad Nacional de Lanús

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.

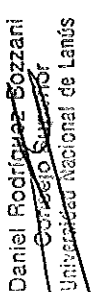
Asimismo se considerarán para las situaciones de violencia contra las mujeres las definiciones acerca del concepto de violencia, tipos y modalidades de la violencia las definidas en la Ley Nacional N° 26.485, en su artículo 4° "Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón." ; artículo 5° "Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial y simbólica"; y artículo 6° " A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes: violencia doméstica contra las mujeres, violencia institucional contra las mujeres, violencia laboral contra las mujeres, violencia contra la libertad reproductiva, violencia obstétrica y violencia mediática contra las mujeres."

b) Contexto:


Las situaciones comprendidas podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación: 1. En los emplazamiento físico de la Universidad incluyendo todas sus dependencias y/ 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.

c) Modalidades de contacto:

La persona que se encuentre en o ante una situación de violencia y/o discriminación en los términos definidos anteriormente podrá recurrir al equipo de abordaje de las violencias dependiente del Programa por la Igualdad de Género, a través de los medios dispuestos para informar la situación y solicitar la orientación necesaria: Estos medios podrán ser:


Daniel Rodríguez Bozzani
Consejero Superior
Universidad Nacional de Lanús

Dr. FRANCISCO PESTANHA
Consejero Superior
Universidad Nacional de Lanús


ANA MARIA JARAMILLO
Rectora
Universidad Nacional de Lanús



1. Por medio de vía electrónica al mail del equipo de abordaje de las violencias
2. Por medio de vía telefónica al interno del equipo
3. Por medios de redes sociales a través de mensajes privados
4. Personalmente acercándose a la oficina del Equipo de abordaje de las violencias.

Todas las personas que tomen contacto con una situación de violencia o discriminación según la definición brindada en este protocolo, deberán informar de la situación al equipo y orientar a la persona para su consulta en el mismo a través de cualquiera de los medios de contacto.

En todos los casos una vez recibida la consulta por cualquiera de los medios disponibles el/ la profesional interviniente, miembro del equipo, procederá a pautar entrevista personal a los fines establecer contacto con la persona y conocer la situación. En ningún caso se brindará asesoramiento sin previo contacto personal con la persona.

d) Entrevistas:

Las entrevistas que se realicen serán mantenidas por lo/as profesionales integrantes del equipo de abordaje de las violencias, serán llevadas a cabo en espacios adecuados destinados a tales fines por la Universidad, que garanticen la confidencialidad del relato de la persona.

e) Modalidad de abordaje:

A partir de la primer entrevista y una vez conocida la situación se pactaran con la persona los pasos a seguir, asesorando en torno a sus derechos y los mecanismos/ instancias existentes para el abordaje de la situación.

En caso de que las situaciones involucren personas menores de 18 años la institución pondrá en conocimiento a sus representantes legales de la situación.

Según las características de la situación se evaluará la forma de proceder según las siguientes formas: a) asesoramiento, orientación, acompañamiento en articulación con otras instituciones y/o derivación correspondiente a otras instituciones; b) denuncia si es pertinente en el ámbito universitario o la derivación a las instituciones de justicia pertinentes; c) propuesta de medidas de protección provisorias; d) desestimación de la situación por no corresponde la aplicación del presente protocolo.

1. Orientación, asesoramiento y derivaciones: En los casos en los que se requiera la derivación a los organismos pertinentes para el acompañamiento, la asistencia psicológica, asesoramiento legal, y/o demás actuaciones que sean necesarias la misma se realizará en todos los casos habiéndose tomado contacto con los/as responsables encargada de recibir a la persona, se acompañará además con nota formal de la Universidad y en los casos que se evalué necesario, acompañante del programa.

2. Recepción de denuncias en el ámbito universitario: Las mismas será presentada ante el equipo de abordaje de las violencias dependiente del Programa por la Igualdad

Daniel Rodríguez Pizzani
Consejo Superior
Universidad Nacional de Lanús

Dr. FRANCISCO PESTANHA
Consejo Superior
Universidad Nacional de Lanús

ANA MARIA JARAMILLO
Rectora
Universidad Nacional de Lanús



de Género por personas que se consideren afectadas, o por quienes tengan conocimiento de situaciones contemplada en este Protocolo. En el caso que otra autoridad tomare conocimiento o recibiera una denuncia de alguna situación contemplada en el presente Protocolo, deberá ponerlas en conocimiento de manera inmediata al Equipo remitiendo las actuaciones que se hubieren labrado.

En caso de que la denuncia sea realizada por un tercero se comunicara con la persona afectada para su ratificación.

Las denuncias serán recepcionadas por integrantes del Equipo de abordaje de las violencias. De ser posible, en las mismas deberá constar la circunstancia del lugar, tipo de relación, fecha, personas responsables, testigos/as si los hubiere, y todo otro elemento que pueda conducir a la comprobación del hecho. Se elaborara un instrumento oportunamente para la toma de denuncias.

