



Universidad Nacional de Chilecito

HCS

Honorable Consejo Superior

ORDENANZA HCS Nº **024-20**

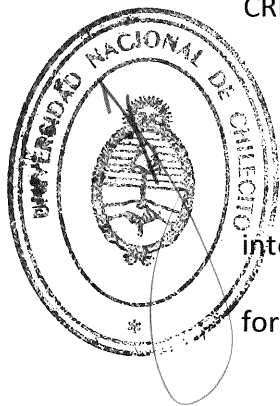
Chilecito, (L.R.) **18 DIC 2020**

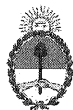
Visto: El Expediente Nº 578/20 mediante el cual se tramita el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO O POR EL GÉNERO y la CREACIÓN DE LA COMISIÓN UNIVERSITARIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA, y

Considerando:

Que el Estado Argentino ha suscripto y ratificado diversos instrumentos internacionales de derechos humanos que consagran el derecho a una vida libre de toda forma de violencia.

Que las violencias sexistas constituyen conductas y acciones lesivas de derechos humanos y que las mismas han sido objeto de diferentes instrumentos normativos aprobados por la comunidad internacional, tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; los diversos instrumentos de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos (OEA), en especial la Resolución 2807/13 de Derechos Humanos,





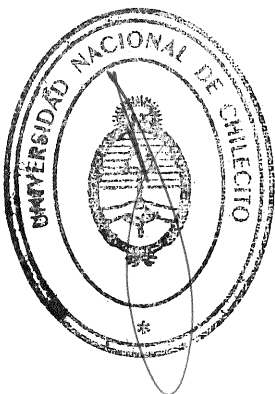
Universidad Nacional de Chilecito

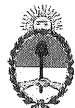
Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género; el Pacto de San José de Costa Rica; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) y la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Que la Ley Nacional Nº 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres en los ámbitos donde desarrollen sus relaciones interpersonales” promueve la adopción de acciones positivas que tiendan a asegurar a las mujeres el goce íntegro de los derechos reconocidos por la Constitución Nacional y los tratados internacionales sobre la materia.

Que entre los principios rectores de esta ley se establece la asistencia integral y oportuna de las mujeres que padecen cualquier tipo de violencia, asegurándoles el acceso gratuito y eficaz en servicios creados a tal fin, así como promover la sanción y reeducación de quienes ejercen violencia.

Que la Ley Nacional Nº 26.743 de “Identidad de Género” establece el derecho de toda persona al reconocimiento de su identidad y al libre desarrollo de su persona de acuerdo a la misma.





Universidad Nacional de Chilecito

Que la Ley Nacional Nº 27.499 "Ley Micaela" prescribe la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías.

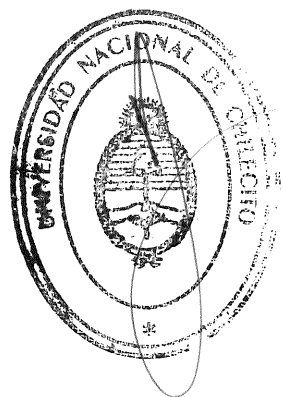
Que el Acuerdo del CIN 1076/19 adhiere a lo dispuesto por la mencionada ley y recomienda a las Universidades el desarrollo y promoción de políticas tendientes a erradicar la desigualdad entre los géneros.

Que las violencias vinculadas al género, en todas sus formas, afectan la integridad, el desarrollo y la vida de las personas. Como forma de ejercicio de la misma, todo tipo de discriminación por razón del género constituye una violación a los derechos humanos y las libertades fundamentales, en menoscabo de la dignidad humana.

Que, dada la vulnerabilidad de las víctimas de estas situaciones de violencia, es necesario contar con herramientas que permitan garantizar sus derechos.

Que la problemática de la violencia de género si bien es multifactorial, tiene su origen principalmente en factores culturales y sociales que influyen en la misma y agravan la situación de las víctimas, por lo tanto, las políticas para abordarla deben ser políticas integrales que estén al servicio de la prevención-educación y de ser posible, de la reparación del daño ya ocasionado.

Que existe vacío normativo en materia de actuación ante situaciones de violencia de género o por el género en la UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHILECITO.



024-20



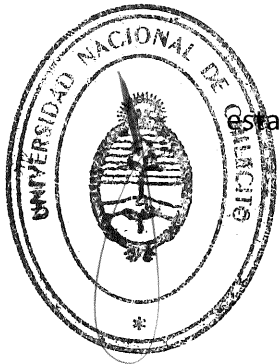
Universidad Nacional de Chilecito

Que es necesario adoptar medidas generales para asegurar la integridad de las personas y el respeto mutuo entre los miembros de la comunidad universitaria, además de dar respuestas institucionales ante casos sensibles vinculados a denuncias de género, por el género y favorecer la capacitación de toda la comunidad universitaria en la temática.

