FACULTAD DE CIENCIAS VETERINARIAS
Bv. Ovidio Lagos y Ruta 33 - C.P. (S2170HGJ) CASILDA
Telefax: 03464-420077 / 423377 / 422050 / 423286
E-mail: info-vet@fveter.unr.edu.ar
Prov. de Santa Fe - República Argentina

CASILDA, 16 de diciembre de 2019.-

VISTO que, mediante Expte. CUDI 36003/2019, el Consejero Graduado Juan Blas Magnano elevó el "Proyecto de procedimiento interno para la atención de situaciones de violencia y discriminación por razones de género y/u orientación sexual en la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad Nacional de Rosario";

Atento la **Ordenanza Nº 734** del Consejo Superior de la U.N.R., por la cual se aprueban el Plan de Acción para la prevención y eliminación de la violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario y el Protocolo de actuaciones ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario; y

CONSIDERANDO:

QUE las representantes del área de Género y Sexualidades y las responsables del protocolo de atención de situaciones de violencia y discriminación de género de la U.N.R. enviaron aportes y sugerencias sobre el proyecto;

QUE la Comisión de Interpretación y Reglamentos dictaminó a favor del proyecto presentado, realizando algunas modificaciones en un trabajo conjunto con la Secretaria de Género y Sexualidades de FCV-UNR, Méd. Vet. Eliana Sauret; la Méd. Vet. Lía Basso y la Méd. Vet. Gabriela Rodríguez Jáuregui, representantes de la Subcomisión de Género del Colegio de Médicos Veterinarios de Santa Fe 2da Circunscripción, estudiantes representantes del C.E.Ci.Ve., nodocentes, otros Consejeros Directivos y miembros de la comunidad educativa,

QUE los Sres. Consejeros, en la sesión ordinaria del día de la fecha, trataron y aprobaron por unanimidad lo dictaminado;

Por ello;

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS VETERINARIAS
RESUELVE

ARTICULO 1º.- Aprobar el Procedimiento interno para la atención de situaciones de violencia y discriminación por razones de género y/u orientación sexual en la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad Nacional de Rosario, que como Anexo I integra la presente, y el respectivo glosario, que se agrega como Anexo II.

ARTICULO 2º.- Regístrese, comuníquese y archívese.

RESOLUCIÓN C.D. Nº: 285/19

Med. Vet. Mariano GÁRATE
Decano
Pte. Consejo Directivo
Fac. Cs. Veterinarias - UNR

RESOLUCIÓN C.D. Nº 285/19 .-

CASILDA, 16 de diciembre de 2019.-

ANEXO I

Procedimiento interno para la atención de situaciones de violencia y discriminación por razones de género y/u orientación sexual en la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad Nacional de Rosario.

FUNDAMENTOS

Las conductas violentas y discriminativas basadas en el género y el sexo atañen a diferentes ámbitos y esferas de la vida y se deben a distintos factores de tipos culturales e históricos. Éstas conductas y acciones lesivas de los Derechos Humanos Fundamentales han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados, sancionada a través de diferentes instrumentos normativos que en nuestro país gozan de rango constitucional, tales como la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** y la **Declaración Americana de Derechos Humanos,** remarcan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respeta 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 múltiples Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. Las cláusulas de no discriminación exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas sus 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 los Derechos Humanos, en el art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el art 2 de los Derechos del Niño -y la Niña-, el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. También reconocen y protegen el derecho de todas las personas al trabajo, en los arts. 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los arts. 11.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el art. 2 de la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, el art. 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En Argentina, en relación al principio de no discriminación, 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 y omisiones discriminatorios basados, entre otros motivos, por el género y la orientación sexual.

En lo que refiere a las mujeres en particular, contamos con 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 las mujeres" (Convención Belem do Para),** la **"Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer" (CEDAW),** 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, al cual la Provincia de Santa Fe adhirió en el año 2013 mediante la Ley Provincial 13.348. 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 menoscabas 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 de 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 y 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 los/las funcionarios/as, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o instituciones pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en ésta 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 IST26618 de Matrimonio entre personas del mismo sexo y la Ley N° 26743 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 a las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGBTI) en el acceso equitativo a la participación política y otro 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 diciembre de 2018 en Congreso Nacional Sanciono la **Ley Micaela N° 27.499** "de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integren los tres poderes del Estado", estableciendo en su artículo 1° "la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación".

