



RIO CUARTO, 24 JUN. 2019

VISTO, las actuaciones obrantes en el Expediente N° 131506 relacionado al proyecto de Protocolo de Acción Institucional para la prevención, atención e intervención ante situaciones de Violencia y Discriminación de Género en la Universidad Nacional de Río Cuarto y Plan de Acción Institucional para la prevención y erradicación de la violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Río Cuarto, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 3/4 y 5/14 del citado Expediente obran incorporados proyectos referidos a Plan de Acción y Protocolo de Violencia de Género, respectivamente, los que fueron presentados por la Mesa Interinstitucional sobre violencia de género, a través del Observatorio de Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Río Cuarto, conforme obrante a fojas 1.

Que dichos Proyectos fueron remitidos a la Comisión de Interpretación y Reglamento de éste Órgano de Gobierno, para su tratamiento.

Que los proyectos indicados fueron objeto de un pormenorizado análisis y consecuente debate en dicha Comisión.

Que, con posterioridad a lo indicado el tema ingresó nuevamente, al ámbito del plenario, el cual luego de su tratamiento, decidió regresarlo a la citada Comisión, para su trabajo en conjunto con las representantes de la Mesa Institucional sobre violencia de género en el ámbito universitario.

Que, en cumplimiento de lo recomendado por éste Órgano de Gobierno, la Comisión de Interpretación y Reglamento se reunió con representantes de la Mesa Institucional consensuando, con las mismas, el texto definitivo tanto del Plan de Acción como del Protocolo de Violencia de Género.

Que se ha expedido la Comisión de Interpretación y Reglamento de éste Órgano de Gobierno.

Por ello, y en uso de las atribuciones que le fueron conferidas por el Artículo 20° del Estatuto y el Artículo 6° Inciso 9) del Reglamento Interno del Consejo Superior,



EL CONSEJO SUPERIOR

R E S U E L V E:

ARTICULO 1° - Aprobar como Protocolo de Acción Institucional para la prevención, atención e intervención ante situaciones de Violencia y Discriminación de Género en la Universidad Nacional de Río Cuarto y como Plan de Acción Institucional para la prevención y erradicación de la violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Río Cuarto, que obran como Anexo I y II de la presente.

ARTICULO 2° - Regístrese, comuníquese, publíquese. Tomén conocimiento las áreas de competencia. Cumplido, archívese.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONSEJO SUPERIOR A LOS ONCE DIAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

RESOLUCION N° 190

Prof. ROBERTO LUIS ROVERE
Rector
Universidad Nacional de Río Cuarto

Prof. ENRIQUE G. BERGAMO
Secretario General
Universidad Nacional de Río Cuarto



Protocolo de Acción Institucional para la Prevención, Atención e Intervención ante situaciones de violencia y discriminación de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Río Cuarto.

Artículo 1: Ámbito de Aplicación

El procedimiento establecido en el presente Protocolo rige para las relaciones interpersonales en situaciones de discriminación y actos de violencia de género en los cuales intervengan funcionarios/as, docentes, no docentes, investigadores/as, estudiantes, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales, ocurridos en el emplazamiento físico central de la Universidad Nacional de Río Cuarto, sus dependencias o en otros ámbitos. También se considerarán aquellas situaciones de discriminación y violencia de género realizadas a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo. En todos los casos deberán estar contextualizados en el marco de relaciones laborales y/o educativas.

Las disposiciones del presente protocolo no implican de modo alguno restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones y garantías de los derechos protegidos en el presente protocolo.

Artículo 2: Situaciones

El protocolo rige para situaciones de violencia y discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, vivencias de la sexualidad, 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 en cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual, que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostigamiento.

Quedan comprendidas:

- A) Hechos descriptos bajo la rúbrica "Delitos contra la integridad sexual" ubicados en el Título III, Capítulo II 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 descriptos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consensuados.
- 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 26485 "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.
- E) Hechos que configuren violencia en el ámbito laboral contemplados en el Artículo 4, punto P del inciso 1 y los incisos 2, 3 y 3.a del Anexo I de la Resolución de Consejo Superior 402/14 de la Universidad Nacional de Río Cuarto, referente a definición de violencia en el ámbito laboral.

