



VISTO el Expediente N° 146243 y el Proyecto denominado **“Programa de Prevención e Intervención en Situaciones de Discriminación y Violencias por género, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la Facultad de Ciencias Humanas”**, presentado por la Señora Vicedecana Profesora Silvana Beatriz BARROSO (DNI N° 18.204.237) de esta Facultad de Ciencias Humanas - U.N.R.C.; y

CONSIDERANDO

Que el Proyecto mencionado se sustenta en los principios rectores que dan cuenta de una política de género abordada por esta Unidad Académica de la Universidad Nacional de Río Cuarto y en el marco normativo internacional y nacional que aboga por un mundo libre de violencia sexista.

Que tiene como Objetivos Generales, según consta en el Proyecto adjunto: Promover un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género o diversidad sexual generando condiciones de igualdad y equidad; Propiciar la transversalidad del abordaje desde la perspectiva de derechos humanos y géneros en todas las áreas y tareas que desarrolle la Facultad de Ciencias Humanas; Garantizar el ejercicio del derecho a una vida sin violencia; Garantizar un abordaje integral de la problemática de las violencias de género desde su prevención hasta la sanción, si correspondiere, de las situaciones denunciadas.

Que fue analizado por la Comisión de Interpretación y Reglamento de este Consejo Directivo, quien considera: *“Que esta propuesta se fundamenta en la necesidad de generar condiciones institucionales capaces de promover ámbitos y relaciones libres de violencias y discriminaciones por motivos de género para todas las personas que conforman la comunidad de la Facultad de Ciencias Humanas; Que esta Universidad Nacional cuenta con una normativa interna para atender situaciones de violencia en el ámbito laboral, aprobado por la Resolución de Consejo Superior N° 402/2014; Que dicha resolución está actualmente en proceso de revisión y actualización; Que esta Universidad Nacional cuenta con un 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, aprobado por RCS N° 150/2024; Que con dicha normativa se reemplazó el protocolo anterior, aprobado por RCS N° 190/2019, vigente al momento de elaborar la presente propuesta; Que la problemática es alcanzada por un abundante marco normativo, tanto a nivel nacional como internacional, tal como se detalla en el proyecto aquí presentado”*.

Que se cuenta con Despacho de la Comisión de Interpretación y Reglamento de este Consejo Directivo, de fecha 25 de febrero de 2025, él que sugiere: Aprobar el Programa de Prevención e Intervención en Situaciones de Discriminación y Violencias por género, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la Facultad de Ciencias Humanas; 2) Crear, en el ámbito del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas, una comisión permanente para tratar situaciones referidas a la prevención, la atención y la intervención ante situaciones de violencias; 3) Definir una o dos acciones concretas a realizarse en el presente año 2025.

Que fue analizado por la Comisión de Análisis y Seguimiento de Proyectos Institucionales de este Consejo Directivo, quien considera: *“Que el proyecto fue presentado por vicedecanato de la Facultad de Ciencias Humanas; Que el proyecto está guiado por la necesidad de generar condiciones institucionales capaces de promover ámbitos y*



relaciones institucionales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género; Que entre sus objetivos prevé instancias de formación destinadas a la prevención; Que en los últimos meses se han suscitado situaciones que tienen su tratamiento en diferentes delegaciones institucionales y requieren acciones y decisiones de este Consejo Directivo; Que se piensa como un proyecto educador que articula acciones con departamentos, grupo de investigación, docencia y extensión para un clima institucional más seguro; Que contempla la creación de una comisión permanente del Consejo Directivo que atienda los casos que se sucedieren”.

Que se cuenta con Despacho de la Comisión de Análisis y Seguimiento de Proyectos Institucionales de este Consejo Directivo, de fecha 26 de febrero de 2025, él que sugiere: Dar lugar a la solicitud de aprobación del Proyecto Plan de acción del “Programa de Prevención e Intervención en Situaciones de Discriminación y Violencias por género, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la Facultad de Ciencias Humanas”; 2) Solicitar la presentación del plan de acciones establecidas en el marco del proyecto; 3) Conformar la comisión permanente del Consejo Directivo a tal fin; 4) De forma.

