

Expediente N° 41859/2022
Rosario, 08 de Junio de 2023

VISTO el presente expediente elevado por la Secretaria de Género, Derechos Humanos y Diversidad, Mg. Sandra Pittet, mediante el cual eleva la nueva propuesta del “Procedimiento para la atención de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género en la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario”, y

CONSIDERANDO:

La aprobación de la Ordenanza N° 754/2022 “Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario”.

Que mediante expediente N° 47229/2022, se autoriza a que uno de los cargos del equipo de atención sea integrado por una persona perteneciente a esta Casa de Altos Estudios.

*Lo analizado y aconsejado por la Comisión de Interpretación y Reglamentos.
Que el tema es tratado en sesión del día de la fecha.*

Por ello,

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
BIOQUÍMICAS Y FARMACEUTICAS**

RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Aprobar los Procedimientos para la prevención, atención y erradicación de situaciones de violencia y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género y orientación sexual en la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario, según consta en **ANEXO I** de la presente.

ARTICULO 2°.- Aprobar el Reglamento llamado a concurso para cubrir 6 (seis) cargos para el “Núcleo Asesor”. Autoridad de aplicación del Procedimiento para la prevención atención y erradicación de situaciones de violencia y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género y orientación sexual en la Facultad de Ciencias Bioquímicas y



*Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario, según consta en **ANEXO II** de la presente.*

ARTICULO 3º.- *Déjese sin efecto las Resoluciones C.D. N°s 417/2018, de fecha 02.08.2018 y 102/2021, de fecha 23.04.2021.*

ARTICULO 4º.- *Regístrese, comuníquese y archívese.-*

RESOLUCION C.D. N° 208/2023

RESOLUCION C.D. N° 208/2023**ANEXO I**

Procedimiento para la prevención, atención y erradicación de situaciones de violencia y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género y orientación sexual en la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario.

FUNDAMENTOS

La violencia y la discriminación basada en el género y/o la orientación sexual son perpetradas contra mujeres, varones e intersexs, cualquiera sea su identidad y/o expresión de género, en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Sin embargo, las mujeres e identidades feminizadas, cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipos culturales e históricos, constituyen la población más afectada por esas formas de violencia y discriminación. Estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos fundamentales han sido visibilizadas por la comunidad internacional y distintos Estados y sancionadas a través de diferentes instrumentos normativos que en nuestro país gozan de rango constitucional, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de Derechos Humanos, que remarcan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respeta la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal sin distinciones que puedan basarse en condiciones de carácter personal.

La no discriminación es un principio básico universal consagrado en múltiples Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. Las cláusulas de no discriminación exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas sus derechos reconocidos en los distintos tratados de Derechos Humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Asimismo, implica que los Estados velen porque la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias. El derecho a no ser objeto de discriminación figura en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea general de la ONU art. 2), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CNDH de la ONU art. 2), los Derechos del Niño -y la Niña- (Asamblea general de la ONU art. 2), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Asamblea general de la ONU art. 26). También reconocen y protegen el derecho de todas las personas al trabajo en la Declaración Universal de Derechos Humanos (Asamblea general de la ONU art. 1, 2, 7 y 23), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Asamblea general de la ONU art. 26), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica art. 11.1 y 24), la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre (IX Conferencia Internacional Americana art. 2), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Asamblea general de la ONU art. 6 y 7).

En Argentina, en relación al principio de no discriminación, contamos con la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios, la cual establece que discrimina “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionado” (Ley N° 23.592, art. 1 de 1988). Así también se considerarán particularmente los actos y omisiones discriminatorios basados, entre otros motivos, por el género y la orientación sexual.

En lo que refiere a las mujeres en particular, contamos con instrumentos internacionales y nacionales que refieren a la violencia y la discriminación basadas en su género. Así, tenemos la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres” (Convención Belem do Para, 1994), la “Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CETFDICM) (Asamblea general de la ONU, 1979), la Ley Nacional de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” (HCDyC Ley N° 26.485 de 2009), su Decreto de Reglamentación (Decreto N° 1011 de 2010) y sus modificaciones. La Convención de Belem Do Pará (1994) se refiere a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado afirmando, además, que el mismo incluye entre otros el derecho a ser libre de toda forma de discriminación (Convención Belem do Para art. 6). En cuanto al concepto de discriminación, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer la califica como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Convención Belem do Para art. 1). Con relación a la caracterización de la violencia, la Ley N° 26.485 (art. 4 de 2009) y su modificación (HCNA Ley N° 27.533 art. 2 de 2019) definen la violencia contra las mujeres como “toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes” (HCNA Ley N° 26.485 art. 4 de 2009). Se describen seis tipos de violencia: 1) física; 2) psicológica; 3) sexual; 4) económica y patrimonial; 5) mediática y 6) política. (HCNA Ley N° 26.485 art. 5 de 2009). La violencia institucional contra las mujeres es comprendida como “aquella realizada por los/las funcionarios/as, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o instituciones pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres 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” (HCN Ley N° 26.485 art. 6 inc. b de 2009); la violencia contra las mujeres en el espacio público como “aquella ejercida contra las mujeres 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” (HCN Ley N° 26.485 inc. incorporado por el art. 1 de la Ley 27.533 de 2019); y la violencia pública-política contra las mujeres como “aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros” (HCN Ley N° 27.533 art. 4 inc. h de 2019).

La violencia indirecta contra las mujeres se considera como “toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.” (HCN Ley N° 27.533 art. 2 de 2019). Históricamente, en cuanto a la representación de la mujer en los espacios públicos-políticos se destacan la Ley de Cupo Femenino en Argentina (HCNA Ley N° 24.012 de 1991) y la Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (HCNA Ley N° 27.412 de 2017). Respecto al marco legal más relevante y reciente, cabe señalar la Ley Micaela. Capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres (HCNA Ley N° 27499 de 2018) que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Asimismo, el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) adhiere a esta última normativa mediante Acuerdo Plenario (CIN AP N°1076 de 2019), invitando a las instituciones universitarias públicas del CIN “a la organización de la capacitación obligatoria en materia de género y violencia contra las mujeres prevista en la Ley N° 27499 “Ley Micaela” para sus autoridades superiores, docentes, nodocentes y estudiantes” (CIN AP N°1076 art. 2 de 2019), y, además, recomendando a estas, “el desarrollo y la promoción de políticas tendientes a erradicar la desigualdad entre los géneros teniendo en cuenta las líneas proyectadas por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) en articulación con el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Nación” (CIN AP N°1076 art. 3 de 2019).