Artículo 3: Objetivos

- a- Procurar que la Universidad Nacional de Río Cuarto sea un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, acoso sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- b- Adoptar medidas de prevención como principal método de evitar este tipo de conductas y acciones.
- c- Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación de inmediato, de manera tal que se pongan en marcha los mecanismos correspondientes descriptos en este protocolo.
- d- Asesorar y brindar asistencia a las personas afectadas que lo requieran.
- e- Procurar cambios de conductas y acciones proclives a la discriminación y las violencias basadas en género.
- f- Propiciar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Universidad y su incorporación transversal en las currículas de pregrado, grado y posgrado.
- g- Llevar estadísticas y un análisis sistemático de toda la temática relativa a discriminación y hostigamiento y violencia por razones de identidad de género u orientación sexual, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionamiento de las existentes.
- h- Difundir el presente protocolo y los servicios de atención existentes en las unidades académicas, en Universidad en general, así como ante los efectores del sistema público universitario.



Artículo 4: **Principios rectores.**

Las actuaciones que se originen en los casos contemplados por el presente protocolo se regirán por los siguientes principios.

- A) Respeto, privacidad, confidencialidad y No revictimización: la persona que efectúe una consulta, solicite una intervención o presente una denuncia será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva, debiendo la comunidad universitaria no realizar la publicidad o la utilización política del caso. De querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s responsables de los hechos denunciados.

Se entiende por revictimización, el sometimiento de la persona agredida a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte; a tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos y a toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro.

- B) Diligencia y celeridad: la consulta, denuncia, investigación y resolución de la denuncia presentada deberán ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser contemplado en el menor tiempo posible. Ello en virtud de garantizar prevención razonable, investigación exhaustiva, sanción proporcional y reparación suficiente a fin de proteger la dignidad e integridad de las personas que padecen violencia de género y/o actos de discriminación.

- C) Transparencia: el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.

- D) Abordaje integral e interdisciplinario: la intervención en situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren un abordaje integral para una respuesta eficaz.

- E) De sensibilización y promoción de derechos: La sensibilización y desnaturalización de las diferentes expresiones y situaciones de violencia y/o discriminación implica un trabajo cotidiano y continuo que otorgue coherencia a las acciones de difusión de la temática y campañas de formación y sensibilización.



Artículo 5: Manual de Procedimiento

1. Órganos de Aplicación

El Órgano de Aplicación del presente protocolo será el **Área de Actuación en situaciones de Violencia de Género y Discriminación** dependiente de Rectorado. Esta área estará constituida por dos subáreas:

- **Equipo Técnico de Atención:** Estará integrado por psicólogo/as, trabajadoras/es sociales y médico/as especializados en medicina laboral de la Secretaría del Trabajo; Secretaría de Bienestar y Dirección de Salud con el apoyo del área de Dirección de Asuntos Jurídicos de la Universidad Nacional de Río Cuarto. Lo/as referentes de cada una de las áreas mencionadas, al momento de constitución del Equipo Técnico, recibirán formación en derechos humanos y perspectiva de género. Si fuese necesario y pertinente se requerirá la intervención de psicólogas/os y trabajadoras/es sociales con experiencia y formación en derechos humanos con perspectiva de género a través de convenios firmados entre el Colegio de Psicólogos de Río Cuarto, el Colegio de Profesionales en Servicio Social y la Universidad Nacional de Río Cuarto.
- **Comisión de Prevención e Intervención en situaciones de Violencia de Género y Discriminación:** Estará conformado por 1(un) representante por cada Unidad Académica; 1 (un) representante por el Observatorio de Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Río Cuarto; 1 (un) representante por Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de Río Cuarto; 1 (un) representante por Asociación Gremial Docente de la Universidad Nacional de Río Cuarto y 1 (un) representante por la Federación Universitaria de Río Cuarto. Lo/as representantes por Unidad Académica serán designado/as por los Consejos Directivos en función de una terna presentada por el/la Decano/a y durarán en sus funciones dos años. Pueden ser docentes, No Docentes, estudiantes y/o graduados. Los/las representantes del resto de los organismos intervinientes serán designados/as por cada uno de ellos.

