PROTOCOLO DE ACTUACIÓN INSTITUCIONAL PARA PREVENIR Y ABORDAR LAS VIOLENCIAS QUE TENGAN COMO CAUSA EL GÉNERO, LA ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL EN EL ÁMBITO DE LA FCC

Capítulo I - Parte General

Artículo 1.- Marco normativo. El presente Protocolo se inscribe en el siguiente marco normativo: Constitución Nacional, Ley de Educación Superior N° 24.521, Estatutos de la UNC, Convención Americana sobre Derechos Humanos; Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW); Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará); Convenio OIT Nº 190, Recomendación OIT N° 206, sobre Violencia y Acoso Laboral; Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres N° 26.485 y sus modificatorias (Incorporación como modalidad de violencia a la mujer al acoso callejero Ley N° 27.501); Violencia en entornos digitales N° 27.736; Ley de Identidad de Género N° 26.743; Ley Micaela N° 27.499, Reglamento de Investigaciones Administrativas U.N.C- Ord. N° 9/12 HCS (T.O RR 1303/2021), RHCS N° 1011/2015, RHCS N° 994/2022, creación Programa de Género y Diversidad RD FCC N° 1243/2018.

Artículo 2.- Actuación institucional. La Facultad de Ciencias de la Comunicación asume el compromiso de actuar de manera integral, efectiva y con celeridad frente a las situaciones de violencia de género, acoso, discriminación y cualquier tipo de vulneración de derechos por motivos de género, orientación sexual, identidad o expresión de género. Las acciones institucionales deberán dirigirse a proteger a las personas afectadas, como así también a prevenir y erradicar las violencias con el fin de generar un entorno seguro y libre de discriminación en la comunidad. Dichas acciones deberán llevarse a cabo respetando siempre los principios enunciados en el presente Protocolo. Este Protocolo destaca la importancia de integrar las perspectivas de género, interculturalidad, interseccionalidad y discapacidad para reconocer los sistemas de poder que generan desigualdad, discriminación y exclusión.

Artículo 3.- Objetivos. Los objetivos generales son: servir como herramienta para la prevención y el abordaje de situaciones de violencia, acoso, humillación, hostigamiento, intimidación, hostilidad, violencia sexual y/o discriminación basadas en el género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género y promover la sensibilización en materia de género como principal herramienta en la formación de profesionales de la comunicación.

En ese marco, los objetivos específicos son:

a) **Proteger** el derecho de las personas a un ambiente académico y laboral libre de violencias por razones de género, promoviendo condiciones de equidad e igualdad.

b) **Contar** con una herramienta accesible que permita el abordaje integral, interdisciplinario y efectivo de los casos de violencia por motivos de género, que tenga en cuenta las decisiones y el proyecto de vida de la persona que atraviesa una situación de violencia y contemple los aspectos psicológico, social y jurídico.

c) **Orientar** sobre procedimientos, recursos, herramientas, áreas y órganos con los que cuenta la Universidad y la Facultad para prevenir, atender, proteger y acompañar a quienes se encuentren atravesando una situación de violencia por motivos de género.

d) **Generar medidas de prevención** como principal método de combatir la discriminación, el hostigamiento y la violencia basada en género.

e) **Promover** acciones de sensibilización, difusión, comunicación e investigación sobre la problemática.

f) **Diseñar** acciones de formación, socialización y comunicación que promuevan relaciones de género igualitarias, y libres de violencia. Dichas acciones deben estar dirigidas a integrar las perspectivas de género, la interculturalidad y la interseccionalidad para visibilizar los distintos sistemas de dominación que generan desigualdad, discriminación y exclusión.

g) **Garantizar** el seguimiento cualitativo y cuantitativo de situaciones, inquietudes, denuncias y/o consultas en relación a la temática de violencia de género en el ámbito de la FCC a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y optimizar las existentes.