Con relación a la orientación sexual e identidad o expresión de género de las personas, contamos con recientes normativas que garantizan el derecho a la diversidad. En el ámbito nacional se ha sancionado la Ley N°26.618 de 2010 sobre Matrimonio entre personas del mismo sexo, la Ley N°26.743 de 2012 de Identidad de género, la ley N°26.150 de 2006 de Educación Sexual Integral, la “Ley de promoción del acceso al empleo formal Diana Sacayán-Lohana Berkins” N° 27636 de 2021 que promueve el acceso al empleo formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros y establece un cupo mínimo de 1% de los cargos y puestos del Estado Nacional para esta población, y el Decreto Presidencial N° 476 de 2021 que reconoce la posibilidad de “solicitar que en la zona reservada al “sexo” en los Documentos Nacionales de identidad, y en los Pasaportes Ordinarios para Argentinos, se consigne la letra “x” “, entendiéndose que “la nomenclatura “X” en el campo “sexo”

comprenderá las siguientes acepciones: no binaria, indeterminada, no especificada, indefinida, no informada, autopercebida, no consignada; u otra acepción con la que pudiera identificarse la persona que no se sienta comprendida en el binomio masculino/femenino” (PEN Decreto N° 476 art. 4 de 2021). En el ámbito internacional la Organización de Estados Americanos (OEA) ha dictado varias resoluciones sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género en la cual se condenan los actos de violencia y violaciones a los derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género, a la vez que repudia la discriminación contra personas que se funden en los mismos motivos. En cuanto a la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género, en los Principios de Yogyakarta (CDDHH ONU, 2006), recogen una serie de principios relativos a la orientación sexual e identidad de género, con la finalidad de orientar la interpretación y aplicación de las normas vinculantes del Derecho internacional de los Derechos Humanos, estableciendo unos estándares básicos, para evitar los abusos y dar protección a los Derechos Humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGTBTBIQ+).

Argentina tiene responsabilidades internacionales que cumplir respecto a la prevención, sanción y eliminación de la violencia sexual y de la discriminación por razones de género y elección sexual, teniendo en consideración las múltiples recomendaciones que los organismos de Naciones Unidas le han hecho a nuestro país. Se encuentra a cargo del Estado, en todos sus niveles institucionales, la responsabilidad de hacer efectivos los derechos reconocidos en estos Instrumentos de Derechos Humanos que aseguren a las personas que sufren violencia y discriminación, en razón de su género o por su orientación sexual, la posibilidad de contar con recursos sencillos, rápidos y efectivos ante los órganos competentes para reclamar por violaciones a sus derechos fundamentales (la Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 8; Pacto de San José de Costa Rica, art. 25, inc. 1; Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación, art. 10). La obligación del Estado de dar cumplimiento a lo regulado en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos no se agota en el dictado de leyes formales en el ámbito interno, sino que exige, además, que se adopten medidas de acción positivas que se traduzcan en políticas transversales y activas que aseguren la igualdad de oportunidades en el goce de estos derechos, priorizando a aquellos grupos que históricamente han estado en especiales situaciones de vulnerabilidad.

En este sentido, resulta imprescindible visibilizar, atender y erradicar la violencia y la discriminación basadas en el género ya que los efectos de las mismas interfieren, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo del trabajo o desarrollo educativo según fuere el caso, convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles y provocando sentimientos de humillación e intimidación. La perpetración y/o reiteración de conductas de carácter sexual violentas, discriminatorias o que resulten intimidatorias y que degradan las condiciones de inserción en el ámbito universitario, trae como consecuencia la inestabilidad y obtura la permanencia en los procesos educativos, así como el mantenimiento de la relación de trabajo.

Es por esta razón que, en aquellos casos en que no ha sido posible la prevención y se verifica la existencia de un daño, la persona damnificada debe contar con la posibilidad de exigir una

reparación y el cese inmediato de las situaciones de violencia y discriminación, mediante procedimientos oportunos, accesibles, eficaces establecidos con dicha finalidad y que resguarden la dignidad y lo más posible la privacidad e intimidad de la persona afectada. Asimismo, se observa que, entre las diversas formas de violencia sexual registradas, existe la figura del acoso sexual, sancionada en el Decreto Nacional N° 2.385 de 1993 de Acoso Sexual en la Administración Pública Nacional. No obstante, sobre las situaciones de acoso sexual desarrolladas en el marco de las relaciones interpersonales establecidas en los ámbitos educativos no existen normativas de alcance nacional que enfoquen a las instituciones universitarias. Aunque, en el caso de la Universidad Nacional de Rosario, contamos con disposiciones específicas para licencias especiales por violencia de género que comprende al personal Nodocente, docente e investigadores. (CS Decreto N° 366 de 2006; CS Res. N° 2684 de 2008 y Ordenanza CS N° 725 de 2017 incorporado por art. 1 de la Ordenanza CS N° 746 de 2020).

Esta normativa se sustenta en la ratificación del Gobierno Nacional del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo. Este Convenio especifica que “a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (OIT Convenio N° 190 art. 1).

Asimismo, más allá de los avances en materia legislativa, en discursos y prácticas estatales se siguen ubicando y focalizando las violencias de género en términos de relaciones interpersonales, desligándolas de la estructura cultural, socio-económica y política que las produce y las sostiene, siendo un modo de individualizar y psicopatologizar un problema multidimensional. Las violencias sexistas son parte de una estructura sostenida desde un sistema patriarcal que continúa persistiendo en nuestra sociedad y reproduciendo prácticas y relaciones de poder opresivas, violentas y discriminatorias.

Durante los últimos años, distintas Universidades argentinas han aprobado protocolos y se han creado redes interuniversitarias que abordan la problemática de manera integral. Así, en 2014 la Universidad Nacional del Comahue ha sancionado el “Protocolo contra violencias sexistas” (Ordenanza N° 1572 de 2014); a finales de ese mismo año, en tres unidades académicas de la Universidad Nacional de Rosario se crean: el “Procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Humanidades y Artes” (CD. Res. N° 1579 de 2014), el “Procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, de las personas que desarrollan actividades en el ámbito

de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales” (CD. Res. 2573 de 2014) y el “Procedimiento para la Atención de Situaciones de Violencia Sexual y Discriminación basada en el Género ocurridas en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario” (CD. Res. 501 de 2014).