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.

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

En este sentido, resulta imprescindible visibilizar, atender y erradicar la violencia y la discriminación basadas en el género ya que los efectos de las mismas interfieren, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo del trabajo o 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.

Es por esta razón que, 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 registradas, existe la figura del "acoso sexual", sancionadas 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.

Asimismo, 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, las sostiene y las reproduce, 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.

En el presente distintas Universidades argentinas han aprobado diferentes protocolos y se han creado redes interuniversitarias que abordan la problemática de forma integral. Así, en 2014 la Universidad Nacional de Comahue ha sancionado el "Protocolo contra violencias sexistas" (Ordenanza Nº 1572/14); a finales de ese 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 Situaciones de Violencia Sexual y

Discriminación basada en el Género ocurridas en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario" (Res. 501/14).

En el transcurso del año 2015, en 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 Martin 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"; 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) y la Universidad Tecnológica Nacional Regional Avellaneda aprueba el "Programa Institucional para la Equidad de Género" (Res. 1274/15).

En el año 2016 la Universidad Nacional de Quilmes aprueba el "Programa de Acción Institucional para la Prevención de la Violencia de Género" (Res. 518/16) y el "Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género" (Res. 519/16); dentro de la Universidad Nacional de Rosario se aprueba también el "Protocolo para la Atención de Situaciones de Violencia Sexual y Discriminación basada en el Género ocurridas en la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura de la Universidad Nacional de Rosario"
(Res. 658/16); la Universidad Nacional de Avellaneda aprueba el "Programa Transversal de Políticas de género y diversidad" (Res. 165/16) y en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de la Patagonia "San Juan Bosco" se resuelve disponer la creación de un ámbito de atención que aborde las denuncias de los estudiantes de la Facultad ante situaciones de violencia y/o acoso (Res. 046/16).

En el trascurso del año 2017, se aprobaron instrumentos similares en la Universidad Nacional de Avellaneda, Universidad Nacional Arturo Jauretche, Universidad Nacional de Mar del Plata, Universidad Nacional de las Artes, Universidad Nacional de Río Negro, Universidad Nacional de Cuyo, Universidad Nacional de Entre Ríos, Universidad Nacional de San Luis, Universidad Nacional de General Sarmiento.

En el año 2018 la Universidad Nacional de Rosario aprueba el "Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia y Discriminación de Género de la Universidad Nacional de Rosario" y la Universidad Nacional de Tres de Febrero el Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual".

En el 2019, la Universidad Nacional de Rosario adhirió a través del Decreto 1722/2019 a la Ley Micaela, estableciendo la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la Universidad Nacional de Rosario.

En la actualidad, más universidades y facultades se encuentran en proceso de elaboración de Protocolos y Procedimientos de actuación para abordar las violencias sexistas en sus marcos institucionales.

Uno de los objetivos de la Universidad es la formación y el desarrollo integral de las personas que componen 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 contra las personas y exento de discriminación.

Nuestra Universidad sostiene el compromiso de no tolerar acciones de violencia o discriminación y reconoce la necesidad de prevenir y erradicar estas situaciones, de forma que se preserve la dignidad, y los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad universitaria.

Por lo precedente, es menester que la Facultad de Ciencias Veterinarias asuma la responsabilidad social en procura de promover las acciones necesarias para una vida libre de discriminación y violencias sexistas, 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 los planes de estudio.

OBJETIVOS GENERALES

1. Promover acciones destinadas a la eliminación de manifestaciones sexistas, fomentando la protección integral de los derechos humanos, la prevención y la sensibilización en materia de igualdad y equidad de género en el ámbito de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad Nacional de Rosario.

2. Brindar asistencia y protección integral a las personas que realicen consultas y denuncias por situaciones de violencia sexual o discriminación basada en el género producidas en el ámbito de la Facultad de Ciencias Veterinarias Universidad Nacional de Rosario.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1.1- Adoptar medidas tendientes a la erradicación de las desigualdades de género en el ámbito de la Facultad Ciencias Veterinarias Universidad Nacional de Rosario.

