Universidad de Buenos Aires
Colegio Nacional de Buenos Aires

EX-2026-01804461- -UBA-CER#CNBA
Buenos Aires, 9 de octubre de 2026

VISTO:

el Reglamento General Para Los Establecimientos De Enseñanza Secundaria De La Universidad Buenos Aires Resolución (CS) Nº 4767/08

el Reglamento Consejo Escuela Resolutivos Establecimientos De Educación Media Resolución (CS) Nº 1503/10

Protocolo De Acción Institucional Para La Prevención E Intervención Ante Situaciones De Violencia O Discriminación De Género U Orientación Sexual Resolución (CS) Nº 4043/15.

Lineamientos Para Los Establecimientos De Enseñanza Secundaria De La Universidad De Buenos Aires Ante Situaciones De Violencia O Discriminación De Género U Orientación Sexual Resolución (CS) Nº 8548/17.

Competencia Exclusiva CS Protocolo Contra La Violencia De Género En Escuelas Medias. Resolución (Cs) Nº 1382/18, y

CONSIDERANDO:

Que la normativa vigente en temas de Prevención en Violencia de Género tienen una década.

Que se configuran nuevas problemáticas a ser abordadas en el marco de la Violencia de Género

Que la normativa vigente, si bien establece derechos y obligaciones generales, no resulta suficiente para dar una respuesta clara, accesible y contundente ante situaciones específicas de violencia de género, generando incertidumbre tanto en las víctimas como en los equipos docentes y de conducción;

Que la presente iniciativa se inscribe en el compromiso institucional de construir una comunidad educativa fundada en los valores de la igualdad, el respeto y la no discriminación; y las atribuciones que le son propias.

EL CONSEJO ESCOLAR RESOLUTIVO del
COLEGIO NACIONAL BUENOS AIRES
RESUELVE

ARTÍCULO 1°: Elevar una propuesta al Consejo Superior de la UBA de "Protocolo de Prevención y Acción Frente a la Violencia de Género" que se envía como Anexo I de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°: Solicitar al Consejo Superior de la UBA establecer una Mesa Colaborativa de trabajo con todos los Establecimientos de Educación Media a fin de generar una modificación a la normativa vigente en materia de "Protocolo de Prevención y Acción Frente a la Violencia de Género" en los puntos de Anexo II.

ARTÍCULO 3°: Registrar la presente; comunicarla al señor Rector de la Universidad de Buenos Aires y a la Secretaría de Educación Media; notificarla a las vicerrectorías, al Departamento de Tutorías y Trayectos Especiales, a la Oficina de Género y a quienes corresponda; exhibir copias en las carteleras y en el sitio WEB del Colegio y, cumplido, archivarla en el bibliorato de Resoluciones y en el Digesto.

RESOLUCIÓN CER N°16/2023

Mónica Raffaelli
Secretaria
CER

Lic. VALERIA BERGMAN
RECTORA

Universidad de Buenos Aires
Colegio Nacional de Buenos Aires

ANEXO I

Protocolo de Prevención y Acción Frente a la Violencia de Género del Colegio Nacional Buenos Aires

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I:
Ámbito de Aplicación y Sujetos

ARTÍCULO 1°.- El presente protocolo es de aplicación obligatoria en todas las relaciones educativas que se desarrollen dentro del Colegio Nacional de Buenos Aires, ya sea en el ámbito presencial o virtual, comprendiendo todo espacio en el que exista vínculo entre estudiantes y/o cualquier otro integrante de la comunidad educativa. Asimismo, será de aplicación cuando el Colegio tome conocimiento de una situación de violencia de género que afecte a un estudiante, haya ocurrido o no dentro del establecimiento.

ARTÍCULO 2° .- La aplicación involucra las acciones, dichos y comportamientos realizados y ejercidos por estudiantes, cualquiera sea su situación académica al momento del hecho, así como por cualquier otro miembro de la comunidad educativa que participe en la relación educativa.

ARTÍCULO 3° .- El presente protocolo se aplica a situaciones ocurridas durante el período lectivo, así como aquellas que, habiendo ocurrido fuera del mismo, afecten el normal desenvolvimiento de las relaciones educativas o la convivencia institucional.

TÍTULO II: DEFINICIONES Y ALCANCE

Capítulo I:
Situaciones Comprendidas

ARTÍCULO 4°.- Este procedimiento abarca situaciones de violencia verbal, sexual o psíquica, discriminación e intimidación basadas en estereotipos de diferenciación en relación al género y a la orientación sexual. Se entiende por "situación" el conjunto de acciones nocivas realizadas por un individuo con el afán de ofender, humillar, denigrar, discriminar y degradar la integridad física y/o psicológica de otra persona.