Desde el año 2015, la Universidad Nacional de Rosario forma parte de la creación de la “Red Universitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias” (RUGE). Al mismo tiempo, son aprobados: el “Plan de Acciones y Herramientas para Prevenir, Atender y Sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC” en la Universidad Nacional de Córdoba (CS Res. N° 1011 de 2015), el “Protocolo para la Actuación en Situaciones de Discriminación por razones de Género y/o Violencia de Género” en la Universidad Nacional de San Martín (CS Disp. N° 041 de 2015); el “Protocolo para la Actuación en Situaciones de Discriminación por razones de Género y/o Violencia de Género” en la Universidad Nacional de La Plata (CS Res. N° 410 de 2015); el “Protocolo de Acción institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual” en la Universidad de Buenos Aires (CS Res. N° 4043 de 2015); y el “Programa Institucional para la Equidad de Género” de la Universidad Tecnológica Nacional Regional Avellaneda (CS Res. N° 1274 de 2015).

En el año 2016 la Universidad Nacional de Quilmes sanciona el “Programa de Acción Institucional para la Prevención de la Violencia de Género” (CS Res. N° 518 de 2016) y el “Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género” (CS Res. N° 519 de 2016); dentro de la Universidad Nacional de Rosario se crea también el “Protocolo para la Atención de Situaciones de Violencia Sexual y Discriminación basada en el Género ocurridas en la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura de la Universidad Nacional de Rosario” (CD Res. N° 658 de 2016); la Universidad Nacional de Avellaneda aprueba el “Programa Transversal de Políticas de género y diversidad” (CS Res. N° 165 de 2016) y en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de la Patagonia “San Juan Bosco” se resuelve disponer la creación de un ámbito de atención que aborde las denuncias de estudiantes de la Facultad ante situaciones de violencia y/o acoso (CD Res. N° 046 de 2016).

En el transcurso del año 2017, se aprobaron instrumentos similares en la, Universidad Nacional Arturo Jauretche, Universidad Nacional de Mar del Plata, Universidad Nacional de las Artes, Universidad Nacional de Río Negro, Universidad Nacional de Cuyo, Universidad Nacional de Entre Ríos, Universidad Nacional de San Luis, Universidad Nacional de General Sarmiento. Y, en la actualidad, más de una decena de universidades se encuentran en proceso de elaboración de Protocolos y Procedimientos de actuación para abordar las violencias sexistas en sus marcos institucionales.

Durante el año 2018, se incorpora la RUGE al CIN (CIN Res. N°1299 de 2018) y la Universidad Nacional de Rosario sanciona la aprobación del “Plan de Acción para la prevención y eliminación de la violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario” y del “Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario” (CS ORD. N° 734 de 2018). En este mismo año, el Consejo Directivo de nuestra Casa de altos estudios aprueba el “Procedimiento para la atención

de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género en la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario” (CD Res. N° 417 de 2018).

Nuestra Universidad crea en 2019, el Área de Género y Sexualidades en el Rectorado y secretarías similares creadas en distintas Unidades Académicas, entre cuyas funciones se encuentra desarrollar acciones de prevención, abordaje y sensibilización para la erradicación de violencias sexistas. Además, con la adhesión a la "Ley Micaela" de la Universidad Nacional de Rosario, y a partir de la Resolución N° 1722 de 2019, el Rector se compromete en promover y multiplicar capacitaciones y propuestas de sensibilización y formación en género. (Rectorado Res. N° 1722 de 2019). En el año 2020, se implementó el Cupo Laboral Travesti- Trans “Alejandra González” en el ámbito de la Universidad de Rosario (CS Res. N° 783 de 2020) con el objetivo de promover la incorporación de personas travestis, transexuales y transgéneros que reúnan condiciones de idoneidad para los cargos vacantes en diferentes espacios que conforman la UNR.

Por último, es necesario, hacer un resumen histórico de las acciones de nuestra Facultad en la temática. En el año 2010, bajo la Resolución de C.D. N°487 referida al “Respeto a la identidad”, se reconoció el Derecho de ser nombrada como se autopercibía a Alejandra González, quien pertenecía al claustro nodocente de nuestra Facultad. Durante el año 2012, se crea bajo dependencia del Vicedecanato la Oficina de la Mujer, definida por Resolución Decanal N°086 como un “espacio específico para la reflexión y la concientización de cuestiones de género en los espacios académicos y científicos”. Como fue mencionado anteriormente, durante el año 2018, fue aprobado el “Procedimiento para la atención de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género en la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario” (CD Res. N° 417 de 2018). En el año 2021, el espacio de la Oficina de la Mujer se transforma en Secretaría de Género, Derechos Humanos y Diversidad (CD Res. N° 461 de 2021).

Por lo precedente, es menester que la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario asuma la responsabilidad social en procura de promover las acciones necesarias para una vida libre de violencias sexistas, como lo establecen los distintos tratados internacionales suscriptos por nuestro país. En este sentido, la Facultad necesita avanzar en el objetivo trazado en la prevención, atención y erradicación de las violencias sexistas que no solo impliquen acciones puntuales, sino una incorporación efectiva en términos de construcción de conocimiento desde la perspectiva de género en los estudios de grado y, en el futuro, un tratamiento transversal en las currículas y en los programas de los espacios curriculares de las carreras e instancias de formación que se ofrecen.

OBJETIVOS GENERALES

1. Promover acciones destinadas a la prevención y erradicación de todo tipo de violencias y discriminación, fomentando la protección integral de los derechos humanos y la sensibilización en materia de igualdad y equidad de género en el ámbito de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario.

2. Brindar asistencia y protección integrales a las personas que realicen consultas, solicitudes de abordaje y/o denuncias por situaciones de todo tipo de violencias o discriminación producidas en el ámbito de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.1- Adoptar medidas tendientes a la erradicación de las desigualdades de género y todo tipo de violencia y discriminación en el ámbito de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario.