h) **Impulsar** procesos de comunicación con perspectiva de género. Las comunicaciones institucionales deben contemplar y respetar los lineamientos de este Protocolo, asegurando que la información se transmita desde el enfoque intercultural e interseccional, que promueva una cultura de rechazo a los patrones de violencia, discriminación, y que fomente el respeto a la diversidad. Se procurará dar especial visibilidad y difusión a las herramientas normativas vigentes en el ámbito de la Facultad y la Universidad destinadas a prevenir, atender y sancionar las violencias por motivos de género.

i) **Garantizar** un ámbito de contención, confianza, escucha y acompañamiento adecuado a las personas afectadas a fin que puedan hacer uso de las herramientas legales que existen en la Universidad y en la Facultad y transitar los procesos o procedimientos que existen en las mejores condiciones posibles.

Artículo 4.- Principios rectores. El conocimiento, tratamiento, desarrollo, valoración y actuación, en cualquier situación vinculada a violencia de género, debe realizarse de conformidad a los siguientes principios:

a) **Autonomía**: sin perjuicio de la orientación y/o asesoramiento que se proporcione, debe prevalecer la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar. En ese marco, deben generarse las condiciones concretas para tomar libremente las decisiones que afectan su vida, como también su participación en la toma de decisiones.

b) **Respeto:** la persona será tratada con el debido respeto y escuchada en su exposición, resguardando su dignidad.

c) **Confidencialidad y reserva de las actuaciones:** la identidad de la persona que haga una consulta o solicitud de intervención o presente un manifiesto o denuncia, como la de testigos, se mantendrá en absoluta confidencialidad y debe protegerse la privacidad de la información que quiera mantener en secreto. Este principio también debe aplicarse para proteger el derecho de defensa de las personas acusadas de los hechos denunciados. Las actuaciones donde se tramiten cuestiones vinculadas a violencia de género serán reservadas.

d) **No revictimización:** debe evitarse la repetición innecesaria de los hechos, así como toda acción u omisión que lesione o agrave el estado físico, mental o psíquico de la persona consultante o denunciante o que de cualquier modo pueda afectar la dignidad. Se evitará especialmente repreguntar sobre lo sucedido o requerir detalles innecesarios para entender lo acontecido. La aplicación de medidas preventivas o de protección no debe resultar en la restricción o exclusión de los ámbitos, cargos, funciones o sectores en donde se desempeñe la persona afectada.

e) **Acompañamiento:** antes, durante y después del proceso de consulta, manifiesto o denuncia, la persona afectada será acompañada por el Equipo de Acompañamiento del Programa de Género y Diversidad de la FCC integrado por profesionales pertinentes.

f) **Gratuidad:** la persona afectada debe recibir información, asesoramiento y acompañamiento gratuito de las áreas correspondientes de la Facultad. Asimismo, los procedimientos o trámites que fuere necesario realizar no tendrán costo alguno.

g) **Celeridad y diligencia:** las acciones que deban llevarse a cabo en cada caso deben ejecutarse de manera expedita, rápida y precisa, sin dilaciones innecesarias.

h) **Prohibición de mediación o conciliación:** las personas involucradas en hechos de violencia de género no serán expuestas a mediaciones, conciliaciones o careos de ningún tipo y bajo ninguna circunstancia.

i) **Transparencia, acceso a la información, derecho a ser parte**: se brindará toda la información acerca del procedimiento o medidas que se tomen, garantizando el derecho a ser parte en todos los procesos que se tramiten con motivo de situaciones de violencia de género.

j) **Imparcialidad:** las personas que intervengan, deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses, se abstendrán de intervenir.

k) **Integralidad, interdisciplinariedad, interseccionalidad:** las consultas e intervenciones como así también los procedimientos serán abordadas y ejecutadas de manera integral e interdisciplinaria, procurando la coordinación y articulación de las diferentes instancias para la atención de los casos.

l) **Principio pro Persona:** en las intervenciones, consultas o procedimientos que se llevan a cabo para la protección frente al acoso, discriminación y violencia contra cualquier persona de la comunidad de la FCC, se debe aplicar la norma y criterio más favorable a los derechos de las personas víctimas de violencia, sin afectar los derechos o garantías de las personas sindicadas como responsables.