ARTÍCULO 5º.- Quedan comprendidas, entre otras:

a) Hechos de violencia sexual, ya sea los tipificados por el artículo 119 del Código Penal de la Nación Argentina u otros que se encuadren dentro del término de "acoso

sexual". Se entiende por "acoso sexual" toda conducta con connotación sexual intimidatoria que abarque el hostigamiento y que tenga como objetivo inducir u obligar a otra persona a realizar actos sexuales no consentidos ni deseados.

b) Hechos con connotación sexista. Se entiende por tal toda conducta que discrimine, excluya, subordine o estereotipe a las personas y que provoque daño, sufrimiento o miedo, afectando la vida, la dignidad, la integridad psicológica, el derecho a la libertad y/o la seguridad personal de cada individuo.

c) Violencia digital, comprendiendo las conductas de hostigamiento, difusión no consentida de imágenes, suplantación de identidad, amenazas y cualquier otra forma de violencia ejercida a través de medios digitales.

TÍTULO III: OBJETIVOS Y PRINCIPIOS RECTORES

Capítulo I:
Objetivos del protocolo

ARTÍCULO 6°.- Los principales objetivos de este protocolo son:

a) Garantizar, en el Colegio Nacional de Buenos Aires, un ambiente libre de discriminacion de cualquier tipo, de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, clase, etnia, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
b) Establecer un procedimiento claro, accesible y confiable para la denuncia y el abordaje de situaciones de violencia de género, garantizando la protección de los derechos de las personas afectadas.
c) Sensibilizar y capacitar a toda la comunidad educativa en la prevención, detección y abordaje de la violencia de género, fomentando una cultura de respeto y cuidado mutuo.

Capítulo II:
Principios Rectores

ARTÍCULO 7°.- La aplicación del presente protocolo se regirá por los siguientes principios:

a) No revictimización: Se evita toda práctica que pueda generar un nuevo sufrimiento a la persona denunciante, garantizando un trato digno y respetuoso en todo momento.

b) Confidencialidad: Se resguarda la identidad de las personas involucradas y la información relativa al caso, limitando su difusión a lo estrictamente necesario para el abordaje de la situación.
c) Celeridad: Se procura una respuesta oportuna y efectiva, evitando dilaciones innecesarias que puedan agravar la situación de la persona afectada.
d) Perspectiva de género: Todas las actuaciones se realizan con un enfoque que reconozca las relaciones de poder desiguales y los estereotipos que perpetúan la violencia.
e) Debido proceso: Se garantiza el derecho a ser oído y a presentar descargos a toda persona involucrada en una denuncia, en el marco de un procedimiento justo y equitativo.
f) Presunción de buena fe: Se presume la buena fe de la persona denunciante, sin que ello implique prejuzgar la responsabilidad de la persona denunciada.
g) No discriminación: Ninguna persona puede ser discriminada por haber realizado una denuncia en el marco del presente protocolo, garantizando su protección frente a posibles represalias.

TÍTULO IV: RESPONSABILIDADES INSTITUCIONALES Y PRINCIPIOS DE ACCIÓN

Capítulo I:
Capacitación y Formación

ARTÍCULO 8°.- Garantizar que el personal docente, no docente y de gestión participe al menos una (1) capacitación obligatoria por año, a cargo de personas capacitadas para abordar temáticas de violencia de género y violencia digital.

ARTÍCULO 9°.- Se promoverá la participación de estudiantes en instancias de formación y sensibilización sobre violencia de género, a través de talleres, charlas, actividades y jornadas institucionales curriculares incorporadas en el marco de la Educación Sexual Integral (ESI), a fin de fomentar una cultura de cuidado y respeto entre pares.

Capítulo II:
Asesoramiento y contención

ARTÍCULO 10°.- Toda persona afectada por una situación de violencia de género tendrá derecho a contar con el acompañamiento de personal formalmente designado por el Colegio, que brinde contención y seguimiento. Este acompañamiento será coordinado por la Oficina de Géneros y el Departamento de Tutorías y Trayectos Especiales.

ARTÍCULO 11°.- La persona afectada será resguardada y contenida psicológica y legalmente por la Oficina de Géneros del Colegio, en el marco de un asesoramiento gratuito, accesible y confidencial. En caso de que la situación lo requiera, será derivada a profesionales externos a la institución.

