

RESOLUCIÓN CSPyGE N°

Viedma,

VISTO, el Protocolo para la Actuación en Situaciones de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO (Resolución CSPyGE N° 021/2021), la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres; la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Ley N° 28.743 sobre Identidad de Género, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem Do Pará), la Convención de los derechos de las personas con discapacidad, la Convención sobre los Derechos de los Niños, la Ley N° 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el Convenio N° 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos indígenas; y

CONSIDERANDO

Que la implementación del “PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIAS DIRECTAS E INDIRECTAS BASADAS EN EL GÉNERO” de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO (UNRN) ha establecido lineamientos esenciales para abordar casos de violencia de género. No obstante, la eficacia del Protocolo puede y debe mejorarse con actualización de la normativa, innovaciones institucionales que fortalezcan la transversalización de las políticas de género en el ámbito universitario, herramientas adecuadas para el abordaje territorial de las situaciones denunciadas, para la estandarización de la recolección de denuncias y para la sistematización de los datos que permitan la rendición de cuentas. El objeto de esta serie de reformas al Protocolo es mejorar la calidad de respuesta a la comunidad universitaria en situaciones valorizadas como violencias de género. Lo que robustecerá la política institucional de género y derechos humanos de la Universidad. Por ello, se propone una actualización de la normativa considerando los siguientes principios rectores: a) tolerancia cero frente a la violencia; b) información y orientación a las personas denunciantes sobre el avance de las investigaciones y/o abordajes que se dispongan; c) autonomía de la

víctima; d) protección de la intimidad y no revictimización; e) reserva y discreción respecto al proceso; f) interseccionalidad y obligatoriedad de perspectiva de género y derechos humanos; g) lenguaje simple e inclusivo; y h) informalismo.

Esta reforma tiene como objeto tender a una mayor protección de derechos y fortalecimiento de la perspectiva interseccional de género, accesibilidad de la comunidad universitaria a las herramientas de denuncia, la garantía de la participación activa de la víctima en casos de violencia de género, la aplicación obligatoria de la perspectiva de género en las actuaciones en el marco del Protocolo, la definición de pautas específicas y recursos necesarios para el abordaje territorial de los casos y la promoción del lenguaje simple e inclusivo.

Que el marco normativo que sustenta esta modificación se basa en el derecho nacional, interamericano e internacional vigentes. En Argentina, la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres establece derechos y procedimientos claros. A nivel regional e internacional, la Convención de Belém do Pará y el Convenio N° 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo subrayan la importancia de estos temas. Dentro de la UNRN, el Protocolo define los procedimientos específicos para intervenir en situaciones de violencia de género. Además, el Plan de Igualdad de Género UNRN también establece lineamientos y objetivos para promover la igualdad de género en la institución. En particular, lo establecido en el eje estratégico 5 sobre Prevención, relativo a la asistencia y erradicación de las violencias basadas en el género. Este eje del Plan señala los siguientes objetivos: a) “Desarrollar y afianzar la prevención, asistencia y erradicación de las violencias basadas en el género y la diversidad sexual”; b) “Capacitar al personal docente y Nodocente de la UNRN sobre el Protocolo para la Actuación en Situaciones de violencias directas e indirectas basadas en el género de la UNRN”; c) “Capacitar al personal de las unidades y comisiones de violencias de todas las sedes y Rectorado de la UNRN” y; d) “Realizar una campaña de información para estudiantes y personal de la UNRN sobre el Protocolo para la Actuación en Situaciones de violencias directas e indirectas basadas en el género de la UNRN”.

Que las violencias de género directas e indirectas son una manifestación

estructural de la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, diversidades y disidencias que se sustenta en patrones socioculturales de discriminación y subordinación. Esta violencia se manifiesta de diversas formas, incluyendo la violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial. La Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres define la violencia de género como "toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial de las mujeres, como así también su seguridad personal". Este tipo de violencia no solo tiene impactos devastadores sobre la integridad física de las víctimas, sino también graves consecuencias psicológicas, sociales y económicas, perpetuando un ciclo de vulnerabilidad y exclusión. Todo ello afecta de forma profunda el comportamiento organizacional de la Universidad y sus principales dimensiones. A nivel regional e internacional, instrumentos como la Convención de Belém do Pará y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) subrayan la obligación de los Estados de adoptar medidas integrales para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas.