1.2- Desarrollar acciones de prevención, sensibilización, capacitación, información sobre violencias sexistas en el ámbito de la Facultad de Ciencias Veterinarias Universidad Nacional de Rosario.

1.3- Propiciar acciones de articulación con otros espacios similares existentes en otras unidades académicas y ámbitos de la Universidad Nacional de Rosario, así como también otras instituciones, para fortalecer interinstitucionalmente tareas de diagnóstico, prevención y atención de las problemáticas que emergen de las violencias sexistas y/o de género.

2.1- Adoptar medidas tendientes a abordar y atender situaciones de violencia género, cualquiera sea su tipo y modalidad, producidas en el ámbito de la Facultad de Ciencias Veterinarias Universidad Nacional de Rosario, mediante la creación de un espacio propicio dotado de recursos humanos y materiales para tal fin.

2.2- Garantizar mecanismos procedimentales apropiados creados al efecto, con el objeto de hacer cesar y reparar las situaciones particulares de violencia sexistas que sean consultadas o denunciadas en el marco de este Procedimiento.

2.3- Generar un Espacio de Atención y canales de comunicación, siguiendo los principios rectores descriptos en el Art. 4 de este Procedimiento para atender consultas, denuncias y solicitudes de intervención sobre situaciones derivadas de las desigualdades de género y las formas de violencias asociadas a éstas, que puedan surgir en el ámbito de la Facultad de Ciencias Veterinarias Universidad Nacional de Rosario.

CAPÍTULO 1

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO ESPACIAL DE APLICACIÓN:

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

Se entiende por Unidad Académica:

a. El emplazamiento físico central de la Facultad de Ciencias Veterinarias Universidad Nacional de Rosario y sus dependencias o anexos.

b. Fuera del espacio físico de la Facultad de Ciencias Veterinarias Universidad Nacional de Rosario y sus dependencias o anexos, a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales o educativas.

Se entiende por relaciones interpersonales: El campo de actividades humanos de carácter laboral, educativas, recreativas y otras que hagan a la interacción de los individuos de la comunidad académica, sea o no con fines académicos.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN:

Involucra: personas funcionarias de la Unidad Académica, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, Estudiantes Universitarios o preuniversitarios y/o visitantes mayores o menores de edad, cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, personas dedicadas a la investigación, personas que presten servicios tercerizados no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Unidad Académica. En este caso, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externas a la institución. A los fines de instrumentar lo anteriormente mencionado, se estipula que en los futuros contratos que pueda firmar nuestra Unidad Académica, exista una cláusula que dé cuenta de la posibilidad de rescindir el contrato en función de las situaciones comprendidas en el presente procedimiento.

ARTÍCULO 3.- SITUACIONES QUE COMPRENDE:

Este procedimiento incluye situaciones de violencia 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 pueden llevarse a cabo mediante 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.

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 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 no, 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.

d. Hechos que configuren violencia física, psicológica, emocional y simbólica descriptos por la ley nacional Nº 26.485 "Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales", y concordantes.

ARTÍCULO 4.- PRINCIPIOS RECTORES:

Toda acción que se desarrolle enmarcada en este instrumento de actuación se regirá por los siguientes principios:

a. Asesoramiento gratuito. La persona afectada será acompañada y asesorada de manera gratuita.

b. Respeto y confidencialidad. La persona que efectúa la 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 las personas en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. Este derecho de reserva nunca podrá afectar el derecho de defensa de la/s persona/s

señaladas como responsable/s en caso de existir una denuncia y la prosecución de un sumario o juicio académico.

c. No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública y la difusión de datos que permitan identificar a la persona que consulta, denuncia o realiza una solicitud de intervención. Esto no obsta que la persona quiera, por su voluntad, hacer pública la situación.

d. Diligencia y celeridad. El abordaje y resolución de las situaciones que se presenten 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. Abordaje integral interdisciplinario. La intervención de las situaciones será realizada desde una perspectiva interdisciplinar, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren, para una respuesta eficaz, un abordaje integral.

f. Transparencia. El procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.

