



RIO CUARTO, 09 OCT 2024

VISTO, las actuaciones obrantes en Expediente 131506, relacionadas al Protocolo de Acción Institucional para la Prevención, Atención e Intervención ante situaciones de violencia y discriminación por razones de Género de género, en el ámbito de la Universidad Nacional de Río Cuarto, y

**CONSIDERANDO:**

Que a fojas 161 del Expediente, obra incorporada nota de Julieta FERREYRA GALLOTTI, en su calidad de Coordinadora del Area de Actuación en Situaciones de Violencia por razones de género y discriminación, en la que solicita que se dejen sin efecto la Resoluciones Consejo Superior N°190/19 y N° 150/24, de fechas 24 de junio de 2019 y 21 de mayo de 2024, respectivamente, y se disponga la sanción de un Texto Ordenado que contenga el Protocolo de Acción institucional para la atención, prevención e intervención ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Río Cuarto.

Que, en efecto, tal surge de constancias de fojas 137 y subsiguientes, se halla incorporada la Resolución de Consejo Superior N° 150, de fecha 21 de mayo de 2024, por el cual se aprueba el Proyecto de modificación de la Resolución del Consejo Superior N° 190/19.

Que a continuación, a fojas 139 y subsiguientes, obra incorporado el Anexo I de la Resolución de Consejo Superior N° 150/24, que contiene el Protocolo antes referido.

Que por tanto, a los fines del dictado de un Texto Ordenado del Protocolo de Acción institucional para la prevención, atención e intervención ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Río Cuarto, corresponde dejar sin efecto las Resoluciones de Consejo Superior N° 190/19 y N° 150/24, de fechas 24 de junio de 2019 y 21 de mayo de 2024, respectivamente.

Que, considerando lo expuesto, se expide la Comisión de Interpretación y Reglamento proponiendo a este Órgano de Gobierno dejar sin efecto las Resoluciones de Consejo Superior que llevan los números N° 190/19 y N° 150/24, de fechas 24 de junio de 2019 y 21 de mayo de 2024, y ordene la aprobación de un Texto Ordenado del Protocolo de Acción institucional para la prevención, atención e intervención ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Río Cuarto, con un Anexo que contenga el Protocolo, idéntico al que se halla incorporado a fojas 139 a 159 de autos.

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



Por ello, y en uso de las atribuciones que le fueron conferidas por el Art. 20 del Estatuto de esta Universidad Nacional y Artículo 6° del Reglamento Interno del Consejo Superior,

**EL CONSEJO SUPERIOR**

**R E S U E L V E:**

**ARTICULO 1°.- Dejar sin efecto** las Resoluciones de Consejo Superior N° 190/19 y N° 150/24, de fechas 24 de junio de 2019 y 21 de mayo de 2024, respectivamente.

**ARTICULO 2°.- Aprobar el Texto Ordenado del Protocolo de Acción Institucional para la Prevención, Atención e Intervención ante situaciones de violencia y discriminación por razones de Género en el ámbito de la Universidad Nacional de Río Cuarto, el cual obra como Anexo I de la presente.**

**ARTICULO 3°.- Regístrese, comuníquese, publíquese.** Tomen conocimiento las áreas de competencia. Cumplido, archívese.

**DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONSEJO SUPERIOR A LOS VEINTICUATRO DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTICUATRO.**

RESOLUCION N° **0364**

Prof. **JORGE MIGUEL**  
Secretario General  
Universidad Nacional de Río Cuarto

Prof. **NORA M. BIANCONI**  
Viceirectora  
Universidad Nacional de Río Cuarto



## ANEXO I RESOLUCIÓN N° 0364

### **"PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNEROS 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: personal funcionario; docente; no docente; de investigación; estudiantes; personal académico temporario o visitante; personas terceras 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 géneros, 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 géneros, 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 3º: 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 géneros, 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 géneros.

f- Propiciar la transversalidad de la perspectiva de géneros 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, hostigamiento y violencias por razones de identidad de géneros 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 4º: Principios rectores.

Las actuaciones que se originen en los casos contemplados por el presente Protocolo se registrarán 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 señalados.