Que fue aprobado en Sesión Extraordinaria de este Consejo Directivo de fecha 27 de febrero de 2025.

Por ello y en uso de las atribuciones que le confiere el Artículo 32 del Estatuto de la Universidad Nacional de Río Cuarto.

EL CONSEJO DIRECTIVO
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Aprobar el “Programa de Prevención e Intervención en Situaciones de Discriminación y Violencias por género, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la Facultad de Ciencias Humanas”, él que se consigna como Anexo I de la presente resolución.

ARTÍCULO 2º: Aprobar los Despachos de las Comisiones de Interpretación y Reglamento y de Análisis y Seguimiento de Proyectos Institucionales y consecuentemente con ello: Crear, en el ámbito del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas, una Comisión permanente para tratar situaciones referidas a la prevención, la atención y la intervención ante situaciones de violencias; Solicitar la presentación de un plan de acciones establecidas en el marco del programa aprobado en el artículo precedente.

ARTÍCULO 3º: Regístrese, comuníquese, publíquese. Tomen conocimiento las áreas de competencia. Cumplido archívese.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS EN SESIÓN EXTRAORDINARIA A LOS VEINTISIETE DIAS DEL MES DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO.

RESOLUCIÓN C.D. N° 029/2025

SMP

ANEXO I
Resolución C.D. N° 029/2025

PROGRAMA

“PROGRAMA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS POR GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS”

1- FUNDAMENTOS Y MARCO NORMATIVO

Fundamentos

El presente proyecto tiene por objetivo generar las condiciones institucionales capaces de promover ámbitos y relaciones libres de violencias y discriminaciones por motivos de género para todas las personas que conforman la comunidad de la Facultad de Ciencias Humanas UNRC.

Las desigualdades y asimetrías en materia de género responden a la estructura de un sistema patriarcal, jerárquico y sexista que naturaliza y sostiene situaciones de abuso de poder, discriminaciones y avasallamiento de derechos. Estas desigualdades y asimetrías se reproducen y sostienen a partir de diferentes mecanismos de perpetuación histórica, social, política y cultural, que asignan roles a las personas en función a su género, orientación sexual, expresión e identidad de género, posiciones de poder y en dichos roles descansa la naturalización de las jerarquías y las posibilidades de sostener un entramado que reproduce situaciones de violencias. En la cultura patriarcal, los roles estereotipados responden a la norma heterosexista, binaria, falo y adultocéntrica y, como toda norma, se enseña, se aprende y se institucionaliza, pero también puede revisarse, ponerse en crisis, desnaturalizarse para lograr vínculos libres de violencia sexista.

En los últimos años se ha evidenciado la necesidad de reparar esas desigualdades y de revisar dichas normas con el fin de construir una sociedad que garantice derechos y oportunidades en términos igualitarios, visibilizando de manera continua estas problemáticas, demandando al Estado y a las instituciones como actores fundamentales para dar respuestas a estas demandas.

Las universidades nacionales no son ámbitos exentos de las múltiples formas de ejercer violencias motivadas por razones vinculadas a la estructura sexo-género-poder. Como Facultad de Ciencias Humanas asumimos el compromiso social de trabajar por la producción de conocimiento sobre la temática, a la vez que desarrollar los programas para la prevención y la actuación sobre las múltiples formas y dimensiones que toma la violencia motivada por razones de género.

En este contexto, surgen marcos normativos y legales que delimitan formas de actuación para la erradicación de violencias motivadas por cuestiones de género, sexo u orientaciones disidentes a la heteronorma.



Esta propuesta contempla la creación y el sostenimiento de acciones y dispositivos de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia y acoso por motivos de género en un todo de acuerdo con las normativas vigentes en el ámbito de la UNRC y del marco normativo vigente en la estructura legislativa nacional e internacional que ponen de relevancia la necesidad de abordar la relación género y violencias.