Que para implementar el protocolo se necesita crear un formulario de recepción de denuncias de violencias de género directas o indirectas. El formulario facilitará la presentación de denuncias ante las Unidades de Violencia directas e indirectas (UDVI). Estará disponible en las UVDI de cada Sede de la Universidad y Rectorado, en las plataformas virtuales de acceso de estudiantes y en la página web oficial para su descarga y envío a las UVDI, garantizando la accesibilidad de todas las personas de la comunidad académica, una recopilación completa y sistemática de la información, y protegiendo los datos personales de las personas denunciantes.

Que la implementación del formulario tiene como finalidad optimizar la recolección de denuncias, garantizando que toda la información requerida para una adecuada investigación y eventual sumario administrativo sea recopilada de manera uniforme y completa.

Que, además, busca proteger la privacidad de las víctimas, garantizando

que los datos personales estén resguardados y solo accesibles para las personas autorizadas. También se pretende evitar la revictimización, diseñando una plantilla que permita a las personas denunciantes relatar los hechos sin tener que repetir su testimonio innecesariamente.

Que el presente formulario ofrecerá las siguientes ventajas: a) garantía de accesibilidad a la realización de una denuncia por violencia de género directa o indirecta a las personas que participan de la vida universitaria; b) uniformidad en la información recolectada, asegurando que se incluya toda la información relevante de manera homogénea lo que luego; c) facilitará las actuaciones administrativas que requiera y la construcción y análisis de los datos sobre la temática; d) protección de los datos personales de las denunciantes, manteniéndolos separados y protegidos. Esto reducirá el riesgo de errores y omisiones, minimizando las posibilidades de que falte información clave. También facilitará el proceso de denuncia al proporcionar una guía clara y exhaustiva para las personas denunciantes, facilitando el acceso a la justicia de las víctimas y agilizar la adopción de las medidas más urgentes.

Que este formulario, de uso obligatorio para la recepción de denuncias sobre violencias de género directas o indirectas, permitirá que agentes intervinientes en este tipo de denuncias cuenten, desde su radicación, con vasta información del caso, como mayores datos para el contacto de la parte denunciante, de las personas testificantes o declarantes y el conocimiento de denuncias anteriores, si las hubiere.

Que, asimismo, el formulario único facilitará la determinación del riesgo que, junto al análisis de las manifestaciones de la parte denunciante y los antecedentes del caso, coadyuvará a la adopción de medidas de protección plasmables en el Informe de Evaluación de Riesgos (Art. 11° del Protocolo).

Que la estructura del formulario o plantilla modelo estará dividida en las siguientes partes: en la primera parte, se recopilarán los datos personales (reservados) de la persona denunciante; la segunda parte recogerá los datos del denunciado y; la tercera parte se dedicará a la descripción de los hechos, solicitando información sobre la fecha y hora de los incidentes, el lugar donde ocurrieron, una descripción detallada de los hechos, personas testificantes o declarantes y evidencias, si las hubiera. La última parte incluirá la ratificación por parte de la

persona denunciante declaración de veracidad de los hechos relatados y su firma.

Que la protección de datos personales es un derecho fundamental, esencial para la dignidad y la privacidad de las personas, reconocido tanto a nivel nacional como internacional. En Argentina, la Ley N° 25.326 de Protección de los Datos Personales regula el tratamiento de los datos personales, estableciendo principios y obligaciones para garantizar la privacidad y confidencialidad de la información. Según esta normativa, el tratamiento de datos personales debe ser realizado de manera lícita, con el consentimiento informado de la persona afectada, y adoptando medidas de seguridad adecuadas para proteger los datos contra el acceso no autorizado, la pérdida, la destrucción o el daño. En el contexto de las denuncias de violencia de género, es crucial que el sistema de recolección de información garantice la máxima confidencialidad y protección de los datos personales de las víctimas. La confidencialidad de esta información es esencial para asegurar la seguridad y el bienestar de la parte denunciante, evitando posibles represalias y revictimización

Que el procedimiento de resguardo de la información se regirá por los siguientes principios: 1. Confidencialidad: La primera parte de la plantilla (datos personales) será accesible únicamente para las personas autorizadas; 2. Digitalización segura: Implementar un sistema protegido de datos; y 3. Capacitación del Personal: Formación específica para el personal de las UDVI sobre el manejo confidencial de la información y el uso del formulario.