En todos los casos se sugiere que el perfil de los/las miembros de **Área de Actuación en situaciones de Violencia de Género y Discriminación** posea capacidad y experiencia en el trabajo desde la perspectiva de género y la diversidad sexual y conocimiento de las leyes nacionales 23592 sobre actos discriminatorios, la ley 26485 de Protección integral a la mujer y su Decreto Reglamentario; la ley 26743 de Identidad de Género, así como de la Resolución 402/14 de la Universidad Nacional de Río Cuarto y capacidad de gestión y de contención hacia las personas afectadas por las conductas y acciones descriptas en el Artículo 3, puntos c y d, del presente protocolo y de cualquier otra norma que a futuro se dictare.

Artículo 6: Serán funciones de los miembros del Equipo Técnico de Atención:

- a) Atender las situaciones concretas que lleguen a su conocimiento.
- b) Evacuar consultas, recibir denuncias, recoger toda la información relevante, aconsejar las medidas necesarias para proteger a las personas denunciantes y formular las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento.
- c) Articular acciones con las secretarías pertinentes y dependencias de la universidad según corresponda.



- d) Analizar y determinar, si resulta procedente, la continuidad administrativa de la denuncia.
- e) Atender, dar seguimiento y coordinar con las dependencias las acciones dirigidas al mejoramiento de la atención de situaciones relacionadas con violencia de género.
- f) Realizar diagnósticos e informes que den cuenta de las características de la violencia de género sobre la base de las situaciones atendidas elaborando un registro de carácter reservado de todas las actuaciones que se tramitan.
- g) Mantener la reserva los datos de las personas implicadas en la denuncia (afectadas y causantes)
- h) Garantizar el acompañamiento, contención de las personas afectadas y la celeridad de los trámites.

Serán funciones de los miembros Comisión de Prevención e Intervención en situaciones de Violencia de Género y Discriminación:

- a) Realizar actividades de difusión, información y campañas de concientización, conforme al Plan de Acción.
- b) Mantener comunicación estrecha con el Equipo Técnico de Atención, las autoridades de las Unidades Académicas y las distintas dependencias de la Universidad, para coadyuvar en la atención, implementación de medidas urgentes de protección y resguardo, así como en el uso y aplicación de los estándares en materia de Derechos Humanos
- c) Apoyar y articular con los espacios de la Universidad y de los diferentes organismos que trabajen en la temática de género, diversidad sexual, etc., la generación de estrategias y procedimientos específicos que deben implementarse en cada dependencia de la Universidad, así como la realización de actividades de difusión, información y sensibilización, para dar a conocer las características de las diversas formas de violencia de género que ocurren.

Artículo 7: Faltas

Todas las conductas calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o violencia por razones de identidad de género, orientación sexual y acoso sexual serán consideradas faltas a los efectos del régimen disciplinario correspondiente de esta universidad.

A los efectos de posibles sanciones se recomienda tener en cuenta los 5 (cinco) niveles de acoso sexual definidos a partir de investigaciones realizadas entre miembros del sector público y que tienen en cuenta el tipo de interacción (verbal-no verbal), el contenido del mensaje (menos coercitivo-débil o más coercitivo-fuerte) y la implicación o no de contacto físico¹, a saber:

- Primer nivel: de acoso leve, verbal, incluye conductas del tipo de chistes, conversaciones de contenido sexual, silbidos, piropos que sean percibidos por quien lo recibe como humillantes o deshonrosos.

¹ Referencias: Protocolo para la Atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, Gobierno Federal, México, 2010; Cuaderno de Igualdad de Oportunidades, 2: "No a la Violencia Laboral", Unión Personal Civil de la Nación, Buenos Aires, 2006; Valenziano, Zunilda "Violencia Laboral", En Gamba, S. (Coord.) Diccionario de estudios de género y feminismos, Ed. Biblos, Buenos Aires, 2009.