Que la Comisión de Interpretación y Reglamento del HONORABLE CONSEJO SUPERIOR, se expidió conforme al Despacho N° 3/20.

Que en la sesión del HONORABLE CONSEJO SUPERIOR, de fecha 16 de diciembre de 2020, se resolvió su aprobación por unanimidad.

Que es atribución de este cuerpo expedirse sobre el particular de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Universitario.



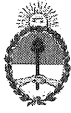
EI HONORABLE CONSEJO SUPERIOR

DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHILECITO

ORDENA:

ARTÍCULO 1º.- -Apruébese el PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO O POR EL GÉNERO de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHILECITO que integra la presente como Anexo I.

ARTÍCULO 2º.-La aplicación del Protocolo de Intervención Institucional ante situaciones de violencia de género o por el género estará a cargo de un Equipo interdisciplinario, contará con todas las funciones y atribuciones otorgados por el mismo.



Universidad Nacional de Chilecito

ARTICULO 3º.- Créase la COMISIÓN UNIVERSITARIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA que será el órgano encargado de la promoción de derechos y prevención de las violencias de género y por el género, en la UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHILECITO, conforme lo establecido en el Anexo II de la presente.

ARTICULO 4º.- El Equipo interdisciplinario previsto en el artículo 2 de la presente será el encargado de llevar adelante las acciones concretas que indique la Comisión Universitaria de Género y Violencia.

ARTICULO 5º.- Regístrese, notifíquese, comuníquese y archívese.

Ordenanza HCS Nº **024-20**

Lic. Daniel Hugo López
Vicerrector Acad. A/C de Rectorado
Universidad Nacional de Chilecito



ANEXO I

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO O POR EL GÉNERO

Independientemente del uso del Lenguaje binario en el presente texto estamos a favor de la inclusión de las disidencias.

Artículo 1: Objetivo El presente protocolo tiene por objetivo principal establecer un procedimiento de actuación institucional ante cualquier hecho de violencia especialmente violencia de género y por el género en el ámbito de la Universidad Nacional de Chilecito.

Artículo 2: Ámbito de aplicación Este protocolo de actuación regirá para las relaciones interpersonales, laborales y/o educativas que se desarrollen en el ámbito de la Universidad Nacional de Chilecito:

- a- En cualquier espacio físico donde se desarrollen funciones y/o actividades de la Universidad.
- b- A través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales o educativas de la Universidad.

Artículo 3: Sujetos. Quedan abarcados por las disposiciones de este protocolo los funcionarios/as de esta Universidad, Docentes y Nodocentes cualquiera sea su condición laboral, Personal contratado, Estudiantes Universitarios cualquiera sea su situación académica y en general todos aquellos que desarrollen tareas o cumplan funciones de cualquier índole en la Universidad Nacional de Chilecito.

Artículo 4: Situaciones comprendidas. Este procedimiento resulta aplicable a cualquier situación de violencia de género o por el género, ocurrida en el ámbito de aplicación previsto en el artículo 2, llevadas a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, dirigido a una persona en particular o a un grupo o población o que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Artículo 5: Principios Rectores. Los siguientes principios regiránla aplicación del presente protocolo:

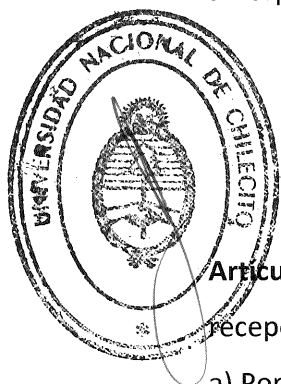
a) Diligencia y Celeridad: Se deberá actuar con la mayor celeridad posible a los fines de que la actuación sea efectiva. El seguimiento, investigación y resolución de la consulta/denuncia presentada deberá ser realizada con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento ante cada situación puede ser completado en el menor tiempo posible.

b) Respeto: la persona que consulte o denuncie deberá ser escuchada con el mayor respeto en un ambiente de intimidad, reguardando su voluntad acerca de las acciones a seguir.

c) No revictimización: deberá evitarse la innecesaria exposición y reiteración de actos por parte de la persona afectada.

d) Asesoramiento: la persona afectada deberá en todo momento recibir información útil y clara respecto al procedimiento y los derechos que le asisten.

e) Contención: deberá procurarse el acompañamiento de la persona afectada en todos los trámites que deba realizar, siempre que esta lo requiera o consienta, debiendo ser informada al respecto la primera vez que sea contactada.