CAPITULO II

ARTÍCULO 5.- COMPETENCIAS E INTERVENCIÓN:

A) De la Facultad de Ciencias Veterinarias:

La intervención se iniciará en Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad Nacional de Rosario a partir de la recepción de consultas, denuncias o solicitudes de intervención que lleguen al Espacio de Atención compuesto por dos referentes con probada capacidad y antecedentes en la comprensión y el abordaje de situaciones de violencia de género. Las personas referentes desarrollarán las estrategias pertinentes para intervención y seguimiento de cada situación abordada. Las personas referentes responsables de la intervención serán graduadas en una universidad pública del país, con experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género. La designación de las mismas se realizará mediante concurso de oposición y antecedentes de carácter público. Las personas designadas como referentes para esta función tendrán un cargo equivalente a Jefe de Trabajos Prácticos con dedicación simple o semi, con actualización salarial correspondiente al cargo y por una duración de DOS años.

Son funciones propias de las personas referentes:

a) Atender situaciones concretas que lleguen en forma de consulta, denuncia o solicitud de intervención a través de los medios a disposición.

b) Evacuar consultas, asesorar, brindar contención, recibir denuncias, recoger toda la información relevante, aconsejar medidas necesarias para proteger a las personas denunciantes y formular estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento.

Son funciones de las personas referentes, en articulación con la Secretaría de Género y Sexualidades:

c) Planificar un programa de abordaje integral en materia de discriminación y violencia de género.

d) Realizar diagnósticos e informes que den cuenta de las características de la violencia de género sobre la base de las situaciones atendidas.

e) Apoyar eventos, materias optativas, asignaturas electivas, actividades puntuales, colectivos que trabajen la temática de género dentro de la Facultad, a fin de aportar a la promoción del derecho a una vida libre de violencia.

f) Realizar actividades de difusión, información y sensibilización dirigida a toda la comunidad universitaria.

g) Dar a conocer el procedimiento, sus alcances y las situaciones sobre las que opera.

B) De la Universidad Nacional de Rosario:

Cuando proceda, las estrategias de intervención, abordaje y seguimiento, deberán ser articuladas con las personas responsables del protocolo de atención de situaciones de violencia y discriminación de género UNR.

C) Trámite diferenciado:

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

ARTÍCULO 6.- PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN.

Comprende procedimientos específicos para cada uno de los casos que configuren situaciones de discriminación y violencia por razones de género, respetando las normas establecidas en la legislación vigente y que se consignaran oportunamente:

1. Este Procedimiento es interno, se reconoce autónomo y con la capacidad de acción para abordar las temáticas en materia de género y sexualidades.
2. Las situaciones serán recibidas por las personas referentes y pueden distinguirse en tres tipos: consulta, denuncia, solicitud de intervención. Las consultas o solicitudes de intervención podrán luego derivar en intervención y/o denuncia respectivamente, siempre bajo el consentimiento de la persona consultante para transformar una consulta o solicitud de intervención en denuncia, salvo que opere el deber de denunciar contemplado en las normativas y procedimientos vigentes. La persona consultante puede concurrir acompañada de alguien que le signifique apoyo afectivo y confianza si lo deseara en todas las actuaciones que realice, como también podrá solicitar la presencia de un profesional de la psicología. Si la persona consultante presta su conformidad, la referente puede requerir, además, alguna instancia de entrevista individual.
3. Quien recepte las denuncias, deberá garantizar que la misma contenga un relato claro y pormenorizado de los hechos, indicando circunstancias de modo, tiempo y lugar, si existe relación asimétrica de poder entre las personas involucradas, antecedentes inmediatos a la agresión, dinámica de la misma, instrumentos o medios utilizados en la agresión y el resultado. Deberá indicar si ocurrieron agresiones y maltratos anteriores y si fueron denunciados o no. También se deberá precisar si hubo testigos presenciales o de referencia.
4. Luego de la primera actuación y toma de conocimiento, las personas referentes, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona consultante, podrán optar por: a) archivar el trámite en caso de no pertinencia; b) realizar un seguimiento de la situación y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta; c) dar lugar a una solicitud de intervención; d) tomar una denuncia.

A) Consultas

Las consultas pueden llegar a conocimiento de las personas referentes por tres vías:

1. A través del correo electrónico, al que sólo tendrá acceso las personas referentes.

2. De manera directa por consulta personal ante las personas referentes en espacio y horario de atención fijados para tal fin.