Capítulo III:
Procedimiento de Actuación Inmediata

ARTÍCULO 12°.- Frente a un hecho de violencia de género, el Colegio deberá, de manera prioritaria:

a) Notificar de manera inmediata a la familia o responsables de la persona afectada, cuando esta sea menor de edad.

b) Evaluar la necesidad de asistencia médica de emergencia (SAME) o intervención policial, y proceder en consecuencia.

c) Garantizar un espacio seguro para la persona afectada, alejándola de la situación de violencia.

Estas acciones deberán realizarse antes de iniciar el procedimiento de evaluación y denuncia previsto en el Capítulo VI del presente protocolo, cuyo plazo no podrá ser invocado como excusa para demorar la respuesta inmediata que la situación requiera.

Capítulo IV:
Confidencialidad y Protección de la Integridad:

ARTÍCULO 13°.- La Oficina de Géneros tendrá el deber de preservar la identidad de la persona denunciante y los hechos que la misma decida relatar. La persona denunciante será escuchada, tratada con respeto y confidencialidad, evitando la revictimización y cualquier publicidad que permita identificar a las personas involucradas.

Capítulo V:
Prevención

ARTÍCULO 14º.- Los tutores del curso pertenecientes al Departamento de Tutorías y Trayectos Especiales deberán realizar un seguimiento permanente de las dinámicas de convivencia en sus divisiones, con el objetivo de prevenir situaciones de violencia de género, detectar tempranamente posibles casos y generar espacios de diálogo y contención.

Capítulo VI:
Procedimiento ante Denuncias

ARTÍCULO 15°.- Todo miembro del personal directivo, docente o no docente que tome conocimiento de una situación de violencia de género en el ámbito del Colegio tiene la obligación inmediata de ponerla en conocimiento de la Oficina de Géneros, el Departamento de Tutorías y Trayectos Especiales o la Vicerrectoría correspondiente. La denuncia podrá realizarse de forma verbal o escrita, y en ningún caso la falta de formalidad impedirá su tratamiento.

ARTÍCULO 16º.- Una vez recibida la denuncia, la Oficina de Géneros dispondrá de un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles para evaluar la situación y determinar las medidas de protección y el abordaje correspondiente, notificando a la persona denunciante sobre los pasos a seguir.

ARTÍCULO 17°.- La Oficina de Géneros evaluará el nivel de riesgo de cada situación reportada conforme a los siguientes criterios:

a) Riesgo bajo: situaciones de violencia verbal, discriminación o intimidación sin amenaza física inminente.

b) Riesgo medio: situaciones que involucran amenazas, hostigamiento reiterado o violencia psicológica con impacto significativo.

c) Riesgo alto: situaciones que involucran violencia física, abuso sexual, amenazas con armas, o cualquier otra circunstancia que ponga en peligro inminente la integridad de la persona afectada, incluyendo aquellas que ocurran en el entorno familiar o personal del estudiante.

En función del nivel de riesgo, la Oficina de Géneros priorizará la intervención, dando respuesta inmediata a los casos de riesgo alto, sin perjuicio del plazo general de evaluación.

ARTÍCULO 18º.- La Vicerrectoría, en coordinación con la Oficina de Géneros y el Departamento de Tutorías y Trayectos Especiales, podrá adoptar medidas de protección cautelares para resguardar la integridad de la persona denunciante, tales como la separación de espacios, la asignación de un referente de acompañamiento, o cualquier otra medida que se considere pertinente según la gravedad de la situación.

ARTÍCULO 19°.- En aquellos casos en que la situación denunciada también constituya una falta a la convivencia institucional, la Oficina de Géneros debe remitir las actuaciones al Consejo de Convivencia para su tratamiento.

Capítulo VII:
Responsabilidad por Inacción

ARTÍCULO 20°.- La omisión deliberada o negligente de la obligación de intervenir, así como la falta de adopción de las medidas de protección necesarias, constituirá una falta grave que será sancionada conforme al Reglamento Interno del Colegio y a la normativa universitaria aplicable, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas o penales que pudieran corresponder. La inacción institucional será considerada una forma de violencia institucional que agrava el daño a la persona afectada.

ARTÍCULO 21°.- Todo personal que intervenga en una situación de violencia de género deberá registrar por escrito las acciones realizadas, los contactos establecidos con la persona afectada y los organismos de derivación, a fin de garantizar la trazabilidad de las actuaciones y la rendición de cuentas. La Oficina de Géneros será la responsable de contener este registro de actuaciones, preservando la confidencialidad de la situación.

TÍTULO V: SANCIONES Y MEDIDAS REPARADORAS

ARTÍCULO 22°.- La persona denunciada que resulte responsable de una situación de violencia de género será pasible de las sanciones previstas en el Reglamento Interno del Colegio, en el Reglamento General de la UBA y en la normativa aplicable, según la gravedad de los hechos.