1.2- Desarrollar acciones de prevención, sensibilización, capacitación, información sobre violencias y discriminación basadas en el género, identidad y/o expresión de género y orientación sexual en el ámbito de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario.

1.3- Propiciar acciones de articulación con otros espacios similares existentes en otras unidades académicas y ámbitos de la Universidad Nacional de Rosario para fortalecer interinstitucionalmente tareas de diagnóstico, prevención y atención de las problemáticas que emergen de las violencias sexistas y/o de género.

2.1- Adoptar medidas tendientes a abordar y atender situaciones de violencia de género, cualquiera sea su tipo y modalidad, producidas en los vínculos laborales y pedagógicos en el ámbito de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario, mediante el sostenimiento de un espacio propicio dotado de recursos humanos y materiales para tal fin.

2.2- Garantizar mecanismos y procedimientos apropiados creados al efecto, con el objeto de hacer cesar y reparar las situaciones particulares de violencia y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género y orientación sexual que sean consultadas o denunciadas en el marco de este Procedimiento.

2.3- Generar un Espacio de Atención y canales de comunicación, siguiendo los principios rectores descriptos en el Art. 4 de este Procedimiento para atender consultas, denuncias y solicitudes de intervención sobre situaciones derivadas de las desigualdades de género y las formas de violencias asociadas a éstas, que puedan surgir en el ámbito de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario.

CAPÍTULO 1

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento dispuesto en este reglamento tendrá vigencia dentro de la Unidad Académica, para los casos que se encuentren comprendidos y expresamente regulados por él, siendo a través de medios físicos, telefónicos, virtuales o de otro tipo, y que estén contextualizados en el marco de las relaciones interpersonales.

Se entiende por Unidad Académica:

a. El emplazamiento físico central de la Unidad Académica y sus dependencias o anexos.

b. El espacio por fuera del espacio físico de la Unidad Académica y sus dependencias o anexos.

Se entiende por relaciones interpersonales: el campo de actividades humanas de carácter laboral, educativas, recreativas y otras que hagan a la interacción de los miembros de la comunidad académica, sea o no con fines académicos.

ARTÍCULO 2.- SUJETES

Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios de esta Unidad Académica, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes, cualquiera sea su situación académica, graduados, con participación activa en la unidad académica o por situaciones ocurridas en su período como estudiantes, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales, en las instalaciones edilicias de la Unidad Académica. En este caso, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externos a la institución. A los fines de instrumentar lo anteriormente mencionado, se estipula que en los futuros contratos que pueda firmar nuestra Unidad Académica, exista una cláusula que dé cuenta de nuestra posibilidad de rescindir el contrato, en función de las situaciones comprendidas en el presente Procedimiento.

ARTÍCULO 3.- SITUACIONES QUE COMPRENDE

Este procedimiento incluye situaciones de violencia y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, 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, libertades y garantías.

Las situaciones señaladas pueden llevarse a cabo mediante cualquier medio, 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, orientación sexual y /o expresión de género que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Quedan comprendidos:

- a.** Hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica “Delitos contra la Integridad Sexual” comprendidos en el Capítulo II, 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.
- b.** Hechos de violencia sexual no descritos en los términos del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual todo comentario 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.
- c.** Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.
- d.** Hechos que configuren violencia física, psicológica, emocional y simbólica descriptos por la ley nacional Nº 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.

ARTÍCULO 4.- PRINCIPIOS RECTORES

Toda acción que se desarrolle enmarcada en este instrumento de actuación se regirá por los siguientes principios:

a. Asesoramiento gratuito. La persona afectada será asesorada legalmente de manera gratuita por las áreas respectivas de la institución.

b. Respeto y privacidad. La persona que efectúa la consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de las personas en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. Este derecho de reserva nunca podrá afectar el derecho de defensa de la/s persona/s en caso de existir una denuncia y la persecución de un sumario o juicio académico.

c. No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que denuncia, o datos que permitan identificarla. Esto no obsta que la persona quiera, por su voluntad, hacer pública la situación consultada o denunciada.

d. Diligencia y celeridad. La investigación y resolución de la denuncia presentada deberán ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento, ante cada situación, pueda ser completado en el menor tiempo posible.

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

CAPÍTULO 2

ARTÍCULO 5.- COMPETENCIAS Y ABORDAJES

a. De la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas:

La actuación se iniciará en esta Unidad Académica a partir de la recepción de consultas, denuncias o solicitudes de intervención que lleguen al Equipo de Atención compuesto por dos referentes con probada capacidad y antecedentes en la comprensión y el abordaje de situaciones de violencia de género, quienes desarrollarán las estrategias pertinentes para intervención y seguimiento de cada situación abordada.

Una de las personas que integre el Equipo de Atención pertenecerá preferentemente al ámbito de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas y la otra a un ámbito externo a la unidad académica. Les referentes que integren el Equipo de Atención serán elegidos por concurso público de antecedentes y oposición. En consonancia con la legislación vigente respecto a la paridad de género y conforme a lo explicitado en los fundamentos del presente reglamento, al menos una de las personas que integren este espacio deberá ser mujer.

Las personas referentes deberán ser graduadas de la Universidad Nacional de Rosario y acreditar experiencia y formación relativa a los derechos humanos con perspectiva de Género y Diversidad Sexual.

Es función específica del Equipo de Atención atender situaciones concretas que lleguen en forma de consulta, denuncia o solicitud de intervención a través de los medios a disposición.

Además, se creará un “Núcleo Asesor” que tendrá funciones de observación y seguimiento de las intervenciones y la gestión de herramientas necesarias para la consecución de los fines. Dicho Núcleo estará integrado en representación de los espacios de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario por la Asesoría Jurídica, una integrante del Área de Pedagogía Universitaria, una integrante de la Comisión de Cultura, una integrante de la Secretaría de Coordinación Institucional, junto a dos representantes por cada uno de los claustros docente, nodocente y estudiantil que tengan experiencia en las problemáticas de género y sexualidades.

Los representantes de los claustros docente, nodocente y estudiantil serán elegidos por concurso (Ver Anexo II). En consonancia con la legislación vigente respecto a la paridad de género y conforme a lo explicitado en los fundamentos del presente reglamento, al menos una de las personas que represente a cada claustro deberá ser mujer.