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 señalado 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 violencias de géneros 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 5º: Órganos y Autoridades

- a) El Órgano de Aplicación del presente Protocolo será el **Área de Actuación en situaciones de Violencias y Discriminación por Razones de Géneros** dependiente del Rectorado. Esta Área estará constituida por dos subáreas:

-Equipo Técnico de Atención: Estará integrado por profesionales de la psicología, profesionales del trabajo social, profesionales especializados en medicina laboral de la Secretaría de 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. Las personas referentes de cada una de las áreas mencionadas, al momento de constitución del Equipo Técnico, recibirán formación en derechos humanos y perspectiva de géneros. Si fuese necesario y pertinente, se requerirá la intervención de profesionales de la psicología y del trabajo social con experiencia y formación en derechos humanos con perspectiva de géneros a través de convenios firmados o a firmarse con Colegios que regulan a profesionales de la Psicología de Río Cuarto y el Colegio de



Profesionales en Servicio Social y la Universidad Nacional de Río Cuarto, y de aquellas instituciones que se consideren convenientes."

-Comisión de Prevención en Situaciones en Violencias y Discriminación por Razones de Géneros: Estará conformada por 1 (una) persona representante por Unidad Académica, 1 (una) persona representante por el Observatorio de Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Río Cuarto, 1 (una) persona representante de la Asociación de Trabajadores de la Universidad de Río Cuarto; 1 (una) persona representante por la Asociación Gremial Docente de la Universidad de Río Cuarto y 1 (una) persona representante por la Federación Universitaria de Río Cuarto. Las personas representantes por Unidad Académica, serán designadas por los Consejos Directivos en función de una terna presentada por la persona que ejerce el Decanato y durarán en sus funciones por dos años. Pueden ser docentes, no docentes estudiantes y/o graduadas. Las personas representantes del resto de los organismos intervinientes serán designadas por cada uno de ellos.

En todas las instancias se sugiere que el perfil de las personas que conforman el **Área de Actuación en Situaciones de Violencias y Discriminación por Razones de Géneros** posean capacidad y experiencia en el abordaje desde la perspectiva de género y la diversidad sexual y conocimientos 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 la Resolución 402/14 de la Universidad Nacional de Río Cuarto. También, se requiere capacidad de gestión y de contención hacia las personas afectadas por las conductas y acciones descritas en el Artículo 3. c y d, del presente Protocolo y de cualquier otra norma que a futuro se dicte.

- b) La Autoridad de aplicación en relación a lo previsto por el presente Protocolo será aquella que puede adoptar medidas cautelares y preventivas.
- c) La Autoridad competente será aquella que tiene competencia para iniciar e impulsar actuaciones.

#### **Artículo 6º: Funciones.**

Serán funciones de las personas que conforman el Equipo Técnico de Atención (ETA):

- a) Atender las situaciones concretas que lleguen a su conocimiento.
- b) Evacuar consultas, recibir solicitud de intervención y solicitud del trámite de denuncia, recoger toda la información relevante, sugerir



- las medidas necesarias para proteger a las personas afectadas y formular las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento.
- c) Analizar y determinar si resulta procedente la continuidad administrativa de la solicitud del trámite de denuncia.
  - d) Atender, dar seguimiento y coordinar con las dependencias las acciones dirigidas al mejoramiento de la atención de situaciones relacionadas con las violencias por razones de géneros.
  - e) Realizar diagnósticos de situación e informes de Evaluación de Riesgo, que den cuenta de las características de las violencias por razones de géneros. Sobre la base de las situaciones atendidas, elaborar un registro reservado de todas las situaciones que se tramitan.
  - f) Mantener la reserva de las identidades de las personas involucradas, en las diferentes modalidades de actuación, consulta, solicitud de intervención y/o solicitud del trámite de denuncia.
  - g) Garantizar el acompañamiento, contención de las personas afectadas y/o interesadas y la celeridad de los trámites.

 A los fines de dar cumplimiento a lo previsto en el art 6. Inc. e), y en situaciones similares, la autoridad competente y/o de aplicación trabajará en colaboración con el Equipo Técnico de Atención (ETA) en virtud de acompañar las acciones dirigidas al mejoramiento de las situaciones que originan la intervención.

Serán funciones de las personas que conforman la Comisión de Prevención e Intervención en Situaciones de Violencias y Discriminación por Razones de Géneros:

- 
- 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 (ETA), las autoridades de las Unidades Académicas, las Direcciones de áreas no docentes y otras dependencias de la Universidad, para coadyuvar en la atención, a los fines de la 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 las actividades de difusión, información y sensibilización, para dar a conocer las características de las diversas formas de violencias por razones de géneros que ocurran.