3. Por interconsulta de los equipos y/o áreas vinculadas al abordaje de la violencia de género en la UNR.

Las consultas podrán ser realizadas por cualquier persona interesada en conocer los derechos que asisten en relación a situaciones que el Protocolo vigente en UNR aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descriptas en el artículo 3º.

Si la consulta se realizara vía correo electrónico y, en razón del mérito de la situación las personas referentes consideraran necesaria una entrevista personal, se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. En todas las situaciones en las que se conceda una entrevista personal, la misma será fijada dentro de como máximo diez (10) días hábiles de recibida la solicitud, salvo que por razones relativas a la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior.

La entrevista se realizará en el espacio de funcionamiento respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Excepcionalmente se podrá consensuar otro lugar de atención, por pedido de la persona consultante y siempre que tuviere por objeto evitar mayor vulneración.

Si así lo solicitara la consultante, podrá asistir al encuentro una persona profesional que pueda brindar asistencia psicológica.

B) Solicitud de intervención

El pedido puede llegar a conocimiento las personas referentes por tres vías:

1. A través del correo electrónico, al que sólo tendrán acceso las personas referentes.

2. De manera directa por consulta personal ante las personas referentes en espacio y horario de atención fijados para tal fin.

3. Por interconsulta de los equipos y/o áreas vinculadas al abordaje de la violencia de género en la UNR.

Las solicitudes de intervención podrán ser realizadas por cualquier persona interesada en conocer los derechos que asisten en relación a situaciones que el Protocolo vigente en UNR aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descriptas en el artículo 3º.

Una solicitud de este tipo no conlleva necesariamente el inicio de una denuncia. Los objetivos de la intervención pueden consistir, no sólo en dar a conocer los derechos y las normativas que asisten y amparan a las personas consultantes, sino en realizar determinadas actuaciones para hacer cesar los hechos, evitar la repetición, generar una instancia de abordaje de la situación con las personas implicadas en los hechos de violencia y discriminación, tomar medidas redactadas en el Art. 7°, todo ello si la/s persona/s denunciantes así lo desearan.

En todo caso e instancia institucional que fuera posible se reservará la identidad de la persona solicitante, se evitará mencionar su nombre o identidad por cualquier medio.

Luego de la primera actuación; las personas referentes, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona solicitante; podrán optar por una o más de las siguientes acciones: a) realizar todas las medidas que se estimen pertinentes, b) habilitar la instancia de denuncia, c) tomar medidas de protección, tal como se describen en el artículo 7º. Posterior a la intervención, las personas referentes deberán realizar informe por escrito detallando los hechos relatados, las acciones llevadas adelante y las medidas de protección o prevención tomadas.

Se dará copia de lo actuado a la persona solicitante en lo relativo a las medidas de protección tomadas y/o con las sugerencias o recomendaciones que las personas referentes consideren que la persona debe llevar a cabo.

Se informarán las medidas tomadas a las autoridades competentes de donde dependan las personas involucradas. Se entiende por autoridad competente a la persona a cargo de Secretaría de Género y Sexualidades, quien articula con Secretaría Estudiantil, Secretaría Académica, Dirección General de Administración y Decanato si fuera pertinente. Si la persona sindicada como perpetradora de hechos de violencia o discriminación fuera la máxima autoridad, deberá ser presentado directamente al Consejo Directivo de la Facultad.

Toda la información brindada a las autoridades se realizará evitando lo más posible la identificación de las personas involucradas.

C) Denuncias

Las denuncias pueden tener dos vías de ingreso ante las personas referentes:

1. De manera directa y personal ante las personas referentes. Se evaluará la pertinencia y procedencia de una denuncia y, en su caso, le dará curso. Caso contrario, procederá a actuar según se trate de una situación que habilita una consulta o solicitud de intervención.
2. Por derivación de otros organismos públicos a través de sus diferentes posibilidades.

La realización de una denuncia habilita el inicio de un proceso sumarial, acción propia a desarrollarse en Asesoría Jurídica de la UNR, y se sustanciará con las debidas garantías de defensa para las personas denunciante y denunciada. Si la situación expuesta habilitara la vía judicial, la persona afectada 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.