Que, en conclusión, la implementación de un formulario para de recepción denuncias de violencia de género directas e indirectas en la UNRN mejorará la gestión de estos casos, protegerá a las personas denunciantes y cumplirá con las normativas vigentes. Esta herramienta permitirá un abordaje más eficiente y humano de las denuncias, contribuyendo a un ambiente universitario más seguro y respetuoso.

Que en la sesión realizada el día 25 de febrero de 2026, por el Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica, en los términos del Artículo 13° del Estatuto Universitario, se ha tratado el tema en el Punto 6 del Orden del Día, habiéndose aprobado por mayoría por parte de las/os Señoras/es Consejeras/os

presentes

Que la presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el Artículo 23º del Estatuto de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO.

Por ello,

**EL CONSEJO SUPERIOR DE PROGRAMACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO**

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Derogar la Resolución CSPyGE N° 021/2021.

ARTÍCULO 2º.- Aprobar para todo el ámbito académico y administrativo de la UNRN el Protocolo para la Actuación en Situaciones de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO que, como Anexo I, forma parte de la presente.

ARTÍCULO 3º.- Aprobar para todo el ámbito académico y administrativo de la UNRN el Formulario de recepción de denuncias de violencias de género directas o indirectas que, como Anexo II, forma parte de la presente.

ARTÍCULO 4º.- Registrar, comunicar y archivar.

RESOLUCIÓN CSPyGE N°

ANEXO I - RESOLUCIÓN CSPyGE N°

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIAS DIRECTAS E INDIRECTAS BASADAS EN EL GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO

ARTÍCULO 1º: OBJETIVOS

Los objetivos del Protocolo son:

- a) establecer un procedimiento para la denuncia de los hechos valorizados como violencia de género
- b) establecer mecanismos para la protección de las víctimas
- c) prever una serie de sanciones principales y accesorias, según el Reglamento de investigaciones administrativas de la Universidad, que persigan tres grandes funciones:
 - i. Preventiva: evitar la producción, la reiteración y/o la extensión del daño.
 - ii. Promocional: incentivar el cumplimiento voluntario de normas.
 - iii. Reparatoria: garantizar la restitución, al menos parcial, individual e institucional o compensación de perjuicios.
- d) poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia que pudiesen requerir, tanto para denunciar los hechos como para procurar el cese de la violencia y la reparación de los daños sufridos.
- e) generar un espacio de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- f) derivar las situaciones de violencia que excedan el abordaje institucional y administrativo del ámbito universitario a las instituciones y organismos pertinentes.
- g) difundir el presente Protocolo e implementar los servicios de atención pertinentes, en todo el ámbito de actuación de la UNRN.

ARTÍCULO 2º: ÓRGANOS DE APLICACIÓN

Los órganos de aplicación del presente Protocolo son:

- a) la Comisión de Violencias Directas e Indirectas Basadas en el Género (CoViDIG). La cual estará compuesta por tres (3) representantes del claustro Docente, tres (3) representantes del claustro Estudiantes y tres (3) representantes del claustro Nodocente, y que la integración de los claustros mencionados se distribuirá igualitariamente entre las Sedes, estableciendo que la duración de los mandatos de las personas que sean designadas será de dos (2) años, pudiendo ser redesignadas. La Comisión funciona en el marco del Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica.
- b) las Unidades de Violencias Directas e Indirectas Basadas en el Género (UVDI). Funcionará una UVDI en cada Sede de la UNRN y una en el Rectorado. Las UVDI estarán integradas, como mínimo, por dos (2) agentes titulares y (2) suplentes con formación y/o experiencia acreditada en las materias sobre las que versa este Protocolo y con formación en perspectiva de género. El personal integrante de las UVDI se establecerá mediante disposición con una duración de dos años en el cargo y con posibilidad de renovación. Se establecerá una asignación mensual para cada integrante de las UVDI titulares, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, por la función de recepción de denuncias, atención, seguimiento y registro de casos. Cada integrante de las UVDI contará con asistencia legal de la institución ante cualquier presentación que hubiere por el desempeño de sus funciones en este marco.

ARTÍCULO 3º: AUTORIDADES DE APLICACIÓN

Las autoridades de aplicación de las medidas adoptadas en este Protocolo son las personas titulares del Rectorado y Vicerrectorados de la UNRN, dentro de sus competencias, a través del Área de Género de la Secretaría de Asuntos Institucionales. En los supuestos en los que la persona denunciada sea una de las autoridades competentes, se deberá informar de los hechos al Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica y deberán aplicarse las previsiones estatutarias respecto del mecanismo de remoción de autoridades.