### Artículo 7º: Faltas

Todas las conductas calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o violencias por razones de identidad de géneros, 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 físico, 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 deshonorosos.
- 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 implicadas personas estudiantes universitarias 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, 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 presentadas ante el Equipo Técnico de Atención (ETA) serán canalizadas bajo las siguientes modalidades: consultas, solicitud de intervención y solicitud del trámite de denuncia.

MODALIDADES DE ACTUACIÓN. Las consultas, solicitudes de intervención y/o solicitud del trámite de denuncia se atenderán por dos vías:

- a) A través de correo electrónico, al que sólo tendrán acceso las personas autorizadas integrantes del Equipo Técnico de Atención (ETA). La dirección de correo electrónico estará publicada en el sitio web de la Universidad. Asimismo, quedarán identificados los nombres de las personas integrantes del Equipo Técnico de Atención (ETA) y los horarios de atención. Podrá contemplarse la opción de responder la consulta por el mismo medio y excepcionalmente, siempre que la persona afectada y/o interesada preste su conformidad, puede convenirse una entrevista individual.
- b) De manera directa, por consulta personal de la persona afectada y/o interesada o una autoridad de la Universidad, representantes gremiales o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones indicadas, ante el Equipo Técnico de Atención (ETA). En todas todas las situaciones, las consultas serán atendidas con la presencia de dos integrantes del Equipo Técnico de Atención (ETA). Quien consulte podrá estar acompañada de alguna persona de su confianza en todas las actuaciones personales que realice. En todas las situaciones en la que se concede una entrevista personal, la misma será fijada de acuerdo con la persona afectada y/o interesada dentro de un plazo breve, en el espacio del Equipo Técnico de Atención (ETA), respetando los principios rectores, en un clima de



privacidad e intimidad. Excepcionalmente se podrá acordar otro lugar por pedido de persona afectada, siempre que tuviera por objeto evitar mayor vulnerabilidad.

### ÓRGANOS INTERVINIENTES

Todo trámite, consulta, solicitud de intervención y/o solicitud del trámite de denuncia que se derive de la aplicación de la presente normativa, será iniciado ante el Equipo Técnico de Atención (ETA), debiendo ser impulsado por la persona afectada o por la autoridad que toma conocimiento y/o representantes gremiales que tienen competencia en la Universidad Nacional de Río Cuarto o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descriptas ante el Equipo Técnico de Atención. **En todas las situaciones será necesaria la conformidad de la persona afectada.**

Toda autoridad competente que tome conocimiento sobre alguna situación de violencia por razones de géneros y/o discriminación atenderá al presente Protocolo, asumiendo la co-responsabilidad en el cumplimiento de los principios rectores. Debiendo adoptar si fueran necesarias las medidas preventivas y/o cautelares pertinentes.

### INICIADORES DEL TRÁMITE

Luego de la primera actuación, las personas que conforman el Equipo Técnico de Atención (ETA) deberán efectuar una evaluación de la situación y, en virtud de lo valorado, podrán proceder de la siguiente manera:

- a. Registrar y archivar el trámite en caso de no pertinencia.
- b. Asesorar sobre el motivo de la consulta, realizar un seguimiento de la situación.
- c. Sugerir una solicitud de intervención.
- d. Sugerir el inicio del trámite de denuncia.

En el supuesto de consulta ante el Equipo Técnico de Atención (ETA) realizada por una autoridad de la Universidad, se podrá, de acuerdo a la naturaleza de la situación, convocar a la persona que se hallare afectada a los fines de informarle acerca de sus derechos y de las instancias que prevé el presente Protocolo.

En los casos de los apartados c. y d. deberá contarse con expresa conformidad de la persona afectada. Cuando de la evaluación efectuada por el Equipo Técnico de Atención (ETA) resultare procedente la solicitud del trámite de denuncia o solicitud de intervención, le será informado a la



persona afectada a los fines de que ésta, asuma la decisión que considere adecuada conforme a sus intereses. En ese supuesto:

- 1) Deberá dejarse constancia de las situaciones abordadas, consultas, solicitud de intervención y/o solicitud del trámite de denuncia en el Libro de Registro de Actuaciones, debiendo la persona afectada y/o interesada dar fe de hallarse notificada, mediante la firma en un formulario que se crea a tal efecto y que se incorpora como anexo a esta Resolución.
- 2) En caso de que la persona afectada debidamente informada, decidiera declinar la instancia de solicitud de intervención y/o solicitud del trámite de denuncia, se archivarán las actuaciones, debiendo dejarse constancia de esa situación en el Libro de Registro de Actuaciones.