En caso de tratarse de hechos que pudieran configurar delitos de instancia pública, en los términos del Código Penal, si la persona afectada no puede o decide no efectuar la denuncia en este ámbito administrativo, la misma deberá realizarse por las autoridades respectivas, con el objeto de proteger los Derechos Humanos y eliminar y prevenir las conductas de violencia y discriminación basadas en el género. En caso de tratarse de hechos que pudieran configurar delitos de instancia privada o dependiente de instancia privada y la persona afectada no realizara la denuncia penal y/o la denuncia contemplada en este Procedimiento, queda habilitada la instancia de investigación administrativa, la cual debe procurarse por las autoridades respectivas.

Las denuncias siempre serán realizadas por escrito, contendrán la firma de las personas referentes y de la/las persona/s denunciante/s, debiendo contener detalles de la situación, lugar, tipo de relación, fechas y personas responsables, testigos si los hubiere, personas de referencia y todo otro dato que aporte a aclarar la situación descripta. Las personas referentes u otros organismos dependientes de la Facultad serán notificados de la resolución que inicia o desestima la denuncia y podrá efectuar el correspondiente seguimiento del caso.

Una vez recepcionada la denuncia de manera directa por las referentes, se evaluará de manera inmediata la pertinencia y conveniencia de tomar medidas de prevención y protección, las cuales se realizarán con el consentimiento de la persona denunciante. Las medidas previstas serán, a través de la Secretaría de Género, analizadas con las personas a cargo de Decanato, Vicedecanato, Secretaría Estudiantil, Secretaría Académica, Dirección General de Administración, indicando y/o recomendando las medidas de protección oportunas a fin de resguardar la integridad de las personas, evitar la revictimización, la reiteración o persistencia de las conductas o acciones que se están denunciando. En el caso que se hubieren tomado medidas que involucraran directamente a la persona denunciada modificando el vínculo pedagógico o laboral, se la notificará de manera fehaciente, informando en el mismo acto la radicación de la denuncia y bajo las acciones descriptas en este Procedimiento.

D) Plazos.

En el caso de resultar procedente la denuncia y que se hubiesen tomado medidas que hayan comprometido a la persona denunciada, se procederá a elevar la denuncia ante la persona a cargo de Decanato dentro de los tres (3) días hábiles contados desde la notificación de la denuncia. En caso que no se hayan tomado medidas, o las tomadas no implicaran directamente a la persona denunciada, las personas referentes deberán elevar la denuncia a la Asesoría Jurídica de la UNR instando a una actuación sumarial en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles desde que se la ha recepcionado. Se procederá de acuerdo a lo establecido por la Asesoría Jurídica. Junto a la denuncia se elevará un informe de todo lo actuado en cuanto a las medidas de prevención y protección tomadas hasta el momento.

En todo cuanto fuere necesario, las personas referentes deberán continuar interviniendo en lo relativo a la protección de la persona denunciante, para lo cual llevará un registro cuya información será de estricto carácter confidencial. Así también, quedarán a disposición de la persona denunciante durante todo el proceso administrativo y de las áreas de los organismos que hayan derivado la situación 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.

E) Abordaje con la persona denunciada.

Las personas referentes podrán establecer encuentros con la/s persona/s denunciada/s o que se encuentren bajo una solicitud de intervención, concientizándola/s y exhortándola/s a cesar en las conductas atribuidas a fin de evitar la reiteración de las mismas. En su caso, las personas referentes podrán indicar la necesidad de concurrir a espacios terapéuticos, de acuerdo a la evaluación interdisciplinar que realice. Llegado a este caso y la persona se negara o incumpliese el tratamiento, y no se hubiera tomado con anterioridad medidas respecto a su persona, quedará habilitada la vía a tal efecto.

F) Contacto entre persona/s denunciante/s y persona/s denunciada/s

En el caso de que la persona consultante o denunciante y la persona denunciada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto 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 personas referentes conjuntamente con la persona denunciante y las autoridades de las personas involucradas, resolverán la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico. Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de dependencia con la Facultad, como por ejemplo personas visitantes, personas que presten y/o reciban servicios tercerizados en las instalaciones, dependencias o anexos de Facultad, además de las acciones civiles o penales que pudieran corresponder, se evaluará la posibilidad de interrumpir la relación con el ente prestador y/o receptor del servicio, externo a la institución.