Artículo 5.- Definiciones. La violencia de género es una clase de violencia (incluyendo sus diversos tipos y modalidades) ejercida por cualquier persona, de manera directa o indirecta, por acción u omisión, tanto en el ámbito público como privado, sobre otra debido a su género, identidad de género u orientación sexual o derivada de mandatos de masculinidad hegemónica y cuyo principal efecto es impactar de manera negativa sobre su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Puede presentarse de acuerdo a diversos tipos y modalidades, entre los que principalmente se encuentran:

I.-Tipos de violencia:

a) **Física:** es la que se emplea contra el cuerpo, produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física. Incluye agresiones específicas a personas con discapacidad, como restringir su movilidad o privarlas de dispositivos de asistencia.

b) **Psicológica:** es la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o que busca degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y 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 la salud psicológica y a la autodeterminación. En el caso de personas con discapacidad, también puede incluir prácticas que afectan la salud psicológica, autonomía y autodeterminación debido a la negación de su capacidad para tomar decisiones o ser tratadas con dignidad.

c) **Sexual:** importa cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de decidir voluntariamente acerca de la 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 personas.

d) **Económica y patrimonial:** se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales, a través de, por ejemplo: la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de bienes; la pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; 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.

e) **Simbólica:** es la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de personas en la sociedad. En el caso de las personas con discapacidad, también incluye la reproducción de estereotipos y representaciones que refuerzan su marginalización, invisibilizando su autonomía, capacidades y derechos, y contribuyendo a la discriminación y exclusión social.

II.- Modalidades de violencia. Se entiende por *modalidades* las diferentes formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia. Las principales manifestaciones son:

a) **Doméstica:** es aquella ejercida por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde 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) **Institucional:** es aquella realizada por personas funcionarias, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, con el fin de retardar, obstaculizar o impedir el acceso a las políticas públicas. También comprende la violencia ejercida en espacios políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

c) **Laboral:** se presenta como una forma de discriminación que obstaculiza el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo. Constituye también violencia laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática con el fin de lograr su exclusión laboral.

d) **Mediática:** importa cualquier 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, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia.

e) **Violencia capacitista:** se ejerce sobre personas con discapacidad, tanto física como mental, derivada de prejuicios y estigmatización hacia sus capacidades y condiciones. Incluye la exclusión, discriminación, trato desigual, y la negación de acceso a derechos y recursos, como la educación, el empleo, etc. Se manifiesta también en actitudes de paternalismo, descalificación o la invisibilización de sus necesidades y voces, contribuyendo a la perpetuación de la marginalización de las personas con discapacidad en la sociedad.

f) **Digital:** es aquella que se ejerce a través de entornos digitales: en espacios como redes sociales, grupos de whatsapp, páginas web, correo electrónico, aulas virtuales, espacios de reunión virtual o cualquier otro medio virtual de transmisión de datos. Se manifiesta a través de acciones como el ciberacoso, el hostigamiento en línea, la difusión no consentida de imágenes íntimas, el doxing (difusión de información personal sin autorización), la suplantación de identidad, y otras prácticas que vulneran la seguridad, privacidad y dignidad de las personas.

g) **Pública o política:** es aquella que impide o limita el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atenta contra la representación, desalentando y/o menoscabando la actividad política.