#### INICIO DE LA SOLICITUD DEL TRÁMITE DE DENUNCIA.

La solicitud del trámite de denuncia deberá ser realizada por la persona afectada por escrito, en sobre cerrado sin referencia personal de quien lo presente, y deberá detallar situaciones, lugares, tipos de relaciones, fechas y personas involucradas, o aquellas que puedan brindar testimonio y demás datos ajustados a la denuncia formulada. **Todo el trámite tendrá tratamiento de Expediente Reservado (según decreto reglamentario N° 1759/2017 Título II; artículo 11° y ss.).**

La solicitud del trámite de denuncia puede llegar a cualquier dependencia y/o persona de la Universidad, que deberá remitirla en un plazo de no más de cinco (5) días al Equipo Técnico de Atención (ETA) a los fines de garantizar la celeridad. Previa comunicación y acuerdo con el Equipo Técnico de Atención (ETA) será acercado a la Oficina 21 de la Biblioteca de la Universidad u otra ubicación que pueda convenirse.

#### **Artículo 10°: Informe de Evaluación de Riesgo.**

Toda vez que se sugiera solicitud de intervención o solicitud del trámite de denuncia, el Equipo Técnico de Atención (ETA) deberá elaborar un Informe de Evaluación de Riesgo acerca de la situación planteada, debiendo valorar si se trata de una situación de violencia y/o discriminación por razones de géneros, de acoso laboral u otra que se adecúe a los hechos y circunstancias señaladas por la persona afectada detallando la normativa de protección con sugerencias y recomendaciones.

Las actuaciones, acompañadas del Informe de Evaluación de Riesgo, serán elevadas a la autoridad competente de la Universidad Nacional de Río Cuarto para que tome a su cargo el trámite de la solicitud de intervención y/o trámite de denuncia. La autoridad competente tiene un plazo de no más



de 5 (cinco) días para darle curso al trámite y con carácter de urgente deberá tomar las medidas preventivas sugeridas.

El Equipo Técnico de Atención (ETA) quedará a disposición de la persona afectada durante todo el trámite, ya sea la solicitud de intervención y/o trámite de denuncia, con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencias y discriminación por razones de géneros.

En el supuesto en que el Equipo Técnico de Atención (ETA) considere que se trata de una situación de violencia en el ámbito exclusivamente laboral, la situación continuará su trámite a la Secretaría de Trabajo a los fines de que se concreten las intervenciones pertinentes.

Ante la solicitud de intervención y/o solicitud del trámite de denuncia, el Equipo Técnico de Atención (ETA) podrá sugerir en función de la valoración de riesgo, el apartamiento de la/s persona/s señalada/s de manera temporal en el marco de las medidas preventivas y/o precautorias, debiendo la autoridad competente y/o de aplicación garantizarlas.

#### **Artículo 11º: Comunicación Formal a la autoridad de Aplicación.**

En caso de ser necesario el Equipo Técnico de Atención (ETA) informará de inmediato sobre los hechos a la máxima autoridad de aplicación y/o competente de las distintas áreas y/o dependencias de las personas involucradas a los fines de tomar con carácter de urgente las medidas sugeridas.

Elevará el informe de Evaluación de Riesgo y le recomendará la adopción de medidas pertinentes en caso de necesidad, tendientes a procurar el cese de la situación crítica. En el caso de incumplimiento pasados los 5 (cinco) días el Área de Actuación en Situaciones de Violencias y Discriminación por razones de Géneros deberá poner en conocimiento a las Autoridades superiores a los fines de la prosecución inmediata del trámite.

Solo en situaciones donde la autoridad competente considere la apertura de sumario, a los fines de garantizar el curso del trámite referido, se constituirá el Consejo Superior o el Consejo Directivo de la Unidad Académica correspondiente para resolver únicamente sobre la base de las recomendaciones y/o sugerencias del Informe de Evaluación de Riesgo presentado por el Equipo Técnico de Atención (ETA) sin brindar la identidad de las personas involucradas.

En caso de que la persona señalada sea Autoridad (Rector/a, Vicerrector/a, Decano/a, Consejero/a Superior o Directivo titular o suplente) deberá constituirse



el Consejo Superior o el Consejo Directivo de la Unidad Académica conforme corresponda, para resolver sobre la base del Informe de Evaluación de Riesgo presentado por el Equipo Técnico de Atención (ETA), resguardando la identidad de la persona afectada. La autoridad señalada deberá apartarse del tratamiento y gestión de las actuaciones correspondientes.