El Equipo de Atención y el “Núcleo Asesor” constituyen el Equipo de Trabajo de Género cuyas funciones son:

- A) Acompañar y asesorar a estudiantes, docentes y nodocentes, ante situaciones que queden comprendidas dentro de éste instrumento.
- B) Planificar el programa de abordaje integral en materia de violencias de género y discriminación sexual.
- C) Realizar diagnósticos e informes que den cuenta de las características de la violencia de género sobre la base de las situaciones atendidas.
- D) Apoyar la tarea de los eventos, materias optativas, asignaturas electivas, actividades puntuales, colectivos que trabajen la temática de género dentro de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas, a fin de aportar a la promoción del derecho a una vida libre de violencias.
- E) Realizar actividades de difusión, información y sensibilización dirigida a toda la comunidad a fin de dar a conocer el procedimiento, sus alcances y las situaciones sobre las que opera.

b. De la Universidad Nacional de Rosario:

Cuando proceda, las estrategias de intervención, abordaje y seguimiento, deberán ser articuladas con el equipo interdisciplinario de la Universidad Nacional de Rosario conforme la Ordenanza CS N° 754 de 2022.

c. Trámite diferenciado:

Cuando la Facultad tome conocimiento de una denuncia de violencia de género que compromete actores de cualquier condición en el desarrollo de sus actividades, se desarrollarán dos tipos de procedimientos administrativos independientes y diferenciados, que tendrán por fin, respectivamente, la toma de medidas concretas para proteger la integridad física, psíquica y emocional de la víctima dentro del ámbito de la Facultad, como así la sanción a la persona presunta implicada. Las acciones serán completamente independientes una de otra y el mantenimiento de medidas administrativas de protección en cualquiera de sus formas no dependerá de la sanción o no a la persona implicada. Esta diferenciación no será el obstáculo para que, también en forma independiente, en base a los reglamentos disciplinarios vigentes, se establezcan legítimamente medidas suspensivas si correspondiere en el campo sancionatorio.

En todos los casos que fuera necesaria la apertura de sumario administrativo, a los fines específicos del presente protocolo atento que el bien jurídico protegido será de aplicación la Ordenanza C.S. Nº 754 de 2022, ley 19549/72 de procedimientos administrativos, garantizándose en todo momento en forma efectiva el derecho de defensa en juicio tanto a quien denuncia como a quien es denunciado, instrumentándose los procedimientos administrativos a los fines de iniciar sumario respetando el debido proceso adjetivo y sustantivo basándose en forma complementaria con la ley Nacional de Procedimientos Administrativos (HCN Ley Nº 19549 de 1972) así como de su decreto Reglamentario Nº 1759 de 1972. En todos estos casos se iniciarán en forma provisoria y urgente las acciones que fueran conducentes para garantizar debida respuesta a la situación de hecho, asimismo con la finalidad de no frustrar las medidas de urgente instrucción. Luego de estas primeras medidas una vez configurada y firme la denuncia y consecuente reclamo administrativo y apertura de sumario se elevarán las actuaciones dándose directa intervención a Asesoría Jurídica de la Universidad que continuará con las medidas de instrucción y de procedimiento.

ARTÍCULO 6.- PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

Comprende procedimientos específicos para cada uno de los casos que configuren situaciones de violencia sexual y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género y orientación sexual, respetando las normas establecidas en la legislación vigente y que se consignaran oportunamente:

1. Este Procedimiento es interno, se reconoce autónomo y con la capacidad de acción para abordar las temáticas en materia de género y sexualidades.
2. Las situaciones serán recibidas por las referentes y pueden distinguirse en tres tipos: consulta, denuncia, solicitud de intervención. Las consultas o solicitudes de intervención podrán luego derivar en intervención y/o denuncia respectivamente. Siempre bajo el consentimiento de la persona consultante para transformar una consulta o solicitud de intervención en denuncia, salvo que opere el deber de denunciar contemplado en las normativas y procedimientos vigentes. La persona consultante puede concurrir acompañada de alguien que le signifique apoyo afectivo y confianza si lo deseara en todas las actuaciones que realice, como también podrá solicitar la presencia de un profesional de la psicología. Excepcionalmente, si la persona consultante presta su conformidad, el Equipo de Atención puede requerir, además, alguna instancia de entrevista individual.
3. Quien recepte las denuncias, deberá garantizar que la misma contenga un relato claro y pormenorizado de los hechos, indicando circunstancias de modo, tiempo y lugar, antecedentes inmediatos a la agresión, dinámica de la misma, instrumentos o medios utilizados en la agresión y el resultado. Deberá indicar si ocurrieron agresiones y maltratos anteriores y si fueron denunciados o no. También se deberá precisar si hubo testigos presenciales o de referencia.
4. Luego de la primera actuación y toma de conocimiento, el Equipo de Atención, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona consultante, podrá optar por: a) archivar el trámite en caso de no pertinencia; b) realizar un seguimiento de la situación y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta; c) dar lugar a una solicitud de intervención; d) tomar una denuncia:

A) Consultas

Las consultas pueden llegar a conocimiento del Equipo de Atención por tres vías:

1. A través del correo electrónico.

2. De manera directa por consulta personal en espacio y horario de atención fijados para tal fin.

3. Por recepción de denuncia efectuada fuera de la Facultad, en organismos públicos o de la Universidad.

- Las consultas podrán ser realizadas por cualquier persona o colectivo interesado en conocer los derechos que asisten en relación a situaciones que este Procedimiento aborda, sea una persona o colectivo afectado directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descriptas en el Artículo 3º.

- Si la consulta se realizara vía correo electrónico y, en razón del mérito de la situación, el Equipo de Atención considerara necesaria una entrevista personal, se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. En todas las situaciones en las que se conceda una entrevista personal, la misma será fijada dentro de como máximo quince (15) días de recibida la solicitud, salvo que por razones relativas a la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior.

- La entrevista se realizará de manera virtual o presencial y será coordinada entre la persona que consulta y el Equipo de Atención, respetándose siempre los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

- Si así lo solicitara la persona consultante, podrá asistir al encuentro un profesional que pueda brindar asistencia psicológica.