- Segundo nivel: de acoso moderado, no verbal y sin contacto físico. Se da con conductas y acciones del tipo de miradas, muecas y gestos lascivos y/o insinuantes que impliquen para quien lo percibe como una humillación y/o desacreditación y/o ridiculización que subestimen el cuerpo, las capacidades y actividades de la persona.
- Tercer nivel: de acoso medio, verbal que incluye conductas como llamadas telefónicas, mail, mensajes a través de redes sociales y/o cartas, presiones para salir, invitaciones con intenciones sexuales, culpabilización a partir de resultados no deseados en actividades que se le asignaron, actitudes de indiferencia y/o aislamiento de la persona, restricción, manipulación o control de acciones, comportamientos, creencias y/o decisiones que interfieren con el desarrollo y toma de decisiones de una persona en su espacio de actuación.
- Cuarto nivel: de acoso fuerte, implica contacto físico (manoseo, acorralamiento, sujeción), explotación y limitación del derecho de circulación
- Quinto nivel: de acoso muy fuerte, implica presiones tanto psíquicas como físicas para mantener contactos íntimos, persuasión a realizar actos en contra de su integridad a cambio de algún favor, excepción a las reglas o recompensa, actitudes hostiles frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo y dirigidas siempre a la misma persona.

Artículo 8: Personas menores de 18 años

En caso de que se encuentren implicado/as estudiantes universitario/as menores de 18 años y/o menores que realicen actividades de carácter educativas organizadas por la institución en el emplazamiento físico central de la Universidad Nacional de Río Cuarto y sus dependencias o anexos. En estos casos se actuará con estricta observancia de la legislación vigente en materia de Minoridad -Ley N 26061, de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes- comunicando fehacientemente los hechos sucedidos a las personas adultas responsables, salvo que el criterio de Interés Superior del Niño o la Niña indiquen que dicha notificación y/o participación resulte perjudicial para la persona afectada. En este caso, la presencia de los adultos responsables y representantes legales se podrá suplir con la intervención de la autoridad administrativa local en materia de derechos de la Niñez y la Adolescencia.

Artículo 9: Procedimiento

Las peticiones serán presentadas ante el Equipo Técnico de Atención y serán canalizadas bajo 3 (tres) modalidades: consultas, solicitud de intervención y denuncias.

Modalidades:

A) Consultas

Las consultas se atenderán por 3 (tres) vías:



- 1) A través de correo electrónico, al que solo tendrán acceso los miembros del Equipo Técnico de Atención autorizados. Se creará una dirección de correo electrónico que estará publicada en el sitio web de la universidad y que se incluye en el presente protocolo, el nombre de las personas referentes y los horarios de atención. Los miembros del Equipo Técnico de Atención podrán contemplar la opción de responder la consulta por el mismo medio y, excepcionalmente y siempre que la persona consultante preste su conformidad, podrá requerirse, además, una entrevista individual.
- 2) De manera directa por consulta personal con el Equipo Técnico de Atención. En todos los casos se recomienda la presencia de dos miembros del Equipo Técnico de Atención.
La persona consultante podrá estar acompañada de alguna persona de su confianza en todas las actuaciones personales que realice durante toda la tramitación.
En todas las situaciones en las que se conceda una entrevista personal, la misma será fijada de consuno con la persona consultante y dentro de un plazo de no más de 48 horas, en el espacio de atención fijado dentro de la Universidad, respetando los principios rectores y deberá desenvolverse en un clima de privacidad e intimidad. Excepcionalmente se podrá consensuar otro lugar, por pedido de la persona consultante y siempre que tuviere por objeto evitar mayor vulnerabilidad.
- 3) Por interconsulta de Unidades Académicas y las áreas de Secretaría del Trabajo, Secretaría De Bienestar, Secretaría General y/o Dirección de Salud.

Cualquier órgano o dependencia de la Universidad que reciba una consulta en los términos que prescribe este Protocolo deberá remitirla al Equipo Técnico de Atención para que proceda con los trámites y actuaciones correspondientes.

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

Trámite:

Luego de la primera actuación, los miembros intervinientes del Equipo Técnico de Atención efectuará la Evaluación de Riesgo y se podrá optar por:

- a) Registrar y archivar el trámite en caso de no pertinencia
- b) Realizar un seguimiento de la situación y asesorar sobre lo que fuera el motivo de consulta
- c) Dar lugar a una solicitud de intervención
- d) Tomar una denuncia

B) Solicitud de intervención

El pedido puede efectuarse por 2 (dos) vías:

- 1) De manera directa y personal
- 2) Por solicitud de las autoridades universitarias

Una solicitud de este tipo no conlleva necesariamente el inicio de un sumario de investigación.