Se sugiere disponer sesión secreta para su tratamiento en los términos de los Art. 22 y 23 del Reglamento del Consejo Superior y análogos de los Consejos Directivos. Asimismo, se deberá resguardar identidad en los términos del Art. 4 Inciso a).

### **Artículo 12°: Medidas preventivas y de protección.**

Toda vez que, la persona afectada estuviera o debiera estar en contacto directo con la persona involucrada por razones de trabajo, académicas, o si ese contacto generara una vulnerabilidad, deberá procurarse la mejor vía para la protección, de forma tal que no resulte afectado su normal desarrollo laboral y/o académico.

En situaciones en que los hechos impliquen a personas sin relación de dependencia de la Universidad, como por ejemplo personas visitantes o terceros que presten servicios en las instalaciones, dependencias o anexos de la Universidad, se podrá suspender la relación con la misma.

Se deberán disponer y aplicar las medidas preventivas o de protección, que serán dispuestas por la autoridad de aplicación, a sugerencia del Equipo Técnico de Atención (ETA), a los fines de hacer cesar los hechos, evitar la repetición de los mismos, haciendo reserva de la identidad de las personas implicadas.

El Equipo Técnico del Área (ETA) hará el seguimiento correspondiente de la situación abordada a los fines de evaluar la necesidad de la continuidad de las medidas preventivas y/o precautorias dictadas. El seguimiento estará sujeto a la persistencia de la causal que le dio origen.

La autoridad competente y/o de aplicación, deberá remitir toda la información necesaria de las actuaciones realizadas, en virtud de que el Equipo Técnico de Atención (ETA) pueda realizar su tarea y acompañar las acciones dirigidas al mejoramiento de las situaciones que originan la intervención.

### **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°: Registro de las actuaciones realizadas por profesionales que conforman el Equipo Técnico de Atención.**

Créase el Libro de Registro de Actuaciones, cuya conformación estará a cargo del Equipo Técnico de Atención, debidamente foliado. En el Registro se consignará:

1. Datos personales relevantes de la persona afectada o denunciante.
2. Descripción de la situación por la cual se consulta.
3. Evaluación de la situación.
4. Observaciones, sugerencias y mención de estrategias de intervención.
5. Fecha en que se concretó la petición de actuación.

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

Se llevará a cabo, registro escrito de todo el procedimiento por parte del Equipo Técnico de Atención (ETA), el cual estará disponible para la persona que inicia el trámite, cuando así lo requiera. Esta disposición de ningún modo implica afectar el principio de confidencialidad.

**Artículo 15°: Garantías.**

En todo el procedimiento se resguardará la integridad y dignidad de las personas, se evitará la revictimización.

Queda expresamente prohibida la mediación, las entrevistas conjuntas entre partes o audiencias con testigos ofrecidos por alguna de las partes, en todas las situaciones de discriminación o violencias por razones de géneros.

Una vez iniciadas las actuaciones, los Informes de Evaluación de Riesgo serán documentos cuyo resguardo deberán preservarse. De ningún modo deberán ser objeto de análisis de los órganos colegiados de gobierno y la autoridad competente y/o de aplicación resguardará la debida confidencialidad.



### **Artículo 16°: 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.

### **Artículo 17°: Procedimiento Administrativo y Vía Judicial**

Si la situación que dio origen a la consulta, solicitud de intervención y/o solicitud del trámite de denuncia habilitará la vía judicial, la persona afectada y/o interesada podrá hacer uso o no de esa instancia. En ninguna de ellas, las acciones que deban tramitarse por el procedimiento administrativo de la Universidad se verán afectadas por aquellas correspondientes a la vía judicial.

### **Artículo 18°: Vínculos Interinstitucionales**

Se procederá a entablar vínculos con otras Instituciones a través de convenios de actuación que permitan y faciliten el abordaje integral y en red para la protección y promoción de los derechos de las personas afectadas. En tal sentido, se realizará un trabajo de seguimiento conjunto con distintas áreas vinculadas, a los fines de poder determinar e identificar un mapeo de puntos críticos o áreas conflictivas.

En situaciones de violencias por razones de géneros, discriminación y/o violencia laboral donde se involucren personas afectadas a Institutos de doble dependencia UNRC y otro organismo -tal es el caso del CONICET-, se deberá articular con las normativas específicas de cada ámbito.