PROCEDIMIENTO

I – PRIMER ABORDAJE

Artículo 6: Intervención ante consultas y denuncias. La intervención se iniciará a partir de la recepción de consultas y/o denuncias

- a) Por presentación espontánea de la persona afectada personalmente o vía mail dirigido a la dirección de correo electrónico que se fije a tal fin.
- b) Por terceros que tengan conocimiento directo de la situación y que presten servicio en la Institución.

En todos los casos se podrán ofrecer pruebas que respalden o sustenten los dichos.

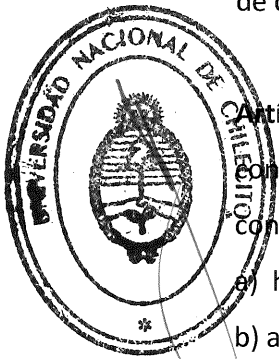
Artículo 7: En los casos en que el procedimiento sea iniciado por un tercero, deberá ser ratificado por la o las personas afectadas.

Artículo 8: Para recepcionar consultas o denuncias se creará una dirección de correo electrónico que estará a cargo del Equipo interdisciplinario y que será publicada en forma visible en el sitio web de la Universidad y en todas sus dependencias y anexos.

Artículo 9: La persona consultante/denunciante podrá:

1. Comentar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico. En este caso, el Equipo interdisciplinario podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. Asimismo, luego de un primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial.
2. Solicitar directamente una entrevista personal para lo cual el Equipo interdisciplinario deberá señalar día y hora de entrevista. La entrevista se realizará en el lugar que se acuerde con la persona denunciante, privilegiando su seguridad y privacidad.
3. Presentarse personalmente en la oficina que la Universidad destine al Equipo interdisciplinario.

Artículo 10: Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito de carácter confidencial.



Artículo 11: Luego de la primera intervención, el Equipo interdisciplinario, de acuerdo al contexto, a la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la consultante, podrá optar por:

- a) hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta;
- b) acompañar la denuncia administrativa que decida realizar la consultante;
- c) desestimar el trámite en caso de no pertinencia de la situación;

II - SEGUIMIENTO

Artículo 12: Equipo interdisciplinario podrá realizar entrevistas individuales y/o grupales, incluso a la persona acusada de ejercer violencia, siempre en un contexto de privacidad y prudencia, solicitar informes, recabar información que estime necesaria, realizar visitas en las dependencias donde presten servicio la persona afectada y la persona denunciada.

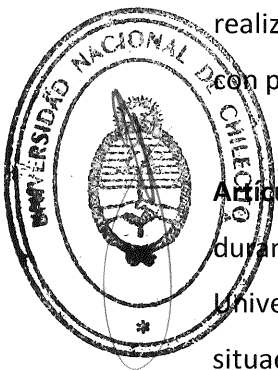
Artículo 13: En caso de considerarlo necesario el Equipo Interdisciplinario tiene la facultad de articular acciones con el Hospital Público a fin de que la persona afectada reciba la asistencia médica necesaria.

Artículo 14: El Equipo interdisciplinario se encuentra facultado para sugerir por escrito a las autoridades las medidas preventivas que estime necesarias en función del contexto laboral en que se enmarque la situación a abordar, pudiendo adoptarse las medidas preventivas y temporales previstas en el artículo 19.

Artículo 15: Será obligación de las autoridades de las distintas dependencias de la Universidad, prestar colaboración al Equipo interdisciplinario, emitiendo informes que le fueran requeridos, favoreciendo las visitas o entrevistas a los agentes involucrados, entre otros aspectos, en el marco de la urgencia del caso abordado.

III – DENUNCIA

Artículo 16: Denuncia: Si con posterioridad al asesoramiento, seguimiento o investigación la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo el Equipo interdisciplinario realizará un informe detallando de las diligencias realizadas y una evaluación de la situación con posibilidad de reparación. Asimismo, adjuntará, las pruebas recolectadas.



Artículo 17: el Equipo interdisciplinario quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia administrativa, así como del área de sumarios de la Universidad con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia comprendidas en el presente protocolo.

Artículo 18: La denuncia deberá presentarse ante el Rector, Directores de Área, Directores de Departamento, Directores de Escuelas, Director del CONAG, según corresponda, salvo que sean estos los denunciados en cuyo caso, podrá presentarse directamente ante el superior jerárquico inmediato.