ARTÍCULO 4º: COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE APLICACIÓN

Las competencias de los órganos de aplicación del Protocolo son las siguientes:

a) competencias de la CoViDIG:

- i. aplicar, a instancia de parte, los procedimientos previstos en los Artículos 16 y 17 del presente Protocolo;
- ii. coordinar con el Área de Género capacitaciones para el personal docente y Nodocente de la UNRN sobre el Protocolo y capacitaciones específicas y permanentes sobre las actuaciones en el marco del Protocolo a las UVDI;
- iii. coordinar con el Área de Género la gestión de convenios de colaboración entre la UNRN y otras instituciones que trabajan en la materia que versa el Protocolo; y
- iv. colaborar activamente con el Área de Género en la realización de estadísticas sobre los casos denunciados en el marco del Protocolo.

b) competencias de las UVDI:

- i. aplicar el procedimiento descripto en los Artículos 9 a 15, inclusive, del presente Protocolo.
- ii. procurar el adecuado seguimiento de los casos.
- iii. elevar al Área de Género los datos e informes necesarios sobre las denuncias gestionadas, a los efectos de realizar estadísticas, al menos una vez al año y toda vez que les sean requeridos.

ARTÍCULO 5º: ÁMBITO MATERIAL DE APLICACIÓN.

El Protocolo rige para las relaciones laborales, educativas y/o de servicios que se desarrollen en el marco de cualquier dependencia de la UNRN. Las situaciones que abordar mediante el Protocolo son los comportamientos y acciones realizadas por autoridades, docentes y Nodocentes (cualquiera sea su condición laboral), estudiantes, personal académico permanente y temporario y terceros que presten servicios en las instalaciones o dependencias edilicias de la Universidad. Las conductas que sean calificadas como actos de violencias basadas en el género,

sean de carácter directo o indirecto, serán consideradas como faltas a los efectos de la aplicación del Estatuto y del Reglamento de investigaciones administrativas de la UNRN. En caso de estudiantes menores de 18 años que eventualmente sean parte en este tipo de actos, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente en materia de derechos de la niñez. Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población. Será indistinto que las situaciones señaladas en este artículo se lleven a cabo en la institución y sus dependencias o en otro lugar, siempre que se den en ocasión de actividades de la vida universitaria de la UNRN.

ARTÍCULO 6º: DEFINICIONES DE VIOLENCIA DIRECTA E INDIRECTA BASADA EN EL GÉNERO

A los efectos del Protocolo, la violencia directa e indirecta basada en el género está constituida por:

a) violencia directa basada en el género:

- i. toda conducta, acción u omisión basada en una relación desigual de poder que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de mujeres, diversidades, disidencias y/o cualquier persona que vivencie sexualidades e identidades de género no heteronormadas; y
- ii. quedan comprendidas dentro de esta definición todas aquellas conductas perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

b) violencia indirecta basada en el género:

- i. toda conducta, acción, omisión que resulte de estandarizaciones, simplificaciones y/o sesgos en base a prejuicios y/o estereotipos de género que afecte a mujeres diversidades, disidencias y/o cualquier persona que vivencie sexualidades e identidades de género no heteronormadas.

Los conceptos anteriores tienen por referencia aquellos establecidos en la Ley N°

26.485 "Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales" y la Ley N° 28.743 sobre Identidad de Género, en cumplimiento de las obligaciones constitucionales y convencionales del Estado argentino.

ARTÍCULO 7°: CONDUCTAS QUE DAN LUGAR A LA INTERVENCIÓN

Este Protocolo habilita procedimientos en situaciones de violencias directas e indirectas contempladas en las siguientes normativas en cumplimiento de la obligación constitucional y convencional del Estado argentino:

- i. la Ley N° 26.485 "Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales" y concordantes y sus diferentes tipos y modalidades;
- ii. la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, ratificada por nuestro país a través de la Ley N° 23.179, de 1985;
- iii. la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, ratificada por nuestro país a través de la Ley N° 24.632, de 1996;
- iv. conductas de violencia física, psíquica y sexual descriptas en el Código Penal argentino. Cuando se configure un delito dependiente de instancia privada, sólo se actuará por denuncia de la víctima;
- v. hechos de violencia sexual no descritos en el Código Penal 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 consentidos;
- vi. conductas que vulneren lo establecido en la Ley N° 26.743 de Identidad de género;
- vii. la Ley N° 27.580 que ratifica el Convenio N° 190 de la OIT y la Resolución N° 2807/13 de la Organización de Estados Americanos sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género; y

viii. toda otra conducta, acción u omisión con connotación sexista, es decir, que ofenda o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad o expresión de género u orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo, amenaza y cualquier otro acto que afecten su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica o seguridad personal.