Los objetivos de la intervención consisten en informar sobre los derechos y las normativas que asisten a las personas consultantes, en realizar acciones 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; desarrollar acciones de sensibilización y/o cualquier otra acción que permita hacer cesar el contexto de violencia. En lo posible se hará reserva de la identidad de las personas implicadas.

Trámite:

Luego de la primera actuación, el Equipo Técnico de Atención efectuará la Evaluación de Riesgo y se podrá optar por una o más de las siguientes acciones:

- a) Realizar todas las medidas que se estimen pertinentes
- b) Habilitar la instancia de la denuncia si así lo decide la persona solicitante
- c) Aconsejar medidas de protección, tal como se describen en el artículo 12 del presente Protocolo.

Posteriormente a la intervención, el Equipo Técnico de Atención deberá realizar un informe por escrito detallando los hechos relatados, las acciones llevadas adelante y las medidas de protección y/o prevención aconsejadas.

C) Denuncias

Las denuncias pueden tener dos vías de ingreso al Equipo Técnico de Atención:

- 1) De manera directa y personal
- 2) Por derivación de las dependencias universitarias respectivas

Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo de la universidad, el Equipo Técnico de Atención realizará un informe de Evaluación de Riesgo, detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de situación con sugerencias y recomendaciones. Este informe será remitido a las autoridades de las Unidades Académicas y/o Secretarías que correspondiesen para que tomen a su cargo el trámite de la denuncia. Por su parte, el Equipo Técnico de Atención quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia así como de las asesorías legales intervinientes, con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género.

Trámite

La denuncia deberá ser realizada por el/la afectado/a, por escrito, en sobre cerrado sin referencia personal del/la presentante y deberá contener detalles de la situación, lugar, tipo de relación, fecha y personas involucradas, testigos si los hubiera y todo otro dato que resulte necesario, dándose comienzo el procedimiento establecido en este protocolo, una vez que se realice la ratificación mediante acta escrita y firmada por la persona afectada.

En el caso de que una denuncia sea derivada de dependencias universitarias, el Equipo Técnico de Atención conjuntamente con la Comisión de Prevención e Intervención en situaciones de Violencia de Género evaluará la pertinencia de tomar otras medidas de protección a fin de salvaguardar los derechos de la persona afectada, así como si ha cesado la situación de violencia o discriminación, con el



objeto de proveer lo necesario para una mejor atención. En caso de convocarse a la persona denunciante, se evitará toda situación de re-victimización.

En el caso de que la denuncia fuese realizada en forma personal y directa, el Equipo Técnico de Atención evaluará la pertinencia y conveniencia de tomar medidas de prevención y protección, las cuales dispondrá la autoridad correspondiente, con noticia la persona denunciante.

En todos los casos, admitida la denuncia y adoptadas por la autoridad universitaria correspondiente las medidas preventivas necesarias, se elevarán las actuaciones a la Dirección de Asuntos Jurídicos para la continuación del trámite según corresponda.

Una situación que se presenta como consulta o solicitud de intervención en primera instancia, puede derivarse en solicitud de intervención o en denuncia. Será necesaria la conformidad de la persona consultante para transformar una consulta o solicitud de intervención en denuncia, salvo que opere el deber de denunciar.

Sobre todo lo actuado, **Área de Actuación en situaciones de Violencia de Género y Discriminación** llevará registro escrito de estricto carácter confidencial.

Artículo 10: Informe de Evaluación de Riesgo

Recibida la consulta, la solicitud de Intervención y/o la denuncia, el Equipo Técnico de Atención evaluará la gravedad del hecho denunciado. A esos fines realizará un Informe de Evaluación de Riesgo que será firmado por al menos dos miembros del Equipo Técnico de Atención con asesoramiento de especialistas de la Dirección de Asuntos Jurídicos, Dirección de Salud y/o Medicina Laboral de la Universidad Nacional de Río Cuarto.