Capítulo II - Parte Especial

Artículo 6. - Ámbito de aplicación y alcance. El presente Protocolo se aplicará de acuerdo a la competencia de los órganos de gobierno de la Facultad y sin perjuicio de los procedimientos establecidos en la Ord. N° 9/12 del HCS (T.O RR 1303/2021) o la que en el futuro la reemplace. Asimismo, no excluye la intervención del Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las violencias de género en el ámbito de la UNC, coordinado por la Defensoría de la Comunidad Universitaria, la Unidad Central de Políticas de Género y la Secretaría de Bienestar y Modernización. Debe interpretarse de manera armónica y complementaria con las normas citadas y con aquellas que dicten los órganos de gobierno de la Universidad de acuerdo a sus ámbitos de competencia.
En cuanto al alcance, comprende a las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el ámbito de la Facultad de Ciencias de la Comunicación y alcanza también a aquellas que tengan lugar fuera del ámbito físico-espacial de esta unidad académica, siempre que ocurran con motivo u ocasión de actividades académicas y/o laborales de la Facultad (esto incluye entornos digitales, telefónicos, entre otros).

Artículo 7.- Personas comprendidas. Quedan alcanzadas en el presente protocolo las personas de todas las expresiones sexogenéricas: mujeres, comunidad LGTTTBIQNB+ (lésbico, gay, transexual, transgénero, travesti, bisexual, inter- sexual, queer, no binarie) u otros grupos, que por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de las construcciones sociales heteronormativas y binarias, están expuestas a violencia de género y que pertenezcan a la comunidad de la Facultad de Ciencias de la Comunicación. En tal orden comprende a las personas que integran los estamentos estudiantil, docente, nodocente y egresades, así como a las autoridades, personas contratadas, personas investigadoras, personas beneficiarias de becas y quienes realicen adscripciones o ayudantías, siempre que los hechos de que se trate tengan lugar con motivo u ocasión de la actividad universitaria.

Artículo 8.- Situaciones alcanzadas. Quedan comprendidas -de manera no taxativa- los distintos tipos de violencias en sus diferentes modalidades, en especial las previstas por el artículo 5 del presente, entre las que se encuentran: situaciones de violencia física y/o psicológica y/o sexual y/o discriminación basada en el sexo y/o género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. Las mencionadas violencias pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una

persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual.

Artículo 9.- Recepción de situaciones. En la FCC las situaciones de violencia de género pueden ser canalizadas por el Programa de Género y Diversidad a través de las siguientes vías: Consulta y Solicitud de Intervención. En los casos en que la persona opte por hacer una Denuncia o un Manifiesto, la única dependencia habilitada a receptarlos es el Equipo de Atención del Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las violencias de género en el ámbito de la UNC. En estos últimos casos, el Programa de Género y Diversidad FCC realizará el acompañamiento y seguimiento.

Artículo 10.- Consulta. Quien se encuentre atravesando una situación que considere comprendida en el presente Protocolo, ya sea en forma individual o grupal, como así también quien hubiese conocido o presenciado alguna de las situaciones alcanzadas, puede optar por realizar una consulta inicial a través del Programa de Género y Diversidad de la FCC, para obtener orientación antes de iniciar formalmente una solicitud de intervención, manifiesto o denuncia o simplemente para dejar asentada la consulta. La consulta podrá ser recepcionada de manera presencial o virtual a través de los canales de comunicación que deben estar siempre publicados en la página web de la Facultad en un lugar visible y de fácil acceso. El Equipo de Acompañamiento realizará una escucha inicial del caso y de manera inmediata se le brindará a la persona toda la información acerca de las herramientas que existen en la Facultad y en la UNC con el fin de activar los mecanismos de protección, cuando corresponda. Se dejará constancia de la consulta en el sistema Yarken.

Artículo 11.- Solicitud de intervención. Quien se encuentre atravesando una situación que considere comprendida en el presente Protocolo o quienes hayan conocido o presenciado alguna de las situaciones previstas en el artículo 5, como así también autoridades de la institución, equipos docentes o responsables de espacios o áreas, podrá optar por realizar una Solicitud de Intervención del Programa de Género y Diversidad de la FCC. Según la naturaleza de cada situación, se implementarán intervenciones con enfoque de género integral, intercultural e interseccional con el fin de diseñar estrategias de prevención, atención y sensibilización que contribuyan a la erradicación de la violencia y la promoción de una cultura de respeto, igualdad y diversidad dentro de la comunidad de la Facultad de Ciencias de la Comunicación. La solicitud puede formularse a través de cualquier canal de comunicación. Se garantizará la confidencialidad respecto a la identidad de quienes lo soliciten.