ARTÍCULO 8º: PRINCIPIOS RECTORES

Los órganos y autoridades de aplicación del Protocolo desarrollarán sus intervenciones regidos por los siguientes principios:

- i. asesoramiento gratuito. La persona afectada será asesorada de forma gratuita por las integrantes de las UVDI;
- ii. respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o una denuncia será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos;
- iii. contención y acompañamiento. La persona afectada será acompañada en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada;
- iv. no revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos. Se omitirá toda conducta que, por la vía de acción, omisión, comunicación verbal o gestual, minimice, ridiculice o emita juicios de valor sobre los hechos;
- v. pronta atención. Se proveerá de atención inmediata y se evacuarán las dudas y consultas de forma integral. La derivación de la persona a otro servicio especializado no comportará la desatención de su caso ni la falta de compromiso en la búsqueda de una solución reparadora;
- vi. discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información. Toda la información recibida será manejada con estricta discreción y confidencialidad. La documentación que deba ser remitida será identificada sólo con el número de expediente, resguardando cualquier posibilidad de identificación de la parte denunciante;
- vii. cumplimiento de las obligaciones constitucionales y convencionales en materia de género del Estado argentino. Obligación de Promoción de las

acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos por la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres; la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Ley N° 28.743 sobre Identidad de Género, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem Do Pará), la Convención de los derechos de las personas con discapacidad, la Convención sobre los Derechos de los Niños, la Ley N° 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el Convenio N° 169 OIT sobre pueblos indígenas;

- viii. articulación interinstitucional. Se realizarán los acuerdos marco necesarios para la articulación y coordinación de las acciones que, para el cumplimiento del presente Protocolo, lleve adelante la UNRN con las distintas áreas involucradas en la temática en el ámbito nacional, provincial o municipal;
- ix. generación de los estándares mínimos de detección temprana y de abordaje de las situaciones de violencia;
- x. publicidad del Protocolo. Diseño y publicación en forma coordinada entre todas las autoridades de aplicación de una guía de información sobre las actividades que la Universidad lleve adelante para eliminar las violencias basadas en el género y para difundir los servicios de asistencia directa;
- xi. promoción en forma conjunta con representantes de centros de investigación, gremiales, docentes, Nodocentes y estudiantes del abordaje de políticas concretas para la prevención, erradicación y sanción frente a los casos de violencia de género;
- xii. promoción de vínculos de cooperación interinstitucional con los colegios profesionales y organismos vinculados a la problemática de violencia de género; y
- xiii. promoción de la inclusión de esta problemática en los programas académicos.

ARTÍCULO 9º: DENUNCIA

Las personas que se consideren afectadas o terceros que conozcan o presencien

situaciones de violencias directas o indirectas basadas en el género podrán ponerlas en conocimiento del órgano de aplicación que corresponda. La herramienta para realizar la denuncia será el formulario sito en Anexo II. El formulario estará disponible y accesible de forma virtual o presencial en cada una de las UVDI. La denuncia podrá ser realizada en forma personal o virtual por la persona afectada o por una tercera persona con conocimiento directo de los hechos, en calidad de denunciante. Recibida la denuncia, el órgano de aplicación citará de forma inmediata a la persona denunciante a una audiencia, a los efectos de ratificar su denuncia. En caso de que la denuncia sea formulada por la propia víctima, el acto de ratificación de la denuncia podrá ser considerado a los efectos del Artículo 10° del presente. En el acto de ratificación de la denuncia se procurará respetar la intimidad de la persona denunciante, evitando interrogarla sobre circunstancias más allá de lo requerido para precisar los hechos y para adoptar medidas de efecto inmediato. Sin perjuicio de ello, se tomará nota de cuanto exponga espontáneamente.