B) Solicitud de intervención

El pedido puede llegar a conocimiento del Equipo de Atención por tres vías:

1. A través del correo electrónico.

2. De manera directa por consulta personal en espacio y horario de atención fijados para tal fin.

3. Por recepción de denuncia efectuada fuera de la Facultad, en organismos públicos o de la Universidad.

- La solicitud podrá ser realizada por cualquier persona o colectivo interesado en conocer los derechos que asisten en relación con situaciones que este Procedimiento aborda, sea una persona o colectivo afectado directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descriptas en el artículo 3º.

- Una solicitud de este tipo no conlleva necesariamente el inicio de una denuncia. Los objetivos de la intervención pueden consistir, no sólo en dar a conocer los derechos y las normativas que asisten y amparan a las personas consultantes, sino en realizar determinadas actuaciones para hacer cesar los hechos, evitar la repetición, generar una instancia de abordaje de la situación con las personas implicadas en los hechos de violencia y discriminación, tomar medidas descriptas en el Art. 7º, todos ellos si les solicitantes así lo desearan.

- En todo caso e instancia institucional que fuera posible se reservará la identidad de la persona solicitante, evitando mencionar su nombre o identidad por cualquier medio, en acuerdo con la misma.

- Luego de la primera actuación, el Equipo de Atención de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona solicitante, podrá optar por una o más de las siguientes acciones:

a) realizar todas las medidas que se estimen pertinentes.

b) habilitar la instancia de denuncia.

c) tomar medidas de protección, tal como se describen en el artículo 7º. Posterior a la intervención, el Equipo de Atención deberá realizar informe por escrito detallando los hechos relatados, las acciones llevadas adelante y las medidas de protección o prevención tomadas.

- Se dará copia de lo actuado a la persona solicitante en lo relativo a las medidas de protección tomadas y/o con las sugerencias o recomendaciones que el Equipo de Atención considere que la persona debe llevar a cabo.

- Se informarán las medidas tomadas a las autoridades competentes de la FCByF de las cuales dependan las personas involucradas. Se entiende por autoridad competente: Decano, Secretaría de Género, Derechos Humanos y Diversidad, Secretaría Académica, Secretaría Estudiantil y Secretaría Administrativa. Si la persona indicada como perpetradora de hechos de violencia o discriminación fuera la máxima autoridad deberá ser presentado directamente al Consejo Directivo de la Facultad.

- Toda la información brindada a las autoridades se realizará resguardando la identidad de las personas involucradas.

C) Denuncias

Las denuncias pueden tener dos vías de ingreso ante el Equipo de Atención:

1. De manera directa y personal ante el Equipo de Atención. Este Equipo evaluará la pertinencia y procedencia de una denuncia y, en su caso, le dará curso. Caso contrario, procederá a actuar según se trate de una situación que habilita una consulta o solicitud de intervención.

2. Por derivación de otros organismos públicos a través de sus diferentes posibilidades. La realización de una denuncia habilita el inicio de un proceso sumarial, acción propia a desarrollarse en Asesoría Jurídica de la UNR, y se sustanciará con las debidas garantías legales para las personas involucradas. Si la situación expuesta habilitará la vía judicial, la persona afectada podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo universitario podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

En caso de tratarse de hechos que pudieran configurar delitos de instancia pública, en los términos del Código Penal, si la persona afectada no puede o decide no efectuar la denuncia en este ámbito administrativo, la misma deberá realizarse por las autoridades respectivas, con el objeto de proteger los Derechos Humanos y eliminar y prevenir las conductas de violencia y discriminación basadas en el género. En caso de tratarse de hechos que pudieran configurar delitos de instancia privada o dependiente de instancia privada y la persona afectada no realizara la denuncia penal y/o la denuncia contemplada en este Procedimiento, queda habilitada la instancia de investigación administrativa, la cual debe procurarse por las autoridades respectivas.

Las denuncias siempre serán realizadas por escrito, contendrán la firma de la/s personas que integran el Equipo de Atención y de la/s persona/s consultante/s, debiendo contener detalles de la situación, lugar, tipo de relación, fechas y personas responsables, terceros si les hubiere, personas de referencia y todo otro dato que aporte a aclarar la situación descripta.

El Equipo de Atención u otros organismos dependientes de la Facultad serán notificados de la resolución que inicia o desestima la denuncia y podrá efectuar el correspondiente seguimiento del caso.

Una vez recepcionada la denuncia de manera directa por el Equipo de Atención, se evaluará de manera inmediata la pertinencia y conveniencia de tomar medidas de prevención y protección, las cuales se realizarán con el consentimiento de la persona denunciante.

Las medidas previstas serán analizadas con las autoridades competentes de la FCByF, indicando y/o recomendando las medidas de protección oportunas a fin de resguardar la integridad de las personas, evitar la revictimización, la reiteración o persistencia de las conductas o acciones que se están denunciando.

En el caso que se hubieren tomado medidas que involucraran directamente a la persona denunciada modificando el vínculo pedagógico o laboral, se la notificará de manera fehaciente, informando en el mismo acto la radicación de la denuncia y bajo las acciones descriptas en este Procedimiento.

D) Plazos

En el caso de resultar procedente la denuncia y que se hubiesen tomado medidas que hayan comprometido a la persona denunciada, se procederá a elevar la denuncia ante el Decano dentro de los tres (3) días hábiles contados desde la notificación de la denuncia.

En caso que no se hayan tomado medidas, o las tomadas no implicarán directamente a la persona denunciada, el Equipo de Atención deberá elevar la denuncia al Asesor Jurídico de la UNR instando a una actuación sumarial en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles desde que se la ha recepcionado. Se procederá de acuerdo a lo establecido por la Asesoría Jurídica. Junto a la denuncia se elevará un informe de todo lo actuado en cuanto a las medidas de prevención y protección tomadas hasta el momento.

En todo cuanto fuere necesario, el Equipo de Atención deberá continuar interviniendo en lo relativo a la protección de la persona denunciante, para lo cual llevará un registro cuya información será de estricto carácter confidencial. Así también, quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el proceso administrativo y de las áreas de los organismos que hayan derivado la situación con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género y la sexualidad.