Previo a la elaboración del Informe de Evaluación de Riesgo, el equipo Técnico de Atención y la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Universidad deberán notificar fehacientemente a la persona que se le imputa la comisión de algunos de los hechos enumerados en el Artículo 2 del presente Protocolo. Además de realizar la notificación, se le garantizará que pueda ejercer su defensa, presentando un descargo y sugiriendo las medidas que hagan a su defensa. El plazo para la presentación del descargo será de 5 (cinco) días corridos desde la notificación fehaciente.

También se podrá escuchar a la persona afectada tantas veces como ella lo solicite, sin que esté presente la persona denunciada. Se la escuchará, si así lo requiriera, antes de proponer las estrategias a seguir.

El Informe de Evaluación de Riesgo será notificado a los involucrados y luego se elevará a la autoridad competente para que adopte las medidas que considere pertinentes.

Artículo 11: Comunicación formal a la autoridad de Aplicación

El Equipo Técnico de Atención informará de inmediato los hechos a la autoridad de Aplicación de donde dependa el presunto infractor del presente Protocolo.

Elevará el informe de Evaluación de Riesgo y le recomendará la adopción de medidas urgentes en caso de necesidad, tendientes a procurar el cese de la situación crítica. La autoridad de Aplicación tendrá un plazo de 30 (treinta) días hábiles para dar curso administrativo correspondiente.



A los fines de este Protocolo, se entiende por Autoridad de Aplicación al Rector y Consejo Superior de la Universidad Nacional de Río Cuarto, a lo/as Decano/as y los Consejos Directivos de las respectivas Unidades Académicas

En los supuestos en donde el denunciado/a sea la máxima autoridad, deberá constituirse el Consejo Superior o el Consejo Directivo de la Unidad Académica correspondiente para resolver sobre la base del Informe de Evaluación de Riesgo presentado por Equipo Técnico de Atención.

Artículo 12: Medidas preventivas y de protección

En el caso de que la persona denunciante estuviera o debiera estar en contacto directo con la persona denunciada, por razones de trabajo o académicas, o si ese contacto expusiera a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, las autoridades de la Unidad Académica involucrada resolverán conjuntamente con la persona denunciante y con el asesoramiento de las personas representantes de la Comisión de Prevención e Intervención en situaciones de Violencia de Género y Discriminación, la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico. En el caso de que la persona denunciante o denunciada fuera personal docente o no docente, se deberá convocar también a lo/as delegado/as gremiales correspondientes.

Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de dependencia con la Universidad como, por ejemplo, personas visitantes, terceros que presten servicios en las instalaciones, dependencias o anexos de la Universidad, se podrá suspender la relación con la misma y/o el ente prestador del servicio externo a la institución.

Artículo 13: Transgresiones de medidas preventivas

La transgresión por parte de la persona destinataria de las medidas preventivas adoptadas será considerada falta grave a los efectos de los procedimientos de investigación y regímenes sancionatorios correspondientes al personal docente, no docente y estudiantes. Para todo otro integrante de la comunidad universitaria no comprendido en las categorías anteriores, las autoridades de aplicación adoptarán las sanciones que consideren pertinentes.

Artículo 14: Abordaje con la persona sindicada o denunciada

Los miembros del Equipo Técnico de Atención, podrán entrevistarse con las personas señaladas o denunciadas con el objeto de posibilitar el abordaje de las acciones o conductas cuestionadas, promoviendo la concientización y exhortándola a cesar en la comisión de las mismas a fin de evitar su reiteración.

Artículo 15: Registro de las actuaciones realizadas por los miembros del Equipo Técnico de Atención

Los miembros del Equipo Técnico de Atención elaborarán un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.



El/la responsable del registro deberá garantizar el resguardo de la identidad de las partes.

Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la Universidad Nacional de Río Cuarto.

Artículo 16: 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 proceso administrativo, siempre que tuviese elementos nuevos para aportar a la tramitación.

Artículo 17: Campaña de difusión.

A los efectos de difundir los objetivos de este Protocolo la Universidad Nacional de Río Cuarto se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación de género en todas sus dependencias.