ARTÍCULO 10°: AUDIENCIA DE LA VÍCTIMA

La víctima tiene derecho a ser oída en audiencia por el órgano de aplicación, a los efectos de dar detalles de lo ocurrido, presentar pruebas y brindar toda la información que considere pertinente a los efectos de su denuncia, tanto presencial como virtualmente. Podrá ser escuchada tantas veces como lo requiera, siempre sin la presencia de la persona denunciada. En esta audiencia estarán presentes la víctima y dos personas de la UVDI, una de las cuales dirigirá la audiencia y la otra tomará nota y labrará un acta donde consten las expresiones de la víctima de la manera más literal posible. La persona que guía la audiencia deberá procurar que la víctima se focalice en los hechos sin brindar su opinión y sus interpretaciones personales sobre el relato que está escuchando. La persona que toma notas y labra el acta, deberá permanecer en silencio y no podrá interrumpir la audiencia, salvo cuando requiera una aclaración indispensable. Durante la audiencia de la víctima se deberá respetar su intimidad y se procurará un ambiente de contención y seguridad.

ARTÍCULO 11°: EVALUACIÓN DE LOS HECHOS

Recibida la denuncia, el órgano de aplicación evaluará la gravedad del hecho

denunciado y las medidas cautelares que fueran necesarias, de forma inmediata y en un plazo no mayor a 72 horas. Dentro del plazo establecido en el párrafo anterior, se realizará un Informe de Evaluación de Riesgo siguiendo las pautas, criterios e indicadores establecidos en el Sistema de Gestión de Denuncias de la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que serán tomados a fines orientativos y; de corresponder, será cotejado con profesionales de la psicología y/o la psiquiatría, según la gravedad del caso concreto.

ARTÍCULO 12º: ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES

Recibida la denuncia, y en función de su gravedad, el órgano de aplicación deberá solicitar a las autoridades correspondientes, de forma inmediata, que adopten las medidas necesarias para asegurar el cese de la situación de violencia y la protección de la víctima. Cuando la persona denunciada tenga relación directa de autoridad o relación cotidiana en sus desempeños institucionales con quien realiza la denuncia, la autoridad competente debe garantizar la suspensión preventiva de ese vínculo de manera tal que la persona denunciante pueda continuar sin obstáculos su vida cotidiana en la institución, hasta que se resuelva en forma definitiva el caso. En todos los supuestos, las medidas adoptadas para cesar la situación de violencia deberán recaer sobre la persona denunciada y una vez adoptada/s la/s medida/s, se deberá notificar fehacientemente a la parte denunciante y la parte denunciada.

ARTÍCULO 13º: PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

Las autoridades de la Universidad deberán proteger a la parte denunciante de las eventuales represalias que pudiera sufrir por su denuncia, en particular, si la persona denunciada se encuentra en una posición de superioridad jerárquica o asimetría con respecto a la parte denunciante. El mecanismo para denunciar represalias consistirá en un formulario provisto por la institución, el cual deberá estar disponible y accesible de manera virtual y en caso de ser necesario, a través de las UVDI para su asistencia presencial.

ARTÍCULO 14º: COMUNICACIÓN FORMAL A LAS AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD

Una vez cumplidos los plazos previstos en el Artículo 11 y según establezca el reglamento interno que se dicten las integrantes de las UVDI, en un plazo no mayor de 24 horas el órgano de aplicación correspondiente informará los hechos a las autoridades universitarias de quienes dependa inmediatamente la persona denunciada. Junto con la notificación, recomendará la adopción de medidas cautelares y urgentes tendientes a procurar el cese de la situación de violencia, así como las medidas de protección a la víctima que considere necesarias. Posteriormente, en el plazo máximo de 72 horas elevará el informe de Evaluación de Riesgo. La ausencia de informe de Evaluación de Riesgo no impedirá la adopción de medidas cautelares y de protección.

ARTÍCULO 15º: INICIO DEL PROCESO

Recibida la denuncia y, eventualmente, el informe de riesgo, la autoridad correspondiente adoptará las medidas cautelares y de protección pertinentes, teniendo especialmente en cuenta las medidas previstas, a este último fin, en la Ley N° 26.485; y exhortará a la persona denunciada, mediante notificación fehaciente, a cesar en forma inmediata en la conducta atribuida. Si la situación se valoriza como una situación de violencia de género se deberá iniciar las actuaciones conforme las previsiones del Artículo 19. La/s persona/s denunciante/s tienen derecho a ser informada/s sobre la tramitación y constancias que en virtud del Artículo 19 se inicien. La persona denunciante tendrá garantía de participación activa en cualquier momento del proceso.