G) Denuncias Reiteradas y Denuncias de Gran Severidad

Las personas referentes podrán instar a la autoridad correspondiente que arbitre los medios conducentes a fin de cesar acciones recurrentes cuando una persona es denunciada en reiteradas ocasiones o las personas referentes consideran que la severidad de la denuncia así lo signifique, previniendo nuevos episodios hasta que se esclarezca la situación o se efectuara la intervención que se considere pertinente por parte de las referentes.

ARTÍCULO 7.- PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN:

Sin perjuicio de lo establecido en las normas de procedimientos de investigación administrativa universitaria cuando resulte necesario, la autoridad universitaria competente podrá disponer las medidas preventivas y de protección que posibiliten la mejor atención y contención para la persona afectada, tales como prohibición de

contacto, prohibición de ingreso, restricción de circulación en los espacios comunes o cualquier otra medida que sea conducente a la protección de la persona afectada evitando en lo posible la modificación de su contexto de inserción educativa o laboral.

Las intervenciones deben tender a que la persona afectada mantenga vinculación institucional, lo cual implica evitar la revictimización, así como lograr la contención que posibilite continuar abordando la situación.

De resultar pertinente, se ofrecerá la atención terapéutica para la persona afectada, articulando con efectores públicos u otros espacios adecuados si la persona así lo solicita.

CAPITULO III

ARTÍCULO 8.- SANCIONES.

A) Aplicación

Las conductas que sean calificadas como hechos de violencia y/o discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, serán consideradas "inconductas" a los efectos de la aplicación de lo establecido en el Título VII del Régimen Disciplinario del Estatuto de la UNR, de acuerdo a la condición de la persona incriminada.

En caso de estudiantes menores de 18 años que eventualmente estén implicados en este tipo de hechos, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente en materia de infancia, de los reglamentos propios de cada organismo y de los procedimientos específicos para personas menores de edad con los que cuente la Universidad Nacional de Rosario.

ARTÍCULO 9.- GARANTÍAS

En todo el procedimiento se resguardará la integridad de las personas, se evitará la revictimización, la reiteración o persistencia de las conductas o acciones denunciadas.

Queda expresamente prohibido cualquier forma de mediación o negociación entre personas denunciantes y denunciadas, así como tampoco se admitirán entrevistas conjuntas o careos entre dichas personas, la realización de audiencias con testigos ofrecidos por una parte con participación de la otra.

La persona afectada deberá ser escuchada cuando lo solicite en el marco del procedimiento administrativo, siempre que tuviere elementos nuevos para aportar a la tramitación.

RESOLUCIÓN C.D. Nº .-

CASILDA, 16 de diciembre de 2019.-

ANEXO II

GLOSARIO

Procedimiento interno para la atención de situaciones de violencia y discriminación por razones de género y/u orientación sexual en la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad Nacional de Rosario.

INTRODUCCIÓN

La violencia de género se distingue de otros tipos de violencia, en tanto que ésta afecta a personas o a grupos de personas con base en su sexo o género; e implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas. Cualquier persona puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes, las mujeres y las personas disidentes sexuales las principales víctimas de ésta, generalmente las mismas son afectadas bajo lógicas de subordinación, como por ejemplo docente-estudiante, jefe-empleada, etcétera.

GLOSARIO

Género: "las diferencias de género se establecen a partir de una construcción social y cultural. No son un rasgo biológico. Refiere a los roles, comportamientos, y expectativas que se espera e impone a una persona para que desarrolle una vida de acuerdo a categorías socioculturales. El género es histórico, social, y cultural. Responde a una determinada sociedad y cultura en un determinado momento que define qué es lo que se espera de cada persona como mujer o varón"[1].
"Se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, entre otros, han sido asignados a los hombres y a las mujeres"[4].
Sexo: "Referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer, a quienes se nombra como hombres o mujeres, respectivamente"[5]."Construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer"[5].