Se dejará constancia de la denuncia en forma escrita y quien denuncia prestará conformidad mediante su firma. Dicha denuncia será certificada por la firma de las/os profesionales del equipo actuante. Deberán firmar dos integrantes del equipo.

Luego el equipo de abordaje de las violencias procederá a la caratulación de un expediente, donde no constarán los datos de las personas involucradas al cual se incorporara un informe sobre las características de la situación, las actuaciones del mismo, las líneas propuestas de intervención, elaborado por el equipo del Programa, el cual será elevado a la Secretaría de Asuntos Jurídicos e Institucionales de la UNLa a los fines de ser tratada mediante los procedimientos de investigación y/o sanción establecidos por el reglamento de la Universidad según corresponda, para lo cual se contará con la participación del Programa por la Igualdad de Género. En forma paralela el quipo informará a las áreas de las que dependan las personas implicadas acerca de la situación.

La Secretaría de Asuntos Jurídicos e Institucionales de la Universidad tendrá a su cargo la citación en forma expresa de la persona a la que se le atribuye la comisión de algunos de los hechos enumerados en el art. 7.A), quien tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar su descargo y ofrecer las medidas de prueba que hagan a su defensa. A su vez, para la comparecencia del mismo, intervendrán en forma conjunta, el Equipo de Abordaje de Violencias y la Secretaría de Asuntos Jurídicos e Institucionales.

La intervención de la Universidad tenderá que asegurar el mayor grado de reserva y confidencialidad de los datos, por tal motivo el expediente por el cual se tramiten las intervenciones deberá ser tratado por las áreas intervinientes respetando los principios rectores de confidencialidad y respeto hacia las personas involucradas.

Al recibir la denuncia el equipo explicará a la personas denunciante acerca de los procedimientos institucionales posteriores en relación a la misma.

Ante las denuncias la Universidad evaluará la aplicación de los mecanismos sancionatorios normativos con los que cuenta, como ser; a) Reglamento Disciplinario, aprobado por Resolución del Consejo Superior N°21/05 aplicable al personal docente, estudiantes, y al personal no docente en su relación de empleo con la Universidad, b) Convenio Colectivo de Trabajo del Personal No Docente - Decreto 366/06- Título 10 referido al Régimen Disciplinario, arts. 140 y siguientes, c) Convenio Colectivo para



Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales - Decreto 1246/2015 en su Capítulo IV artículos 32 y siguientes, Capítulos 7mo y 8vo. Ley 25.164 y Decreto Reglamentario, d) Protocolo de Prevención y Actuación de la "Comisión de Prevención, Asesoramiento y Promoción para el mejoramiento de las Relaciones Laborales, aprobada por Resolución Rectoral N°296/17 e) normativa de las paritarias respectivas o la norma que en el futuro los sustituya respectivamente – ya que se entenderá que las situaciones contempladas en el presente protocolo constituyen una violación a los deberes de los/as integrantes de la comunidad universitaria de respetar a todos los integrantes de la Comunidad Universitaria sin discriminación de ningún tipo, establecido en el Estatuto de la Universidad Nacional de Lanús(Estatuto de la Universidad Nacional de Lanús Cap. II, Art. 81, Sección 2, punto E) así como de los principios y fines que sostienen la igualdad de género en la Universidad.

3. Medidas protectoras: En los casos en que se requiera de la protección de las personas afectadas por la situación de violencia se establecerán medidas protectoras de la persona afectada de tipo cautelar para evitar la continuidad del vínculo en el ámbito de la universidad, las cuales involucra, entre otras que pueden ser evaluadas a partir de las situaciones atendidas, cambios de cátedras, turno, comisión de la persona afectada, apertura de mesas de exámenes especiales, espacio de trabajo, etc. Las mismas deberán implementarse ante la solicitud de la persona o cuando se evaluara indispensable para el resguardo de la misma. Dichas medidas se tomarán en diálogo entre las áreas involucradas, que podrán ser las direcciones de carreras y/o departamentos, la dirección de recursos humanos, secretarías y/o direcciones, el Programa por la Igualdad de Género y la Secretaría de Asuntos Jurídicos e institucionales.

La implementación de estas medidas no será incompatibles con la continuidad del trámite de denuncia en el ámbito universitario.

En los casos en los que la persona afectada cuente con acciones judiciales, que establezcan medidas cautelares, se informará a las autoridades pertinentes para su efectiva implementación en el ámbito de la Universidad Nacional de Lanús.

La existencia de acciones judiciales no será bajo ningún caso condición necesaria para la realización de denuncia en el ámbito administrativo de la Universidad.