ARTÍCULO 16º: PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES Y DE REPARACIÓN

La persona afectada, víctima o agresora, podrá impugnar las medidas cautelares adoptadas en el marco de este Protocolo ante la CoViDIG correspondiente en un plazo de 72 horas de notificada. Dentro de las 48 horas de recibida la impugnación, la CoViDIG deberá notificar a las personas involucradas, quienes podrán formular alegaciones en un plazo de 48 horas a partir de su notificación. Las impugnaciones que se presenten no suspenderán la efectivización de las medidas cautelares adoptadas, salvo resolución en contrario. La CoViDIG deberá resolver la

impugnación en un plazo máximo de 15 días, a contar desde el día siguiente al vencimiento del último plazo para la formulación de alegaciones.

ARTÍCULO 17º: QUEJA POR RETARDO EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Cuando se incumplan los plazos, procedimientos y medidas establecidos en este Protocolo las personas interesadas podrán interponer una queja por retardo ante la CoViDIG. La CoViDIG deberá exhortar a los órganos y autoridades a actuar de forma inmediata. En caso de incumplimiento de los plazos y procedimientos por parte de la CoViDIG, la queja será presentada ante el Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica. Este Consejo deberá exhortar a los órganos y autoridades a actuar de forma inmediata.

ARTÍCULO 18º: PERSPECTIVA DE GÉNERO

Cuando por los hechos denunciados corresponda la promoción de acciones vinculadas al régimen disciplinar de la Universidad, las personas que intervengan en este procedimiento deberán tener una capacitación específica en perspectiva de género y violencias basadas en el género. El órgano de aplicación del presente Protocolo deberá ser notificado del resultado de las actuaciones y podrá consultarlas, a los fines de realizar el correspondiente seguimiento del caso, una vez concluida la etapa de investigación, período en el que rige el secreto de sumario.

ARTÍCULO 19º: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- a) Del Personal Docente. Las situaciones de violencias de género generadas por parte del personal docente serán consideradas en el marco del Reglamento de Investigaciones Administrativas de la Universidad y del Artículo 32 del Decreto N° 1246/15, que homologa el Convenio Colectivo para la/os Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, o la normativa que en el futuro la reemplace, que determinan los procedimientos de investigación y regímenes sancionatorios correspondientes al personal docente, y se graduarán teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes de la persona acusada y los perjuicios causados. Las situaciones previstas en el Artículo 7 serán consideradas faltas disciplinarias, siempre que por su

gravedad o carácter reiterado no importen faltas ético-académicas, para las que será de aplicación lo previsto en el Reglamento de Juicio Académico de la Universidad, o la normativa que en el futuro la reemplace.

- b) Del Personal Nodocente. Las situaciones de violencias de género generadas por parte de personal Nodocente serán consideradas en el marco del Reglamento de Investigaciones Administrativas de la UNRN y del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales homologado por el Decreto N° 366/06, o la normativa que en el futuro la reemplace.
- c) De los estudiantes. Cuando las denuncias se dirijan contra uno o más estudiantes de esta casa, será de aplicación lo previsto en el Reglamento para la Convivencia Estudiantil, o la normativa que en el futuro la reemplace. En el caso que sean estudiantes las personas implicadas en una denuncia, se respetará el derecho a la educación según lo establecido por el Estatuto de la Universidad.
- d) Del personal contratado y las autoridades cuyo mecanismo de separación del cargo no esté previsto en los estatutos. Será de aplicación lo previsto en el Reglamento de Investigaciones Administrativas de la UNRN. En todos los casos, la reincidencia se considerará un agravante y se atenderán a las circunstancias de tiempo, lugar y modo para el encuadramiento de la conducta. Mientras se sustancie la investigación se observará la pertinencia de medidas preventivas de separación física de las personas involucradas, conforme las previsiones de los Artículos 12 y 13.

ARTÍCULO 20°: REGLAMENTO INTERNO DE LAS UVDI

Las integrantes de las UVDI, con asesoramiento de la Secretaría de Asuntos Institucionales del Rectorado, se darán su propio reglamento interno de funcionamiento.

ARTÍCULO 21°: RECONOCIMIENTO HISTÓRICO

Se realizará un reconocimiento histórico a cada una de las integrantes de las UVDI de Sedes y Rectorado que cumplan o hayan cumplido funciones de recepción de

denuncias, atención, seguimiento y registro de casos. Además, dicho reconocimiento será incorporado al legajo personal como antecedente y mérito institucional, a los fines de su consideración en los procesos de evaluación, promociones y/o ascensos.