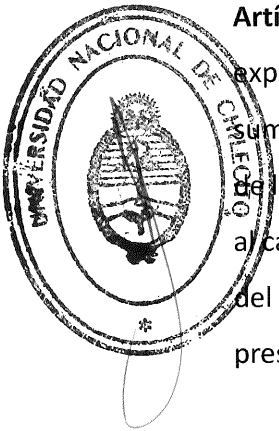
Artículo 19: Medidas Precautorias: Una vez formulada la Denuncia, cuando sea necesario para el adecuado desarrollo de la investigación administrativa la autoridad superior que reciba la denuncia podrá aplicar de manera inmediata y hasta que se resuelva, siguiendo el procedimiento estipulado, las siguientes medidas en forma conjunta o alternativa:

- 1- Fijación de reglas de conducta específicas para la persona denunciada y otras personas relacionadas con el hecho o que operan bajo su autoridad, incluyendo reasignación de tareas y/espacio físico.
- 2- La fijación de pautas de salvaguarda para la/s persona/s afectada/s.
- 3- Adopción de medidas inmediatas tendientes a asegurar la integridad de las pruebas de cargo y descargo susceptibles de ser colectadas en el procedimiento sumarial.
- 4- Eximir a la persona afectada del cumplimiento de su débito laboral o de la asistencia al lugar de trabajo.

Estas medidas serán tomadas con el asesoramiento del Equipo interdisciplinario, tendrán carácter precautorio y podrán reemplazarse o modificarse a lo largo del procedimiento.

Todas las medidas que afecten a la persona denunciante y/o afectada deberán tomarse con su consentimiento.

Artículo 20: La autoridad que reciba la denuncia deberá, solicitar la inmediata caratulación del expediente y extremar las diligencias necesarias a los fines de la realización de la investigación sumaria pertinente. En la carátula del expediente, en ningún caso deberá constar el Nombre de las personas involucradas. En la solicitud de caratulación deberá hacerse expresa referencia al carácter confidencial del expediente y la obligación de toda persona que tome conocimiento del mismo de mantener estricta reserva. Asimismo, debe transcribirse el artículo 31 del presente.



IV- PROCEDIMIENTO SUMARIAL

Artículo 21: Una vez ordenado el sumario, el procedimiento se registrará, en todo lo no modificado en el presente Protocolo por lo dispuesto en el Procedimiento de Investigaciones Administrativas aprobado por el Dec. 467/99 o el que en el futuro lo reemplace o por el Régimen Disciplinario para Alumnos aprobado por Resolución Rectoral N° 209/10 o el que en el futuro lo reemplace, según corresponda, aplicándose en toda la tramitación del mismo los principios rectores previstos en el artículo 5.-

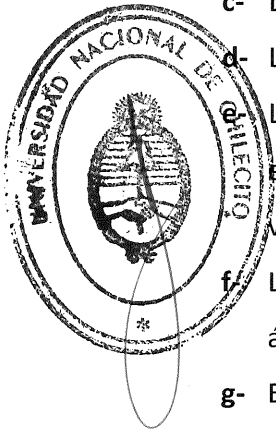
Artículo 22: Los hechos y circunstancias relacionados con la denuncia podrán ser acreditados por cualquier medio probatorio.

Artículo 23: No podrá requerirse el careo ni el interrogatorio dirigido a la parte denunciante, salvo que fuera su propio pedido.

Artículo 24: Criterio para la fijación de sanciones:

Sin perjuicio de las sanciones que correspondieran según el régimen aplicable, para imponer las mismas se deberá analizar globalmente la situación y detectar aquellos elementos que revelen la mayor o menor gravedad, debiendo considerar especialmente los siguientes criterios:

- a- La/s conductas y/o comportamientos en sí, así como las circunstancias de modo tiempo y lugar en las que se cometió.
- b- La posición jerárquica de la persona denunciada, de manera tal que, a mayor jerarquía y responsabilidad social e institucional de su condición y funciones, mayor reproche.
- c- Los poderes de dominio (física, emocional o jerárquica) y el modo en que fueron utilizados.
- d- La reincidencia de conductas.
- e- La conducta de la persona denunciada a posteriori del hecho denunciado, en particular la existencia de conductas intimidatorias, directas o indirectas, por cualquier medio, hacia la víctima, miembros de su familia, testigos, compañeros de trabajo o estudio etc.
- f- La trascendencia y los efectos de las situaciones denunciadas en el denunciante en el ámbito laboral, académico o estudiantil.
- g- El número de víctimas.



Artículo 25: Además de las sanciones previstas en la normativa que resulte aplicable podrá imponerse al sumariado la obligación de realizar capacitaciones o acciones de sensibilización específicas en la materia. A tal fin el área de sumarios podrá requerir asesoramiento del Equipo interdisciplinario.