Esta herramienta permite -de manera no taxativa-:

a) Obtener una recomendación por parte del Programa de Género y Diversidad sobre una situación específica.

b) Llevar a cabo acciones que se dirijan a la sensibilización (capacitaciones, talleres, etc.)

c) Diseñar dispositivos específicos de prevención y abordaje para situaciones determinadas.

Las modalidades mencionadas no excluyen otras formas de intervención. En tal sentido, las acciones correspondientes a esta herramienta deben adaptarse a las necesidades y requerimientos de cada caso. De cada intervención se dejará constancia en el sistema Yarken.

Artículo 12.- Manifiesto y denuncia. Tanto el manifiesto como la denuncia deben ser formuladas en el Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las violencias de género en el ámbito de la UNC, y a través de los medios que dicha dependencia habilita.

a) **El Manifiesto:** tiene por fin dejar constancia fehaciente de determinados hechos o situaciones. Su contenido es absolutamente confidencial y solo la dependencia que lo recepta, conoce el contenido. Sin perjuicio de ello y a requerimiento de la persona interesada, puede dar lugar a una intervención en los términos del artículo precedente como así también a articulaciones institucionales, a través de las autoridades, que se dirijan a abordar la situación y generar acciones de prevención o cese de violencias. Sirve también como un antecedente en los casos en los que -con posterioridad- se radique una denuncia formal.

b) **La Denuncia:** tiene por objeto iniciar una investigación administrativa a fin de determinar la responsabilidad por los hechos denunciados y establecer las medidas preventivas y/o sanciones que correspondan de acuerdo a los procedimientos previstos en la Ordenanza N° 9/12 del HCS (T.O RR 1303/2021) o la que en futuro la reemplace.

Artículo 13. Acompañamiento y medidas de protección. Durante la tramitación de cualquiera de los procedimientos que se hayan iniciado con motivo de las vías previstas en el presente Protocolo, la Facultad, a través del Equipo de Acompañamiento del Programa de Género y Diversidad, garantizará el acompañamiento integral a la persona denunciante durante todo el proceso, brindando escucha, apoyo, asesoramiento y medidas de contención. Se garantizará el respeto por los derechos de todas las partes involucradas a través de la *escucha activa* y el respeto por el debido proceso. Este último aspecto importa priorizar tanto el derecho a ser oído del denunciado como la protección y bienestar de la persona denunciante, manteniendo siempre la perspectiva de género como eje rector. Según la gravedad del caso, y sin perjuicio de las medidas

preventivas que puedan ser dispuestas con motivo de la existencia de una denuncia que se tramite en el marco de la Ord. N° 9/12 del HCS (T.O RR N° 1303/2021) o la que en el futuro la remplace, el Programa de Género y Diversidad puede recomendar medidas que se dirijan a proteger a la víctima y evitar nuevas situaciones de violencia, sin restringir ningún derecho de las personas involucradas. Estas medidas deben ser adoptadas y ejecutadas respetando la autonomía de la persona afectada y con su consentimiento, priorizando siempre su seguridad.

Artículo 14. - Seguimiento interno y articulación. Una vez activado el Protocolo, el Programa de Género y Diversidad de la FCC debe llevar adelante el seguimiento a través de la articulación institucional con los órganos y áreas competentes, tales como Secretaría Legal y Técnica, Secretaría de Asuntos Académicos, Secretaría Estudiantil, Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las violencias de género en el ámbito del a UNC, la Defensoría de la Comunidad Universitaria, etc, según corresponda. El seguimiento debe realizarse garantizando la confidencialidad respecto a la identidad de las personas involucradas, así como a los pormenores de los hechos de que se trate.