ANEXO II - RESOLUCIÓN CSPyGE N°

FORMULARIO DE DENUNCIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO DIRECTA O INDIRECTA

Fecha que se realiza la denuncia:

Día:

Mes:

Año:

Sede que se realiza la denuncia:

Ciudad:

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Datos de identificación respecto a quien
realiza la denuncia. Marque con una "X"
la alternativa que corresponda:

Víctima: persona en quien recae la acción de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género

Denunciante: persona o tercera persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia de género

Datos personales:

Nombre Completo

Pronombre de preferencia

Dirección particular

Teléfono de contacto

Correo electrónico

Rol en la comunidad universitaria

(estudiante, docente, Nodocente, autoridad u otros)

Área de desempeño (si

corresponde)

Relación con la persona denunciada

Área de desempeño

(si corresponde)

Carrera que cursa / Semestre que cursa

(si corresponde)

Datos personales de la persona **DENUNCIANTE** (Solo en el caso que la persona denunciante no sea la víctima)

Nombre Completo

Teléfono de contacto

Correo electrónico

Rol en la comunidad universitaria

(estudiante, docente, Nodocente, autoridad u otros)

Área de desempeño

(si corresponde)

Carrera que cursa /Semestre que cursa

(si corresponde)

En el caso de ser más de una persona copie el recuadro anterior y agregue la información.

Datos personales de la persona **DENUNCIADA**

Nombre Completo

Rol en la comunidad académica

(estudiante, docente, Nodocente, autoridad u otros)

Área de desempeño

(si corresponde)

Carrera que cursa / Semestre que cursa

(si corresponde)

En el caso de ser más de una persona denunciada copie el recuadro anterior y agregue la información.

NARRACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE LOS HECHOS

Describa en orden cronológico las conductas manifestadas por la persona denunciada que avalarían la denuncia. Intente señalar nombres; fecha y hora aproximadas de los incidentes; lugar de los incidentes y; una descripción detallada de los hechos que complementen la denuncia. Señale las personas que hubiesen presenciado o que tuvieron información de lo acontecido (personas testificantes o declarantes)

Fecha y hora aproximada de los incidentes:

Lugar o sitios de los incidentes:

Descripción de los hechos:

DATOS DE PERSONAS TESTIGOS

Nombre Completo

Teléfono de contacto

Correo electrónico

Rol en la comunidad académica

(estudiante, docente, Nodocente, autoridad u otros)

Nombre Completo

Teléfono de contacto

Correo electrónico

Rol en la comunidad académica

(estudiante, docente, Nodocente, autoridad u otros)

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA DENUNCIA

(Marque con una "X" la alternativa que corresponda)

Ninguna evidencia específica

Declarantes

Correos electrónicos

Fotografías

Video

☐
☐
☐
☐
☐

Otros documentos de respaldo (señale cuales)

☐

EVALUACIÓN DE RIESGO Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

¿Considerás que existe riesgo inmediato para tu seguridad? Sí / No

¿Deseás solicitar medidas de protección urgentes? Sí/No

Si la respuesta es sí, especificar:

PROCEDIMIENTOS DE RESGUARDO DE LA INFORMACIÓN

- La presente plantilla será resguardada bajo estricta confidencialidad por la Unidad de Violencia de Género (UVDI) de la UNRN.
- Los datos personales (Parte 1) estarán accesibles únicamente para el equipo autorizado, conforme al Protocolo para la Actuación en Situaciones de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género de la UNRN y la Ley N° 25.326.
- El acceso a la información se realizará exclusivamente bajo criterios de necesidad y con autorización expresa.
- Los registros se identificarán mediante un código alfanumérico para preservar el anonimato.

TRATAMIENTO DE LOS DATOS

- Se garantizará la confidencialidad durante todo el proceso, conforme al Art. 8° del Protocolo y la Ley N°26.485.
- El uso de códigos garantizará que la identidad no sea revelada en documentos administrativos.
- Toda referencia a la persona denunciante será genérica ("denunciante"), salvo en casos donde la notificación requiera identificación específica.

DECLARACIÓN Y FIRMA

Declaro que los hechos relatados corresponden a mi experiencia personal y quedaron transcritos tal como fueron expresados.

Nombre de la persona denunciante

Firma de la persona denunciante