Marco normativo

El marco normativo por el que se rige el presente proyecto es la Ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, reglamentada por el Decreto N°1.011/2010, la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, Ley 23.592 de Actos Discriminatorios y la Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado, el Decreto 721/2020 de Cupo Laboral en el Sector Público Nacional de personas Travesti, Trans y Transgénero, el Convenio 190, adoptado en 2019, tiene como objetivo prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia de género. El convenio define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como "comportamientos, acciones, incidentes o conductas inaceptables que puedan causar daño, daño psicológico, sexual o físico, o amenazas de tal comportamiento y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Argentino que protegen el derecho fundamental a la igualdad de trato y el derecho a no ser discriminado y forman parte de nuestro bloque de constitucionalidad. También consideramos para este proyecto el “Protocolo de acción institucional para la prevención, atención e intervención ante situaciones de violencia y discriminación de género en la UNRC (Res 190/2019) y los documentos institucionales discutidos por el área de Género en la UNRC entre ellos:

- Constitución Nacional (arts. 14 bis, 16, 33, art. 75 inc. 22)
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre art. II
- Declaración Universal de Derechos Humanos, Preámbulo
- Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) art.2, art.7 y 23 de la, arts. 1 y 24
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, arts. 2, 7 y 8
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 2, 3, 22 y 26
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial, arts. 1 y 5
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, arts. 1, 11 y 13
- Convención de los derechos del Niño.-
- Convención de Belén do Pará (art. 2)
- Convenios de la OIT, Convenio N° 111 OIT y Convenio N° 190 OIT.
- Ley 26.743 - Ley De Identidad De Género. 2012



- Ley 27.412- Ley de paridad de género en ámbitos de representación política. 2017
- Ley 27.452 “Ley Brisa” - Régimen de Reparación Económica para las niñas, niños y adolescentes hijos de víctimas de femicidio. 2018
- Ley 27.499 “Ley Micaela” - Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado y su Decreto Reglamentario 38/2019. 2019
- Ley 27.501 Modificación a la Ley de Protección Integral para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Incorporación como Modalidad de Violencia a la Mujer al Acoso Callejero. 2019
- Ley 27.533 Modificación a la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. A fin de visibilizar, prevenir y erradicar la violencia política contra las mujeres. 2019
- Decreto Nacional 254/98 | Plan Para La Igualdad De Oportunidades Entre Varones Y Mujeres En El Mundo Laboral. 1998
- Decreto 936/2011 | Protección Integral a las Mujeres. 2011

2- DISPOSICIONES GENERALES

El presente Programa de acción para la prevención e intervención en situaciones de discriminación y violencias por género, orientación sexual o identidad de género se propone como una herramienta orientadora para la actuación, no como una norma inflexible y punitiva.

2.1 Ámbito de aplicación

Facultad de Ciencias Humanas

2.2 Personas alcanzadas / sujetos destinatarios

Toda la comunidad de la Facultad de Ciencias Humanas de la UNRC: docentes, nodocentes y estudiantes, de pregrado, grado, pos grado, y de los diferentes programas de la FCH-UNRC; investigadoras/es, becarias/os o graduada/os, vinculados a la Facultad mediante beca, adscripción, equipo de investigación o extensión, como así también a las personas que presten servicios en los ámbitos de la FCH-UNRC.

2.3 Tipos y modalidades de violencias y situaciones contempladas

Se consideran hechos de violencia y acoso por motivos de género en el ámbito laboral: toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, por cualquier medio -dentro de las relaciones laborales, comerciales, interpersonales- basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así, la seguridad personal y/o carrera laboral las personas.



Quedan incluidas, los tipos y modalidades de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 26.485 y con los alcances de la Ley N° 26.743.

2.3.1 Tipos de Violencias (Ley 26.485):

Si bien, el eje histórico está puesto en las violencias contra mujeres, en nuestra perspectiva, además incluimos a todas las personas, independientemente de su sexo-género. La violencia de género también abarca a las víctimas varones. Aunque históricamente se ha enfocado en la violencia contra las mujeres y niñas, la violencia de género puede afectar a cualquier persona, independientemente de su género

1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:

- a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.