Artículo 15.- Ejecución de medidas preventivas. En los casos en los que con motivo de una denuncia se haya iniciado un proceso sumarial de conformidad con lo dispuesto en la Ord. N° 9/12 del HCS (T.O RR N° 1303/2021) o la que en el futuro la reemplace, y los órganos competentes hayan recomendado la aplicación de medidas preventivas, las autoridades que resuelvan su aplicación, como así también las áreas o espacios involucrados en su ejecución, deben procurar su implementación de acuerdo a los principios enunciados en el presente Protocolo.

Artículo 16.- Aplicación de sanciones. Si con motivo de un proceso sumarial se determina la responsabilidad de una persona, y en consecuencia, corresponde la aplicación de alguna de las sanciones previstas en la Ord. N° 9/12 HCS (T.O RR N° 1303/2021) o la que en el futuro la reemplace, los órganos competentes para aplicarlas, deben atender a los principios enunciados en el artículo 4 y velar por el cumplimiento de los siguientes ejes en el tratamiento del caso y proceso de decisión de la sanción.

a) **Abordaje serio y respetuoso del caso, garantizando el trato digno a todas las personas involucradas.** Esto incluye la necesidad de escuchar a las víctimas cuando deseen manifestarse, como así también a las personas sindicadas como responsables, de manera separada a fin de evitar “careos” y cualquier instancia de revictimización.

b) **Aplicar perspectiva de género con enfoque intercultural, interseccional integral y reparador.** La interpretación y evaluación de los expedientes deben realizarse de manera detallada y completa a través de un enfoque que reconozca las desigualdades estructurales presentes en las relaciones de género. Al analizar los hechos y la prueba, tener en cuenta las diferencias sexo-genéricas que pueden existir entre las personas involucradas. Esto implica no sólo atender a lo explícito, sino también a las dinámicas sutiles y estructurales que afectan de manera diferente a mujeres, personas LGTTTBIQNB+ y otras identidades en situaciones de vulnerabilidad. Este enfoque debe también contemplar factores contextuales, como la posición social, la cultura de origen o la presencia de alguna discapacidad, para comprender cómo las desigualdades se entrelazan y afectan a las personas de manera diferencial. Por su parte, el enfoque integral y reparador facilita una evaluación justa de la gravedad de los hechos y la aplicación de medidas de protección que sean proporcionales y adecuadas, buscando siempre una respuesta transformadora que favorezca la reparación de las víctimas y la erradicación de las estructuras de desigualdad. También significa no creer en ideas fijas sobre hombres y mujeres, personas LGTTTBIQNB+ y, en su lugar, entender cómo las desigualdades se relacionan con factores contextuales como la posición social, la cultura de origen o tener alguna discapacidad. El propósito es garantizar que se entienda cada caso de manera justa y completa, evitando tomar decisiones que mantengan desigualdades y contribuyendo a un enfoque más reparador y transformador.

c) **Garantizar la celeridad y la absoluta confidencialidad de los datos que pudieran vulnerar la intimidad de las personas involucradas.**

d) **Adoptar medidas tendientes a sensibilizar a la comunidad universitaria**, promoviendo valores de igualdad y deslegitimación de la violencia contra las mujeres e identidades sexogenéricas disidentes.

e) **Contemplar las medidas restaurativas y *penas no punitivas*.** Las autoridades competentes para aplicar la sanción, de acuerdo a las circunstancias particulares del caso y la gravedad de los hechos de que se trate, y siempre que la víctima lo haya solicitado o consentido, tendrán especial consideración por la aplicación de medidas restaurativas además de la sanción que corresponda, entre las que se encuentran: pedido de disculpas, reasignación de funciones, modificación de la organización del trabajo, orden de realizar capacitaciones en materia de violencia y discriminación por razones de género (art. 3 bis de la Ord. N° 9/12 HCS (T.O RR N° 1303/2021) o la que en el futuro la reemplace.