"La diferencia entre sexo y género radica en que el primero se concibe como un dato biológico y el segundo como una construcción social. El Comité de Naciones Unidas que monitorea el cumplimiento con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés, en adelante el "Comité CEDAW") ha establecido que el término "sexo" se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, mientras que el término "género" se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas"[6].

Intersex: "personas cuyos cuerpos (cromosomas, órganos reproductivos y/o genitales) no se encuadran anatómicamente dentro de los patrones sexuales que constituyen el sistema binario varón/mujer"[1]."Todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al *standard* de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente"[7].

Estereotipos de género: "conjunto de representaciones sociales respecto de comportamientos y roles esperados para mujeres y varones. Estos estereotipos van habitualmente, aunque no necesariamente, acompañados de prejuicios que generan situaciones de desigualdad y discriminación"[1].

Cisgénero: persona cuya identidad de género corresponde con el sexo asignado al nacer. El prefijo "cis" se utiliza como antónimo del prefijo "trans"[1].

Identidad de Género:"es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales"[2].

Diversidad sexual: "se refiere al conjunto de todas las orientaciones sexuales (incluyendo la heterosexualidad), identidades de género (trans y cis), expresiones de género y diversidades corporales"[1].

Disidencia sexual: "término complejo desarrollado por científicos sociales durante la última década, para nombrar y reivindicar identidades, prácticas culturales y movimientos políticos no alineados con la norma socialmente impuesta de la heterosexualidad"[8].

Heteronormatividad: "sistema que presenta a la heterosexualidad y a la identidad de género como los únicos modelos válidos de identidad de género y de relación sexo-afectiva y de parentesco"[1].

Binarismo de género: "concepción, prácticas y sistema de organización social que parte de la idea de que solamente existen dos géneros en las sociedades, femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres (biológicamente: machos de la especie humana) y como mujeres (biológicamente: hembras de la especie humana), y sobre los cuales se ha sustentado la discriminación, exclusión y violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas"[3].

REFERENCIAS

[1]Borisonik, D. &Bocca. L. (2017). Hablar de diversidad sexual y derechos humanos: guía informativa y práctica. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Pág. 17-22. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hablemos_sobre_diversidad_sexual.pdf

[2]Ley de Identidad de género. Ley 26.743. Articulo N°2. Sancionada 9 de mayo de 2012. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm

[3] Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América Latina. Véase también: Costa, M. "Distintas consideraciones sobre el Binarismo Sexo/Género", en Revista de Filosofía [en línea]. Núm. 46. PujalLLombart, M. &AmigotLeache, P. "El binarismo de género como dispositivo de poder social, corporal y subjetivo", en Quaderns de Psicologia [en línea]. Vol. 12, 2010, núm. 2, pp. 131-148.

[4] Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales (2016). Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. México. Pág 20-31. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

[5]Institute of Medicine (Instituto de Medicina de las Academias Nacionales de Ciencias de los Estados Unidos de América) (2011). The Health of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender People: Building a Foundation for Better Understanding. TheNationalAcademiesPress; p. 25 (traducción libre de la CIDH). Disponible en: http://books.nap.edu/openbook.php?record_id=13128&page=32

[6]Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2013). Estudio sobre Orientación sexual, Identidad de género y Expresión de género. Algunos términos y estándares relevantes. Disponible en: https://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/docs/CIDH.%20Estudio%20sobre%20OS,%20IG%20y%20EG.%20T%C3%A9rminos%20y%20est%C3%A1ndares.doc Véase también: Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general Nº 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW/C/GC/28, 16 de diciembre de 2010, párr. 5.

[7]Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2013). Estudio sobre Orientación sexual, Identidad de género y Expresión de género.
Algunos términos y estándares relevantes. Disponible en: https://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/docs/CIDH.%20Estudio%20sobre%20OS,%20IG%20y%20EG.%20T%C3%A9rminos%20y%20est%C3%A1ndares.doc. Véase también: Cabral, M. &Benzur, G. (2005). Cuando Digo Intersex. Un diálogo introductorio a la intersexualidad. Cad. Pagu no.24. Campinas.
[8]Salinas Hernández, H. M. Políticas de Disidencia Sexual en México. Disponible en: http://www.clam.org.br/busca/conteudo.asp?cod=7183