ARTÍCULO 23°.- Además de las sanciones, se procurará la implementación de medidas reparadoras y educativas, tales como la realización de instancias de reflexión o capacitación obligatoria, a fin de promover el aprendizaje y la toma de conciencia sobre las consecuencias de las conductas violentas.

ARTÍCULO 24º.- En aquellos casos en que los hechos denunciados configuren delitos penales, la institución deberá poner los hechos en conocimiento de las autoridades judiciales competentes, sin perjuicio de las medidas que pueda adoptar en el ámbito de su competencia.

TÍTULO VI: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 25°.- El presente protocolo será difundido al inicio de cada ciclo lectivo entre todos los estudiantes, docentes, preceptores y personal del Colegio, a través de los canales institucionales.

Universidad de Buenos Aires
Colegio Nacional de Buenos Aires

ANEXO II

Comparativo para modificar
Comparativo

Ámbito de Aplicación

Res. (CS) Nro 4043/15	ARTÍCULO 1. 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 2. Sujetos. Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as, docentes y nodocentes 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.
Res. (CS) Nro 8547/17	
Proyecto	Capítulo I: Ámbito de Aplicación y Sujetos ARTÍCULO 1°.- El presente protocolo es de aplicación obligatoria en todas las relaciones educativas que se desarrollen dentro del Colegio Nacional de Buenos Aires, ya sea en el ámbito presencial o virtual, comprendiendo todo espacio en el que exista vínculo entre estudiantes y/o cualquier otro integrante de la comunidad educativa. Asimismo, será de aplicación cuando el Colegio tome conocimiento de una situación de violencia de género que afecte a un estudiante, haya ocurrido o no dentro del establecimiento. ARTÍCULO 2°.- La aplicación involucra las acciones, dichos y comportamientos realizados y ejercidos por estudiantes, cualquiera sea su situación académica al momento del hecho, así como por cualquier otro miembro de la comunidad educativa que participe en la relación educativa. ARTÍCULO 3°.- El presente protocolo se aplica a situaciones ocurridas durante el período lectivo, así como aquellas que, habiendo ocurrido fuera del mismo, afecten el normal desenvolvimiento de las relaciones educativas o la convivencia institucional.

Comentario: El artículo 3 propuesto amplíar situaciones más allá de un período (debería decir ciclo lectivo).

Situaciones

Res. (CS) Nro 4043/15	ARTÍCULO 3. 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: 1. Acoso sexual: todo comentario 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. 2. 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." 3. Hechos de violencia sexual: toda conducta que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la persona de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual, a través de engaño, amenaza, coerción, uso de la fuerza o cualquier otra forma de intimidación.
Res. (CS) Nro 8547/17	
Proyecto	TÍTULO II: DEFINICIONES Y ALCANCE Capítulo I: Situaciones Comprendidas ARTÍCULO 4°.- Este procedimiento abarca situaciones de violencia verbal, sexual o psíquica, discriminación e intimidación basadas en estereotipos de diferenciación en relación al género y a la orientación sexual. Se entiende

	por "situación" el conjunto de acciones nocivas realizadas por un individuo con el afán de ofender, humillar, denigrar, discriminar y degradar la integridad física y/o psicológica de otra persona. ARTÍCULO 5º.- Quedan comprendidas, entre otras: a) Hechos de violencia sexual, ya sea los tipificados por el artículo 119 del Código Penal de la Nación Argentina u otros que se encuadren dentro del término de "acoso sexual". Se entiende por "acoso sexual" toda conducta con connotación sexual intimidatoria que abarque el hostigamiento y que tenga como objetivo inducir u obligar a otra persona a realizar actos sexuales no consentidos ni deseados. b) Hechos con connotación sexista. Se entiende por tal toda conducta que discrimine, excluye, subordine o estereotipe a las personas y que provoque daño, sufrimiento o miedo, afectando la vida, la dignidad, la integridad psicológica, el derecho a la libertad y/o la seguridad personal de cada individuo. c) Violencia digital, comprendiendo las conductas de hostigamiento, difusión no consentida de imágenes, suplantación de identidad, amenazas y cualquier otra forma de violencia ejercida a través de medios digitales.

Comentario: La propuesta propone extender las situaciones incorporando las tipificaciones del artículo 119 del Código Penal de la Nación y las conductas de Violencia Digital.