E) Abordaje con la/s persona/s señaladas por violencias y/o discriminación

El Equipo de Atención deberá establecer encuentros con la/s persona/s señaladas por violencias y/o discriminación que se encuentren bajo una solicitud de intervención o denuncia concientizando y exhortando a la persona a cesar en la comisión de las conductas atribuidas a fin de evitar su reiteración. En su caso, el Equipo de Atención podrá indicar la necesidad de concurrir a espacios terapéuticos, de acuerdo a la evaluación interdisciplinar que realice. Llegado a este caso y la persona se negara o incumpliese el tratamiento, y no se hubieran tomado con anterioridad medidas restrictivas respecto a su persona, quedará habilitada la vía correspondiente a tal efecto.

F) Contacto entre persona/s solicitante/s, denunciante/s y la/s persona/s señaladas por violencias y/o discriminación

En el caso de que la/s persona/s consultantes o denunciantes y la/s persona/s señaladas por violencias y/o discriminación en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto por razones de trabajo o académicas, o si ese contacto expusiese a la/s persona/s solicitante/s o denunciante/s a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral, académica o de servicio, el Equipo de Atención conjuntamente con la/s persona/s solicitante/s o denunciante/s y la autoridad inmediata superior de las personas involucradas,

resolverán la mejor vía para proteger a la/s persona/s solicitante/s o denunciante/s, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico. Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de dependencia con la Facultad, como por ejemplo personas visitantes, terceros que presten servicios en las instalaciones, dependencias o anexos de Facultad, además de las acciones civiles o penales que pudieran corresponder, se evaluará la posibilidad de interrumpir la relación con el ente prestador del servicio, externo a la institución.

Denuncias Reiteradas y Denuncias de Gran Severidad.

El Equipo de Atención podrá instar a la autoridad correspondiente que arbitre los medios conducentes a fin de cesar acciones recurrentes cuando una persona es denunciada en reiteradas ocasiones o cuando aquél considere que la severidad de la denuncia así lo signifique, previniendo nuevos episodios hasta que se esclarezca la situación o se efectuará la intervención que se considere pertinente por parte del mismo.

ARTÍCULO 7.- PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

Es importante destacar que, siendo éste un Procedimiento que pretende abordar situaciones que engloba distintos sucesos, acciones e implican diferentes personas con distintas condiciones se apunta a evitar que les denunciantes abandonen los espacios académicos o laborales donde comúnmente se desenvuelven, resguardando su integridad física, psicológica y emocional bajo los principios de respeto y privacidad, no revictimización y celeridad en la toma de medidas.

En caso de solicitudes de intervención y denuncias, el Equipo de Atención propondrá medidas de protección provisionales y preventivas, en articulación con los organismos pertinentes, que posibiliten la mejor atención y contención de la persona afectada. A tal fin, podrá instar al Decano, al referéndum del Consejo Directivo, que arbitre los medios conducentes a fin de cesar acciones recurrentes para docentes, estudiantes, invitadas y docentes, a fin de sostener los principios rectores de respeto y privacidad y no revictimización, les solicitantes y denunciantes serán protegidos en su identidad bajo pseudónimos.

La protección y prevención comprende a las medidas que prohíban el contacto de las partes, físico o virtual, la prohibición del ingreso a la Casa de Estudios, restricción de circulación en los espacios comunes, la suspensión de actividades docentes que le mantengan en contacto con estudiantes y/o cualquier otra medida que resultara conducente a la protección de la/s persona/s afectada/s sin que ello implique modificar, o modifique en la menor medida posible, el contexto de inserción educativa y laboral.

Si fuera pertinente, el Equipo de Atención deberá brindar asesoramiento para atención terapéutica de la persona afectada, articulando con efectores públicos u otros espacios adecuados si la persona así lo solicitara. Las medidas tomadas deberán ser notificadas al denunciado como violente fehacientemente, tanto en el espacio laboral como en el domicilio personal.

En caso de que las medidas efectuadas por y para la prevención y protección hayan modificado las condiciones académicas o laborales de quien fuera denunciado como perpetrador de un acto de violencia o discriminación sin haberse formalizado una denuncia, las medidas serán redactadas en un documento y firmadas por el Equipo de Atención, Secretaría de Género, Derechos Humanos y Diversidad, Secretaría Estudiantil, Secretaría Académica, Secretaría Administrativa, Decano y le

advertide, con una copia para cada una de las partes: el hecho de que se transgredan esas medidas con claro perjuicio para la persona afectada, dará lugar al inicio de un sumario.

CAPÍTULO 3

ARTÍCULO 8.- SANCIONES

Las conductas que sean calificadas como hechos de violencia y/o discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, serán consideradas “inconductas” a los efectos de la aplicación del régimen disciplinario que establece el Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual y el Estatuto de la Universidad Nacional de Rosario que rigen para autoridades, estudiantes, docentes y nodocentes mayores de edad.

En caso de estudiantes menores de 18 años que eventualmente estén implicados en este tipo de hechos, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente en materia de infancia, de los reglamentos propios de cada organismo y de los procedimientos específicos para personas menores de edad con los que cuente la Universidad Nacional de Rosario.

El hecho de que la persona denunciada renuncie o se desvincule voluntariamente de la Facultad o Universidad sin que haya concluido el sumario, no será obstáculo para continuar la tramitación del mismo.

Las sanciones seguirán el principio de proporcionalidad que pueden ir desde el apercibimiento hasta la separación de la Universidad.

ARTÍCULO 9.- REGISTRO

El Equipo de Atención elaborará un formulario de registro donde consten los siguientes elementos: a) nombres de los integrantes del Equipo de Atención actuantes y datos personales relevantes de la/s persona/s solicitante/s, consultante/s o denunciante/s; b) descripción de la situación por la cual se consulta, solicitud de intervención o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de abordaje; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

El Registro, además de las funciones de sistematización de los datos y de constituir una base de información de los abordajes realizados, permitirán el estudio de la magnitud y características de las situaciones, a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas junto al Núcleo Asesor en el marco de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas en correlación con el estado en cuestión en otras unidades académicas de la Universidad Nacional de Rosario.

ARTÍCULO 10.- CAMPAÑA DE DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

A los efectos de difundir la existencia y los objetivos de este Procedimiento, la Secretaría de Género, Derechos Humanos y Diversidad junto con el Equipo de Trabajo deberán promover acciones de sensibilización, difusión y formación que permitan la construcción de prácticas no discriminatorias por motivos de sexo, género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual en todos los ámbitos de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario.