5.- Simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

La violencia de género contra varones puede incluir:

- Violencia física o sexual
- Acoso y hostigamiento
- Discriminación y estereotipos de género
- Violencia emocional o psicológica
- Control y coerción

Es importante reconocer que la violencia de género contra varones puede ser igual de dañina y debilitante que la violencia contra mujeres y niñas. Sin embargo, a menudo se encuentra con barreras adicionales para denunciar y buscar ayuda, como el estigma y las expectativas de género tradicionales.

Es crucial abordar la violencia de género de manera inclusiva, reconociendo que puede afectar a cualquier persona, independientemente de su género

2.3.2 Modalidades de Violencia (Ley 26.485):

La Ley 26.485 entiende por modalidades, las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres (y en este protocolo contra toda disidencia) en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

a) Violencia doméstica: aquella ejercida contra las mujeres o disidencias por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;

b) Violencia institucional: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres o disidencias tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;



c) Violencia laboral: aquella que discrimina a las mujeres o disidencias en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres y disidencias en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una/e determinada/e trabajadora/e con el fin de lograr su exclusión laboral;

d) Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;

e) Violencia mediática: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres y/o disidencias o que sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres y/o disidencias, como así también la utilización de mujeres y disidencias, adolescentes y niños en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres y/o disidencias.

f) Violencia en el espacio público: aquella ejercida contra cualquier persona, independientemente de su género o identidad de género, por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.

2.3.3 Situaciones

En el presente Programa, se entiende por violencia de género las siguientes situaciones:

1- Uso de palabras escritas u orales que resulten discriminatorias, hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

2- Agresiones físicas, acercamientos corporales u otras conductas físicas y/o sexuales, indeseadas u ofensivas para quien las reciba.

3- Requerimientos sexuales que impliquen promesas implícitas o expresas de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de estudio/trabajo, proyecto de investigación o extensión, de quien las recibe.



4- Requerimientos sexuales que impliquen amenazas, implícitas o expresas, que provoquen daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo, estudio, utilización o participación en un servicio administrativo, proyecto de investigación o acción social, de quien la recibe.

5- Hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica "Delitos contra la integridad Sexual" ubicados en el Libro Segundo, Título III del Código Penal argentino, denominados "abuso sexual simple", "abuso sexual calificado", "abuso sexual con acceso carnal" o los que en el futuro pudieren tipificarse.

6- Hechos de violencia sexual no descritas en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual.

7- Acoso sexual: todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

2.4 Objetivos

Objetivos generales:

El presente Programa se sustenta en los principios rectores que dan cuenta de una política de género abordada por la Facultad de Ciencias Humanas -UNRC y en el marco normativo internacional y nacional que aboga por un mundo libre de violencia sexista. Sus objetivos son:

a.- Promover un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género o diversidad sexual generando condiciones de igualdad y equidad.

b.- Propiciar la transversalidad del abordaje desde la perspectiva de derechos humanos y géneros en todas las áreas y tareas que desarrolle la Facultad de Ciencias Humanas.

c- garantizar el ejercicio del derecho a una vida sin violencia.

e- Garantizar un abordaje integral de la problemática de las violencias de género desde su prevención hasta la sanción, si correspondiere, de las situaciones denunciadas.

Objetivos específicos:

a.- Crear una comisión ad hoc del Consejo Directivo de la Facultad para atender a las problemáticas vinculadas con violencia motivada por el género, tanto en aspectos de formación académica cuanto en casos de atención a hechos denunciados.