Universidad de Buenos Aires
Colegio Nacional de Buenos Aires

Contexto de realización

Res. (CS) Nro 4043/15	ARTÍCULO 4. 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.
Res. (CS) Nro 8547/17	
Proyecto	

Comentario: Si bien el proyecto no lo menciona, es conviene incluir éste artículo, que delimita acciones vinculares en otros contextos como los virtuales que implican un vínculo externo al Colegio.

Universidad de Buenos Aires
Colegio Nacional de Buenos Aires

Principios Rectores

Res. (CS) Nro 4043/15	ARTÍCULO 5. Principios rectores: 1. 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 de la Universidad. 2. Respeto y privacidad. a. 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. b. El contenido de las consultas, denuncias, entrevistas recibidas, informes de riesgo o cualquier actuación labrada por los equipos interdisciplinarios mantendrán un carácter confidencial hasta el dictado de un acto administrativo en el que se adopte temperamento respecto de la situación denunciada. En esta etapa previa podrá inclusive disponerse la reserva de la identidad de la persona entrevistada si ella así lo solicitase. c. Si en mérito a la declaración de la persona entrevistada, el informe de riesgo realizado o cualquier documentación presentada ante el equipo interdisciplinario se ordenare la sustanciación de una información sumaria, sumario administrativo o se dispusiese una medida urgente, la persona denunciada tendrá derecho a tomar vista de las actuaciones. En estos supuestos la identidad de la persona denunciante podrá ser conocida por la persona denunciada. d. La confidencialidad también cederá en caso de que la información sea requerida judicialmente. Se deberá comunicar a la persona consultante/denunciante la existencia del requerimiento judicial y brindar únicamente la información necesaria para cumplir con la solicitud. e. La persona entrevistada formulará su declaración bajo juramento pero podrá reservarse el derecho a no brindar datos o información cuando considere que hacerlo pudiera afectar su pudor, su honor, su intimidad o su seguridad personal. Esta prerrogativa deberá ser tenida en cuenta aún si se decidiese la apertura de un procedimiento disciplinario, no pudiendo ser compelida a expresar aquello que decidió no compartir en la entrevista inicial.

	3. 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. Queda terminantemente prohibido para todas las personas referentes e integrantes de los equipos interdisciplinarios, como así también para toda persona que acceda al contenido de una entrevista o denuncia, el divulgar información o formular manifestaciones públicas sobre los hechos allí relatados. La infracción de este principio se considerara falta leve en todos los regímenes disciplinarios de esta Universidad y le corresponderá la sanción que cada régimen establezca para las mismas.
Res. (CS) Nro 8547/17	
Proyecto	ARTÍCULO 7°.- La aplicación del presente protocolo se regirá por los siguientes principios: a) No revictimización: Se evita toda práctica que pueda generar un nuevo sufrimiento a la persona denunciante, garantizando un trato digno y respetuoso en todo momento. b) Confidencialidad: Se resguarda la identidad de las personas involucradas y la información relativa al caso, limitando su difusión a lo estrictamente necesario para el abordaje de la situación. c) Celeridad: Se procura una respuesta oportuna y efectiva, evitando dilaciones innecesarias que puedan agravar la situación de la persona afectada. d) Perspectiva de género: Todas las actuaciones se realizan con un enfoque que reconozca las relaciones de poder desiguales y los estereotipos que perpetúan la violencia. e) Debido proceso: Se garantiza el derecho a ser oído y a presentar descargos a toda persona involucrada en una denuncia, en el marco de un procedimiento justo y equitativo. f) Presunción de buena fe: Se presume la buena fe de la persona denunciante, sin que ello implique prejuzgar la responsabilidad de la persona denunciada. g) No discriminación: Ninguna persona puede ser discriminada por haber realizado una denuncia en el marco del presente protocolo, garantizando su protección frente a posibles represalias

Comentario: La propuesta incorpora principios rectores que amplían los propuestos en el Protocolo UBA. Celeridad; Perspectiva de Género; Debido Proceso; Presunción de buena fe y no discriminación. Se señala que los mismos están contemplados en el plexo normativo de

la UBA y leyes nacionales concurrentes. Por ende son nominativos y pueden expresarse en la propuesta y/o poder pedirse una inclusión en el Protocolo UBA.

Objetivos

Res. (CS) Nro 4043/15	ARTÍCULO 6. Objetivos. 1. 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. 2. Adoptar medidas de prevención como principal método de combatir este tipo de acciones. 3. Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato. 4. Poner a disposición de las personas afectadas asesoramiento y asistencia que puedan requerir. 5. 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. 6. 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.
Res. (CS) Nro 8547/17	
Proyecto	ARTÍCULO 6°.- Los principales objetivos de este protocolo son: a) Garantizar, en el Colegio Nacional de Buenos Aires, un ambiente libre de discriminacion de cualquier tipo, de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, clase, etnia, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad. b) Establecer un procedimiento claro, accesible y confiable para la denuncia y el abordaje de situaciones de violencia de género, garantizando la

	protección de los derechos de las personas afectadas. c) Sensibilizar y capacitar a toda la comunidad educativa en la prevención, detección y abordaje de la violencia de género, fomentando una cultura de respeto y cuidado mutuo.