RESOLUCION C.D. N° 208/2023**ANEXO II**

REGLAMENTO LLAMADO A CONCURSO para cubrir 6 (SEIS) CARGOS para el “Núcleo asesor”. Autoridad de aplicación del Procedimiento para la prevención, atención y erradicación de situaciones de violencia y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual en la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario.

I-DEL LLAMADO A CONCURSO

Artículo 1°: Los concursos para la designación de las personas que integren el Núcleo Asesor, Autoridad de aplicación del Procedimiento para la prevención, atención y erradicación de situaciones de violencia y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género y orientación sexual en la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario, serán de antecedentes y entrevistas personales y se registrarán por el presente Reglamento.

Artículo 2°: El llamado a concurso será dispuesto por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario a propuesta de la Secretaría de Género, Derechos Humanos y Diversidad de la mencionada unidad académica.

Artículo 3°: Los cargos a concursar serán 2 (dos) por el claustro estudiantil, 2 (dos) por el claustro docente y 2 (dos) por el claustro nodocente, siendo para estos dos últimos claustros como extensión de sus funciones habituales. Las designaciones serán por el período de 2 (dos) años con posibilidad de renovarse por igual período.

II-DE LA INSCRIPCIÓN

Artículo 4°: Podrán presentarse personas que pertenezcan a la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario y que acrediten experiencia y formación relativa a los derechos humanos con perspectiva de Género y Diversidad Sexual.

Artículo 5°: Las inscripciones de las personas aspirantes se presentarán por mail en Mesa de Entradas de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas (entradas@fbioyf.unr.edu.ar) con copia a la Secretaría de Género, Derechos Humanos y Diversidad (generodhdiversidad@fbioyf.unr.edu.ar), debiéndose adjuntar al mismo:

a) una nota en formato PDF dirigida a la Secretaría de Género, Derechos Humanos y Diversidad, consignando el cargo a concursar y los siguientes datos personales al pie de la firma digital:

Apellido y nombres, lugar y fecha de nacimiento, número de documento de identidad, domicilio real y domicilio constituido para el concurso, teléfono celular y correo electrónico.

b) un Currículum Vitae en formato PDF con antecedentes específicos en la problemática de género, derechos humanos y diversidad sexual, tanto en la formación académica, como en el desarrollo del campo en cuestión; fotocopias legalizadas de/del lo/s título/s secundarios y/o universitario/s y documentación probatoria escaneada y en formato PDF de los antecedentes que se declaren.

Artículo 6°: El plazo de inscripción será de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la fecha de apertura del llamado a concurso. Vencido este plazo, se labrará un acta donde consten las inscripciones registradas para los cargos a concursar, la que será refrendada por la Secretaría de Género, Derechos Humanos y Diversidad.

Artículo 7°: Finalizada la inscripción, la Secretaría de Género, Derechos Humanos y Diversidad, deberá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, comunicar a les integrantes de la Comisión Evaluadora la nómina de las personas inscriptas.

Artículo 8°: Los plazos de publicidad serán de quince (15) días hábiles anteriores a la fecha inscripción, a través de la página web y redes oficiales de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario y de las redes oficiales del Equipo de Trabajo de Género de la mencionada unidad académica.

Artículo 9°: La Secretaría de Género, Derechos Humanos y Diversidad, recepcionará los expedientes de inscripción, iniciados por Mesa de Entradas, y será la encargada de arbitrar los medios necesarios para la sustanciación del concurso.

III-DE LA COMISIÓN EVALUADORA:

Artículo 10°: La Comisión Evaluadora, aprobada por el Consejo Directivo a propuesta del Decano, estará integrada por cinco (5) miembros titulares y cinco (5) suplentes: una integrante por la Secretaría de Género, Derechos Humanos y Diversidad Sexual, una estudiante, una docente, una nodocente y una persona que haya pertenecido al Equipo de Atención en períodos anteriores, todos ellos pertenecientes a la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario y con experiencia y formación relativa a los derechos humanos con perspectiva de género.

Artículo 11°: Les miembros de la Comisión Evaluadora podrán ser objetados, dentro de los dos (2) días hábiles de haber sido notificada la Comisión Evaluadora a les inscriptes. La recusación de la misma se formulará por escrito. Se correrá vista a la persona recusada dentro de los cinco (5) días de presentada la objeción, para que realice su descargo en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes de haber sido notificada.

IV-DE LAS ACTUACIONES DE LA COMISIÓN EVALUADORA:

Artículo 12°: Vencidos los plazos para las recusaciones o cuando las mismas quedaron resueltas con carácter definitivo, la Secretaría de Género, Derechos Humanos y Diversidad pondrá a disposición de la Comisión Evaluadora los antecedentes y documentación de las personas aspirantes inscriptas, con un mínimo de quince (15) días hábiles anteriores a la fecha de sustanciación del concurso.

Artículo 13°: Se establece una calificación de 0 a 30 puntos para los antecedentes y de 0 a 70 puntos para la entrevista, puntajes que sumados darán la calificación final de cada postulante en una escala de 0 a 100, obteniéndose así, de manera numérica el orden de mérito.

Artículo 14°: El orden de mérito tendrá una vigencia de dos (2) años. En caso de renovación del período se extenderá un (1) año más.

Artículo 15°: Las entrevistas personales serán obligatorias y tendrán una duración entre veinte (20) y treinta (30) minutos y en ellas se evaluará el conocimiento que tengan las personas aspirantes inscriptas de los Principios Rectores del Procedimiento para la prevención, atención y erradicación de situaciones de violencia y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género y orientación sexual en la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad

Nacional de Rosario y de las funciones del Núcleo Asesor. Se valorarán los aportes de ideas e iniciativas para una Facultad libre de violencias.

Artículo 16°: Finalizadas las entrevistas, la Comisión Evaluadora elevará su dictamen final en un Acta que deberá ser firmada por todos los integrantes de la Comisión y deberá contener una valoración fundada de los antecedentes y de la entrevista personal.

Artículo 17°: El dictamen de la Comisión Evaluadora será notificado a los concursantes dentro de los cinco (5) días hábiles de emitido y deberá ser publicado en el Transparente Virtual de la Secretaría de Género, Derechos Humanos y Diversidad. El dictamen podrá ser objetado en el plazo de dos (2) días hábiles, luego de su publicación mediante nota dirigida a la Secretaría de Género, Derechos Humanos y Diversidad.