Sin perjuicio de la aplicación de medidas restaurativas en los términos expuestos, los órganos competentes para decidir el contenido de la sanción en base a las

recomendaciones de los órganos que deben intervenir en forma previa, en el proceso de decisión de la graduación de la sanción, tendrán consideración por integrar el contenido de la misma con recomendación de acciones que se dirijan al aprendizaje y la reflexión sobre conductas inapropiadas, así como a la transformación de actitudes y comportamientos (capacitaciones, talleres, voluntarios, actividades académicas, etc). A tales efectos, el Programa de Género y Diversidad y el Consejo Asesor de Género de la FCC deben encontrarse a disposición para asesorar o recomendar medidas determinadas o bien articular acciones específicas. El Programa de Género, debe propiciar espacios para la realización de capacitaciones en materia de género, que incluyan temáticas relevantes como la equidad de género, la diversidad sexual, la violencia de género, los derechos humanos y la construcción de una convivencia respetuosa y libre de discriminación. Las capacitaciones deben orientarse a generar un espacio de reflexión que permita a las personas responsables reconocer las desigualdades estructurales y sus efectos en la comunidad.

Artículo 17.- Informes, seguimientos y registros. El Programa de Género y Diversidad de la FCC llevará el registro de las situaciones en las que intervención en el sistema Yarken realizará informes periódicos para monitorear y evaluar la efectividad del protocolo, así como para proponer mejoras continuas. Al finalizar cada año académico, el Programa Género y Diversidad de la FCC deberá elevar al Consejo Asesor de Género y posteriormente, al Decanato y Honorable Consejo Directivo un informe anual donde -de manera objetiva- consignará los datos relacionados a los casos de violencia o discriminación por motivos de género. Además, realizará un seguimiento activo de los casos una vez concluidos, para garantizar que no se reproduzcan situaciones de violencia o acoso y que las medidas preventivas se mantengan.

Artículo 18.- Prácticas seguras en entornos digitales. Sin perjuicio de las medidas de formación que se lleven a cabo para prevenir situaciones de violencia o discriminación por motivos de género, la Facultad adoptará acciones específicas en materia de practicas seguras en entornos digitales, en especial en aquellos espacios académicos o curriculares que se desarrollan en entornos virtuales. Esto implica aplicar medidas, recomendaciones y promover el uso responsable y seguro de las tecnologías para proteger dispositivos, cuentas y datos personales frente a ataques digitales. La falta de seguridad digital aumenta la exposición y vulnerabilidad a estas formas de violencia digital.

Artículos 19.- Formación, género y comunicación. La Facultad se compromete a llevar a cabo acciones de formación para sensibilizar a la comunidad sobre las violencias por motivos de género y los derechos de las personas afectadas, promoviendo una cultura institucional basada en la igualdad y el respeto.

Universidad Nacional de Córdoba
2025

Hoja Adicional de Firmas
Informe Gráfico

Número: IF-2025-00467604-UNC-AVG#FCC

CORDOBA, CORDOBA
Jueves 19 de Junio de 2025

Referencia: PROYECTO DE PROTOCOLO - MODIFICACIONES

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 13 pagina/s.

Digitally signed by GDE UNC
DN: cn=GDE UNC, c=AR, o=Universidad Nacional de Cordoba, ou=Prosecretaria de Informatica, serialNumber=CUIT 30546670623
Date: 2025.06.19 15:58:16 -03'00'

Lucía Astrada
Técnico Auxiliar
Área Violencia de Género Facultad de Ciencias de la Comunicación
Universidad Nacional de Córdoba

Digitally signed by GDE UNC
DN: cn=GDE UNC, c=AR, o=Universidad Nacional de Cordoba, ou=Prosecretaria de Informatica, serialNumber=CUIT 30546670623
Date: 2025.06.19 15:58:21 -03'00'