Comentario: Están en concordancia con el Protocolo UBA.

TÍTULO IV: RESPONSABILIDADES INSTITUCIONALES Y PRINCIPIOS DE ACCIÓN

Res. (CS) Nro 4043/15	
Res. (CS) Nro 8547/17	ARTÍCULO 1611. Deberá implementarse una capacitación a docentes, autoridades y nodocentes a fin de conformar luego los equipos de promotores del protocolo de la Universidad tal como se establece en el Artículo 15.3 CÓDIGO.UBA I-4. ARTÍCULO 1612. Con el fin de difundir los objetivos de este procedimiento los Establecimientos, en coordinación con los lineamientos fijados por el Capítulo B CÓDIGO.UBA I-4 deberán comprometerse a promover acciones de sensibilización y difusión sobre la problemática en cuestión, con el fin de alcanzar los objetivos plasmados en Capítulo A CÓDIGO.UBA I-4 . Estas campañas de difusión podrán trabajarse en conjunto con las representaciones estudiantiles de los Establecimientos.
Proyecto	Capítulo I: Capacitación y Formación ARTÍCULO 8°.- Garantizar que el personal docente, no docente y de gestión participe al menos una (1) capacitación obligatoria por año, a cargo de personas capacitadas para abordar temáticas de violencia de género y violencia digital. ARTÍCULO 9°.- Se promoverá la participación de estudiantes en instancias de formación y sensibilización sobre violencia de género, a través de talleres, charlas, actividades y jornadas institucionales curriculares incorporadas en el marco de la Educación Sexual Integral (ESI), a fin de fomentar una cultura de cuidado y respeto entre pares. Capítulo II: Asesoramiento y contención ARTÍCULO 10°.- Toda persona afectada por una situación de violencia de género tendrá derecho a contar con el acompañamiento de personal formalmente designado por el Colegio, que brinde contención y seguimiento. Este acompañamiento será coordinado por la Oficina de Géneros y el Departamento de Tutorías y Trayectos Especiales. ARTÍCULO 11°.- La persona afectada será resguardada y contenida psicológica y legalmente por la Oficina de Géneros del Colegio, en el

	marco de un asesoramiento gratuito, accesible y confidencial. En caso de que la situación lo requiera, será derivada a profesionales externos a la institución. CAPÍTULO III: Procedimiento de Actuación Inmediata ARTÍCULO 12°.- Frente a un hecho de violencia de género, el Colegio deberá, de manera prioritaria: a) Notificar de manera inmediata a la familia o responsables de la persona afectada, cuando esta sea menor de edad. b) Evaluar la necesidad de asistencia médica de emergencia (SAME) o intervención policial, y proceder en consecuencia. c) Garantizar un espacio seguro para la persona afectada, alejándola de la situación de violencia. Estas acciones deberán realizarse antes de iniciar el procedimiento de evaluación y denuncia previsto en el Capítulo VI del presente protocolo, cuyo plazo no podrá ser invocado como excusa para demorar la respuesta inmediata que la situación requiera. Capítulo IV: Confidencialidad y Protección de la Integridad: ARTÍCULO 13°.- La Oficina de Géneros tendrá el deber de preservar la identidad de la persona denunciante y los hechos que la misma decida relatar. La persona denunciante será escuchada, tratada con respeto y confidencialidad, evitando la revictimización y cualquier publicidad que permita identificar a las personas involucradas. Capítulo V: Prevención ARTÍCULO 14º.- Los tutores del curso pertenecientes al Departamento de Tutorías y Trayectos Especiales deberán realizar un seguimiento permanente de las dinámicas de convivencia en sus divisiones, con el objetivo de prevenir situaciones de violencia de género, detectar tempranamente posibles casos y generar espacios de diálogo y contención.

Comentario: La propuesta es aplicación de los principios rectores del Protocolo UBA. Atento a eso, también suma otras normativas de la UBA de sensibilización, concientización y formación al personal del Establecimiento. Además de fijar criterios de asistencia.