Las actuaciones que se inicien con el fin de crear medidas protectoras a la persona no tendrán fecha de caducidad ni plazo de ejecución, podrán tramitar durante todo el tiempo que se mantenga la situación de riesgo. Asimismo las medidas podrán ser aumentadas o disminuidas según la evolución del caso.

f) Registro y sistematización de información:

Para el registro de la situación y en pos del armado de un registro único de casos de violencia y/o discriminación en la UNLa se procederá a la utilización de la ficha de registro que se anexa.

A los fines de realizar un diagnóstico de las situaciones de violencia y/ o discriminación por género, identidad u orientación sexual se implementará una encuesta anónima de relevamiento de situaciones en la primer etapa de funcionamiento del Protocolo.

Dr. FRANCISCO PESTANHA
Consejo Superior
Universidad Nacional de Lanús

ANA MARIA JARAMILLO
Rectora
Universidad Nacional de Lanús

Daniel Rodríguez Bozzani
Consejo Superior
Universidad Nacional de Lanús



g) Seguimiento de los casos:

A partir de lo actuado y según la situación lo amerite el equipo del Programa podrá

- a) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación mediando previamente notificación a la Secretara de Asuntos Jurídicos e institucionales.
- b) hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se realizará denuncia;
- c) acompañar la denuncia que decida realizar la persona que consulta.

h) Acerca de la Conformación del equipo de Abordajes de las violencias en el marco del Programa por la Igualdad de Género.

Respecto a la conformación del equipo interdisciplinario que tendrá la función de dar tratamiento a las situaciones contemplada en el presente protocolo, el mismo contará con un/a profesional del Programa por la Igualdad de Género designado a tales fines, un/a profesional designado/a por la Secretaria de Asuntos Jurídicos.

Asimismo se realizará de una convocatoria para integrar un equipo para el diseño y ejecución de las acciones de apoyo contempladas en el presente protocolo.

El mismo estará integrado por:

Dos estudiantes por departamento.

Un/a trabajador/a docente,

Un/a trabajador/a no docente y

Un/a graduado/a.

Se tenderá a la conformación inter disciplinaria.

Quienes se postulen deberán acreditar los siguientes requisitos:

- Experiencia comprobable en el abordaje de las violencias por razones de género, acciones de prevención, sensibilización en la temática.
- Formación en disciplinas afines
- Formación en temáticas de género, disidencias sexuales, violencia y/o discriminación por razones de género.
- Disponibilidad para una dedicación de 4 horas semanales.

Quienes se postulen a conformar este Equipo de participarán en carácter ad honorem, recibiendo certificación de la universidad por las tareas cumplidas. La convocatoria será de carácter público.

l) Medidas de apoyo:

1) Medidas de sensibilización y formación/ capacitación

El Programa continuará implementando distintas acciones de sensibilización y prevención de situaciones de violencia por género, identidad y orientación sexual en el



ámbito de la Universidad Nacional de Lanús, en articulación con las distintas dependencias de la misma y con organismos públicos destinados al abordaje de dichas situaciones.

Asimismo se realizarán capacitaciones específicas destinadas a personal no docente, docente y estudiantes.

Se deberá garantizar una capacitación para representantes gremiales de los distintos claustros de la comunidad universitaria a los fines de un abordaje integrales de la problemática en los diferentes ámbitos de la UNLa.

El equipo llevará a cabo la capacitación de estudiantes voluntarios para el acompañamiento ante situaciones de violencia o discriminación.

2) Medidas de difusión

Desde el Programa por la Igualdad de Género se implementarán mecanismos de difusión del espacio, entre ellas se propiciarán campañas de difusión y prevención, folletería, cursos de formación y material audiovisual.

Será de responsabilidad compartida la difusión de dicho material, así sea virtual en cada departamento, secretaria, oficina y en los diferentes órganos de representación gremial de los distintos claustros de la Universidad, garantizando así el acceso a la información de las políticas del Programa de todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria. Se tenderá a garantizar que en cada oficina de la Universidad se cuente con material de difusión visible con los datos de contacto del equipo de abordaje de las violencias y el Programa por la Igualdad de Género.

Asimismo se deberá garantizar en la página web de la Universidad se encuentre disponible el presente protocolo y los datos de contacto del equipo.

Tiempos de implementación:

Una vez aprobado el Proyecto de Protocolo por el Consejo Superior de la Universidad se dispondrá de 30 días para la designación de las/os profesionales del equipo de abordaje de las violencias y el llamado a conformación del equipo para el diseño y ejecución de medidas de apoyo.

Una vez conformados deberán presentar un Plan de acción anual en el plazo de 30 días que incluirá la planificación de las acciones de sensibilización, formación y capacitación, las acciones de difusión así como los instrumentos de denuncia y entrevista a implementarse en el marco del mismo.

Daniel Bozzani
Consejo Superior
Universidad Nacional de Lanús

Dr. FRANCISCO PESTANHA
Consejo Superior
Universidad Nacional de Lanús

ANA MARIA JARAMILLO
Rectora
Universidad Nacional de Lanús