### **Artículo 19°: Incompatibilidades**

Quien fuera una persona sancionada, previo sumario, por situaciones de violencias por razones de géneros, quedará inhabilitada para presentarse u ocupar cargos electivos en la UNRC y sus dependencias. En caso de estar ejerciendo funciones deberá cesar en las mismas. Igualmente quedará impedida para ser designada como Profesor Emérito, Profesor Consulto ni Profesor Honorario, Doctor Honoris Causa, Jurado de Concurso.



### FORMULARIO DE SITUACIONES DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNEROS

Lugar y fecha.....

#### Datos de la persona:

Apellido/s y nombre/s:.....

Tipo y N de Documento: .....Edad .....

Género Autopercebido.....

Domicilio: Calle.....Nº.....Piso.....Dpto.....  
Barrio.....

Localidad.....Provincia.....

Teléfono/s.....

Teléfono Alternativo.....

Correo Electrónico.....

Vínculo con la Universidad .....

Vínculo con la persona señalada (si hubiere)  
.....

#### Datos de la persona responsable de la situación:

Apellido/s y nombre/s: .....

Tipo y N de Documento (si lo supiere): .....

Edad.....Género.....

Teléfono/s (si lo supiere) .....



Correo Electrónico.....

Vínculo con la Universidad (docente, no docente, estudiante, otros)

.....

**Completar si hubiera más de una persona responsable de la situación.**

**1)-Apellido/s y nombre/s:** .....

Tipo y N de Documento (si lo supiere): .....

Edad.....Género.....

Teléfono/s (si lo supiere) .....

Correo Electrónico.....

Vínculo con la Universidad (docente, no docente, estudiante, otros)

.....

**2)-Apellido/s y nombre/s:** .....

Tipo y N de Documento (si lo supiere): .....

Edad.....Género.....

Teléfono/s (si lo supiere) .....

Correo Electrónico.....

Vínculo con la Universidad (docente, no docente, estudiante, otros)

.....

(En caso de necesitar más espacio, adjuntar nota ampliatoria)

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*





.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*[Handwritten signature]*

(En caso de necesitar más espacio, adjuntar nota ampliatoria)

*cfh*

Habiendo accedido a la consulta, siendo mi persona asesorada por el Equipo del Área de Actuación en Situaciones de Violencia y Discriminación de la UNRC, para dar inicio al trámite de denuncia de los hechos que me afectan y que fueron objeto de consulta. Es que, en el día de la fecha, manifiesto libremente mi decisión de **CONCRETAR / DECLINAR**, la solicitud de inicio del trámite de denuncia. (tachar lo que no corresponda).

**FIRMA:**

**ACLARACIÓN**

**DNI:**



**Detallar documentación que se acompaña (si se acompañase).**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Indicar datos de las personas testigos de la situación (si hubiere)**

1) Apellido/s y nombre/s: .....

Tipo y N de Documento (si lo supiere): .....

Edad.....Género.....

Teléfono/s (si lo supiere) .....

Correo Electrónico.....

Vínculo con la Universidad (docente, no docente, estudiante, otros)  
.....

**Indicar hechos/circunstancias que quieran probar con la declaración:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2) Apellido/s y nombre/s: .....

Tipo y N de Documento (si lo supiere): .....

Edad.....Género.....

Teléfono/s (si lo supiere) .....

Correo Electrónico.....



Vínculo con la Universidad (docente, no docente, estudiante, otros).....

Indicar hechos/circunstancias que quieran probar con la declaración:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

(En caso de necesitar más espacio, adjuntar nota ampliatoria)

 **FIRMA:**

**ACLARACIÓN:**

**DNI:**





### NOTA DECLINACIÓN DENUNCIA

Río Cuarto, ..... de .....

#### Área de Actuación en Situaciones de Violencias y Discriminación por Razones de Géneros de la UNRC

S \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ D

Por la presente,....., DNI.....

....., me dirijo ante el Área de Actuación en Situaciones de Violencias y Discriminación por Razones de Géneros de la Universidad Nacional de Río Cuarto a los fines de manifestar que he tomado conocimiento y he recibido asesoramiento para que efectúe denuncia de los hechos que me afectan y que fueron objeto de consulta en el día de la fecha.

En ese contexto, manifiesto libre y voluntariamente mi decisión de declinar la instancia de denuncia en la unidad judicial correspondiente.

Sin otro particular, saludo atentamente.

Firma:

Aclaración:

Fecha:

Prof. JORGE MIGUEL  
Secretario General  
Universidad Nacional de Río Cuarto

  
Prof. NORA M. BIANCONI  
Vigerrectora  
Universidad Nacional de Río Cuarto