Universidad de Buenos Aires
Colegio Nacional de Buenos Aires

Procedimiento de Denuncias

Res. (CS) Nro 4043/15	
Res. (CS) Nro 8547/17	Lineamientos para los Establecimientos de Enseñanza Secundaria de la Universidad de Buenos Aires ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual. ARTÍCULO 1601. Los/as Rectores/as de los Establecimientos de Enseñanza Secundaria de la Universidad de Buenos Aires designarán al referente mencionado en el I Artículo 15 CÓDIGO.UBA I-4. Asimismo nombrarán al equipo interdisciplinario previsto en Artículo 8 CÓDIGO.UBA I-4, decidiendo la cantidad de integrantes y su perfil profesional. ARTICULO 1602. Si la primera consulta de un/a estudiante se realizara en forma telefónica o vía correo electrónico, no resulta necesario que sus representantes legales se encuentren presentes. Si se decidiese concretar la entrevista presencial el/la alumno/a deberá concurrir a ella acompañado/a por, al menos, uno de sus padres, tutores o representantes legales al solo efecto de autorizar el acto y presenciarlo cuando el/la alumno/a lo solicite. En caso de no poder contarse con su presencia, el/la alumno/a podrá concurrir con una nota firmada donde se lo/la autoriza a entrevistarse con el equipo interdisciplinario. Si el/la estudiante hubiere alcanzado la mayoría de edad, la entrevista se realizará según las previsiones del Capítulo A CÓDIGO.UBA I-4 . ARTICULO 1603. Además de las vías de denuncia establecidas en el Artículo 10 CÓDIGO.UBA I-4. los/las alumnos/as podrán requerir con carácter urgente la entrevista presencial con el equipo interdisciplinario. En estos supuestos le corresponde al referente evaluar el pedido y la posterior decisión de convocar al citado equipo y anoticiar a los padres, tutores o representantes legales del/de la alumno/a, a fin de que asistan a la misma o autoricen a su realización sin su presencia en un plazo que no exceda las CUARENTA Y OCHO (48) horas corridas. Si el referente considerase que no se encuentran reunidos los extremos de urgencia, el plazo se extiende a CINCO (5) días hábiles. ARTÍCULO 1604. La entrevista se desarrollará en un lugar físico que cumpla con las condiciones del Artículo 10.1 CÓDIGO.UBA I-4 , y se requerirá el consentimiento del/de la alumno/a, y sus representantes legales. ARTÍCULO 1605. De la entrevista se guardará un registro por escrito y de ser posible en formato de audio. Tanto el acta como el soporte del audio

	deberán ser identificados y resguardados por el equipo interdisciplinario. Se requerirá el consentimiento del/de la alumno/a y sus representantes legales con carácter previo a iniciar la grabación. ARTÍCULO 1606. En función de lo acontecido en la entrevista el equipo interdisciplinario deberá dictaminar si el/la alumno/a ha vivenciado situaciones de violencia sexual o discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género. En caso afirmativo, se deberán detallar los indicadores de riesgo que se han encontrado y realizarse una valoración de la situación en: 1. Riesgo de gravedad baja. 2. Riesgo de gravedad media. 3. Riesgo de gravedad alta. Para determinar estos niveles de riesgo deberá interpretarse la probabilidad de que se repitan los episodios. Este criterio deberá estar justificado. Los representantes legales del/de la menor pueden solicitar una copia del informe de riesgo. En caso negativo se procederá a archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación. ARTÍCULO 1607. A los efectos de la realización del informe de riesgo mencionado, la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Humanos de la Secretaría General elaborará, con acuerdo de las Escuelas, las pautas y directrices para la confección del mencionado informe. ARTÍCULO 1608. El Equipo interdisciplinario deberá recomendar cursos de acción urgentes o la realización de un seguimiento del caso al/a la Rector/a del establecimiento secundario, como así también las medidas de protección para la integridad psicofísica del/ de la denunciante en el ámbito escolar. Si existen otras medidas pertinentes para que el/la denunciante cuente con acompañamiento, contención y elaboración de la situación que se encuentra atravesando, o tendientes a fortalecer a la afectada en la adquisición de conductas de protección, las mismas deben serle recomendada a los representantes legales por escrito.