Prof. ENRIQUE G. BERGAMO
Secretario General
Universidad Nacional de Río Cuarto



Prof. ROBERTO LUIS ROVERE
Rector
Universidad Nacional de Río Cuarto



ANEXO II **190**

Plan de Acción Institucional para la Prevención y Erradicación de la violencia y discriminación por razones de Género en el ámbito de la Universidad Nacional de Río Cuarto

Artículo 1: Objeto

El presente Plan de Acción tiene por objeto establecer los lineamientos generales orientados a promover acciones que favorezcan la visibilización, sensibilización, producción de conocimiento, difusión de información y formación de recursos humanos, con perspectiva de género. Se entiende por perspectiva de género a la mirada puesta sobre la articulación de relaciones humanas y sociales en las cuales existe un ejercicio de poder entre los géneros a través de jerarquías y desigualdades. Por ello mismo, toda planificación desde una perspectiva de género exige tener en cuenta las necesidades y los intereses de todo/as lo/as integrantes de la comunidad de la Universidad Nacional de Río Cuarto. Esto implica:

- a) reconocer que las relaciones de poder que se dan entre los géneros, resultan discriminatorias para las mujeres y demás orientaciones sexuales,
- b) que estas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas
- c) que atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual, laborales y/o educativas y religión.

En función de lo expuesto anteriormente, el presente Plan de Acción propone como lineamientos generales trabajar desde una perspectiva de Género en el ámbito de la Universidad Nacional de Río Cuarto los siguientes ejes temáticos:

- Docencia: Se propone estimular y orientar la incorporación de perspectiva de género en los materiales de estudio y en los procesos de enseñanza-aprendizaje realizados en el ámbito de la Universidad Nacional de Río Cuarto.
- Investigación y Extensión: Se motivará y apoyarán las actividades de investigación y extensión que profundicen el conocimiento respecto de las asimetrías de género en los ámbitos de formación y trabajo de la Universidad Nacional de Río Cuarto.
- Comunicación institucional: se fomentará la perspectiva de género en el tratamiento de la información y de materiales educativos en cualquier tipo de



formato para visibilizar las diversidades de género y sensibilizar a la comunidad universitaria en problemáticas de género y de Derechos Humanos.

- Política educativa: Se promoverá la igualdad de género y Derechos Humanos y políticas de no discriminación y en contra de las violencias de todo tipo con sentido transversal a través de Talleres de Información y Formación de agentes multiplicadores.


Artículo 2: Principios rectores

- **Abordaje integral e interdisciplinario:** Las líneas de acción se sustentarán en una mirada compleja que tenga en cuenta la singularidad y particularidad de las situaciones que se presentan mediante las intervenciones de las diversas disciplinas que conforman el núcleo de saberes de la Universidad Nacional de Río Cuarto.
- **Respeto a la normativa vigente:** El Plan de Acción promoverá todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos por las normativas vigentes para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y la discriminación.

Artículo 3: Órgano de Aplicación

La implementación y articulación del Plan de Acción estará a cargo de la Comisión de Prevención e Intervención en situaciones de Violencia de Género y Discriminación en el ámbito de la Universidad Nacional de Río Cuarto, dependiente de Rectorado, y de subcomisiones de apoyo de las actividades conformadas en cada Unidad Académica y designadas por los respectivos Consejos Directivos, en el ámbito de la Universidad Nacional de Río Cuarto. A través de este Plan de Acción se dará cumplimiento a lo estipulado en los Artículos 3, incisos e, f, h, referentes a Objetivos; Artículo 4, inciso E, referente a Principios Rectores del Protocolo y Artículo 17, referente a Campaña de difusión del Protocolo de Acción Institucional para la Prevención, Atención e Intervención ante situaciones de violencia y discriminación de género, en el ámbito de la Universidad Nacional de Río Cuarto.

La Comisión de Prevención e Intervención en situaciones de Violencia de Género y Discriminación deberá presentar informes anuales de lo actuado según lineamientos del presente Plan de Acción.



Prof. ENRIQUE G. BERGAMO
Secretario General
Universidad Nacional de Río Cuarto



Prof. ROBERTO LUIS ROVERE
Rector
Universidad Nacional de Río Cuarto