- b.- Generar entornos de confianza y seguridad, para todas las personas, que en el ámbito de la Facultad y/o con personas de la comunidad de la Facultad, hayan sido afectadas por las situaciones descritas en este proyecto u otras que puedan comprenderse como de violencia de género, puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos adecuados, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- b.- Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y la asistencia que puedan requerir para reparar los daños que pudiesen haber sufrido, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.
- c.- Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación y las violencias basadas en género y diversidad u orientación sexual.
- d.- Elaborar estadísticas y realizar un análisis sistemático de situaciones relativas a la discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género o diversidad sexual, a fin de adoptar nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- e.- Difundir el presente Programa y los dispositivos que de él se propongan a los fines de que toda la comunidad se sienta segura
- f- generar programas de formación sobre la temática

3- LÍNEAS DE ACCIÓN

3.1 PREVENTIVAS, DE SENSIBILIZACIÓN Y DE FORMACIÓN EN GÉNERO Y DIVERSIDADES

Abrir espacios flexibles que convoquen a la comunidad de la Facultad para presentar espacios de formación, elaboración de diferentes proyectos académicos, artísticos, comunicacionales que aborden las múltiples aristas vinculadas con esta problemática

3.2 DE ACTUACIÓN ANTE HECHOS O SITUACIONES DE VIOLENCIAS DE GÉNERO

a- conformar una comisión permanente del Consejo Directivo que atienda situaciones de violencia motivada por cuestiones de sexo-género.

b- encomendar al Consejo Directivo la elaboración de un dispositivo de acompañamiento para atender casos de violencia de sexo-género en el ámbito de la Facultad

c- *Diseñar y publicar* una guía de información sobre la forma de hacer valer los derechos que este proyecto implica y los servicios de asistencia directa; como así también los fundamentos de las políticas de género que la institución sostiene.



4- PRINCIPIOS RECTORES PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El abordaje ante situaciones de violencia por motivos de género se regirá por los siguientes principios:

- a) *Escucha activa y empática* por parte de quien recibe las consultas, adoptando una actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios, que favorezca la comunicación por parte de quien consulta, así como su participación en las decisiones para el diseño de una estrategia de intervención y acompañamiento
- b) *Confidencialidad y respeto*. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia en sede administrativa, 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 respetar la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.
- c) *No revictimización*. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permiten identificarla.
- d) *Contención y orientación*. La persona afectada será orientada de manera gratuita, en todo trámite posterior a la consulta, realización de la denuncia administrativa, así como respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia, de las acciones legales que tiene derecho a emprender y medidas preventivas que puede solicitar.
- e) *Acceso a la información*. Las personas que efectúen una consulta o presenten una denuncia tienen derecho a recibir información acerca del estado de las actuaciones, de las medidas adoptadas y de la evolución del proceso.
- f) *Consentimiento informado*. Se otorgará, de manera clara, información vinculada al objetivo de la intervención, los deberes de confidencialidad y el eventual uso de la información recolectada, los procedimientos disponibles y los beneficios. Se deberá actuar con suma cautela y respeto por la decisión de la mujer o persona afectada, informándole que no se procederá, de ninguna manera, sin su aprobación y que, si él así lo desea, no se intentará un nuevo contacto, aunque se deberá dejar en claro que el recurso de acompañamiento y la orientación siempre estarán disponibles y riesgos que se esperan de los recursos que se recomiendan.
- g) *Diligencia y celeridad*: La atención, acción y resolución de cada hecho se realizará atendiendo a las exigencias de diligencia y celeridad, procurando que el procedimiento sea tramitado evitando dilaciones innecesarias y completado en el menor tiempo posible.



Universidad Nacional de Río Cuarto
Confeccionado el Jueves 13 de marzo de 2025 a las 13:52:37

Este documento se valida en <https://fd.unrc.edu.ar> con el identificador: **DOC-029_25 Aprobar Programa Prevencion Situaciones Discriminacion y Violencias por genero Vicedecana BARROSO FCH 1 [3a697b]**.

Documento firmado conforme Ley 25.506 y Resolución Rectoral 255/2014 por:



MARINA INÉS SPINETTA
Secretaría Técnica
Facultad de Ciencias Humanas

CRISTIAN DANIEL SANTOS
Decano
Facultad de Ciencias Humanas