Proyecto	ARTÍCULO 15°.- Todo miembro del personal directivo, docente o no docente que tome conocimiento de una situación de violencia de género en el ámbito del Colegio tiene la obligación inmediata de ponerla en conocimiento de la Oficina de Géneros, el Departamento de Tutorías y Trayectos Especiales o la Vicerrectoría correspondiente. La denuncia podrá realizarse de forma verbal o escrita, y en ningún caso la falta de formalidad impedirá su tratamiento. ARTÍCULO 16º.- Una vez recibida la denuncia, la Oficina de Géneros dispondrá de un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles para evaluar la situación y determinar las medidas de protección y el abordaje correspondiente, notificando a la persona denunciante sobre los pasos a seguir. ARTÍCULO 17°.- La Oficina de Géneros evaluará el nivel de riesgo de cada situación reportada conforme a los siguientes criterios: a) Riesgo bajo: situaciones de violencia verbal, discriminación o intimidación sin amenaza física inminente. b) Riesgo medio: situaciones que involucran amenazas, hostigamiento reiterado o violencia psicológica con impacto significativo. c) Riesgo alto: situaciones que involucran violencia física, abuso sexual, amenazas con armas, o cualquier otra circunstancia que ponga en peligro inminente la integridad de la persona afectada, incluyendo aquellas que ocurran en el entorno familiar o personal del estudiante. En función del nivel de riesgo, la Oficina de Géneros priorizará la intervención, dando respuesta inmediata a los casos de riesgo alto, sin perjuicio del plazo general de evaluación. ARTÍCULO 18º.- La Vicerrectoría, en coordinación con la Oficina de Géneros y el Departamento de Tutorías y Trayectos Especiales, podrá adoptar medidas de protección cautelares para resguardar la integridad de la persona denunciante, tales como la separación de espacios, la asignación de un referente de acompañamiento, o cualquier otra medida que se considere pertinente según la gravedad de la situación. ARTÍCULO 19°.- En aquellos casos en que la situación denunciada también constituya una falta a la convivencia institucional, la Oficina de Géneros debe remitir las actuaciones al Consejo de Convivencia para su tratamiento.

Comentario: La propuesta buscar generar mecanismos que propicien efectividad en la contención de la denuncia..

Universidad de Buenos Aires
Colegio Nacional de Buenos Aires

Capítulo VII: Responsabilidad por Inacción

Res. (CS) Nro 4043/15	
Res. (CS) Nro 8547/17	
Proyecto	ARTÍCULO 20°.- La omisión deliberada o negligente de la obligación de intervenir, así como la falta de adopción de las medidas de protección necesarias, constituirá una falta grave que será sancionada conforme al Reglamento Interno del Colegio y a la normativa universitaria aplicable, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas o penales que pudieran corresponder. La inacción institucional será considerada una forma de violencia institucional que agrava el daño a la persona afectada. ARTÍCULO 21°.- Todo personal que intervenga en una situación de violencia de género deberá registrar por escrito las acciones realizadas, los contactos establecidos con la persona afectada y los organismos de derivación, a fin de garantizar la trazabilidad de las actuaciones y la rendición de cuentas. La Oficina de Géneros será la responsable de contener este registro de actuaciones, preservando la confidencialidad de la situación.

Comentario: Se busca generar responsabilización de acción institucional ante las situaciones a abordar..

Universidad de Buenos Aires
Colegio Nacional de Buenos Aires

Sobre sanciones

Res. (CS) Nro 4043/15	
Res. (CS) Nro 8547/17	ARTÍCULO 1609. Recibido el informe y las recomendaciones, los/las Rectores/as de los Establecimientos Secundarios deberán resolver la situación y respetar el derecho del alumno a ser escuchado antes de decidir cualquier sanción disciplinaria. ARTÍCULO 1610. Si la persona a quien se atribuyen conductas previstas en el Capítulo A CÓDIGO.UBA I-4 , fuese un/a profesor/a, un/a auxiliar docente o un/a nodocente se actuará de conformidad con las disposiciones del Artículo 10.2 y 10.3 CÓDIGO.UBA I-4 y ss. Para la realización del seguimiento del caso o de la denuncia administrativa deberá contarse con la conformidad de los representantes legales, previo a escuchar la voluntad del/ de la estudiante.
Proyecto	ARTÍCULO 22°.- La persona denunciada que resulte responsable de una situación de violencia de género será pasible de las sanciones previstas en el Reglamento Interno del Colegio, en el Reglamento General de la UBA y en la normativa aplicable, según la gravedad de los hechos. ARTÍCULO 23°.- Además de las sanciones, se procurará la implementación de medidas reparadoras y educativas, tales como la realización de instancias de reflexión o capacitación obligatoria, a fin de promover el aprendizaje y la toma de conciencia sobre las consecuencias de las conductas violentas. ARTÍCULO 24º.- En aquellos casos en que los hechos denunciados configuren delitos penales, la institución deberá poner los hechos en conocimiento de las autoridades judiciales competentes, sin perjuicio de las medidas que pueda adoptar en el ámbito de su competencia.

Comentario: Refuerza el abordaje escolar en base a normativa vigentes.