V- REGISTRO

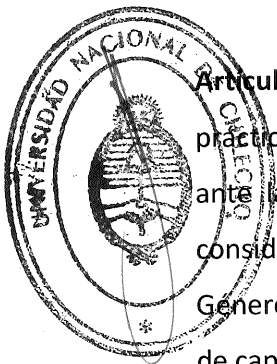
Artículo 26: Registro. El Equipo interdisciplinario elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

- a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante y del denunciado.
- b) descripción circunstanciada de la situación por la cual se consulta o denuncia.

- c) evaluación de la situación que incluya una descripción detallada de los perjuicios en el desempeño y cumplimiento laboral y educativo, en el estado general de bienestar personal y en las condiciones materiales de empleo, docencia o estudio.
- d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención;
- e) tramitación que se imprimió a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas de género en la Universidad Nacional de Chilecito.

Artículo 27: Dicho registro será de carácter estrictamente confidencial y solo podrá darse a conocer en el ámbito del procedimiento sumarial o en su conjunto como dato estadístico e informativo.



Artículo 28: Anualmente se elaborará un informe estadístico e informativo y de revisión de prácticas a fin de la mejora en la aplicación del presente protocolo y las prácticas institucionales ante las situaciones de violencias reguladas por el presente, este informe será puesto a consideración del Honorable Consejo Superior, del Rectorado, de la Comisión Universitaria de Género y de la Dirección de Recursos Humanos a fin de que los mismos promuevan las acciones de capacitación, sensibilización y organización que consideren adecuadas.

VI.- DISPOSICIONES FINALES

Artículo 29: El encubrimiento o favorecimiento Incurrirá en falta grave en el desempeño de su cargo, que dará mérito para la iniciación de un sumario: la/el funcionaria/o o agente que:

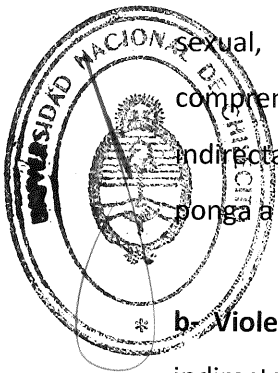
- a- Conociendo la existencia de una denuncia por las conductas reguladas en esta normativa no le dé el trámite previsto en la misma.
- b- Entorpezca o atrase injustificadamente la investigación o el curso del procedimiento o la ejecución de las decisiones de los órganos competentes.
- c- Se niegue a declarar, brindar información sobre los hechos investigados o colaborar con los órganos competentes.
- d- Incumpla con el deber de confidencialidad.

Artículo 30: Todas las actuaciones y expedientes que resulten de la aplicación de este protocolo serán de carácter estrictamente confidencial.

Artículo 31: Todas/os las funcionarias/os y agentes que intervengan en el procedimiento o tomen conocimiento del mismo deberán guardar máxima discreción. La violación del deber de confidencialidad será considerada una falta grave a fin de la aplicación de sanciones que pudieran corresponder.

Artículo 32: Definiciones A los fines de la aplicación del presente protocolo se entiende por

a- Violencia de género o violencia contra la mujer: toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedando comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón. (art. 4 Ley 24.485)



b- Violencia por el género: toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en el género o orientación sexual, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedando comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria basada en el género o preferencia sexual.

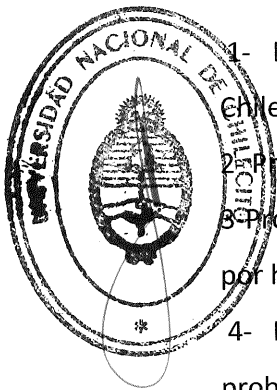
Artículo 33: Las disposiciones del presente serán de aplicación en lo permitiente a los sumarios o informaciones sumarias en trámite en las cuales se sustancien, hechos de violencia de género o por el género.

ANEXO II**COMISIÓN UNIVERSITARIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA**

Independientemente del uso del Lenguaje binario en el presente texto estamos a favor de la inclusión de las disidencias.

ARTÍCULO 1: La Comisión Universitaria de Género reviste el carácter de órgano preventivo orientado a brindar asesoramiento, acompañamiento, intervención y soluciones alternativas, poniendo en práctica el abordaje y prevención de las situaciones de violencias de género y por el género en la Universidad Nacional de Chilecito.

ARTÍCULO 2: Son objetivos de la Comisión de Género de la Universidad Nacional de Chilecito:



- 1- Promover un ambiente libre de todo tipo de violencia en la Universidad Nacional de Chilecito.
- 2- Prevenir el desarrollo de cualquier tipo de violencia
- 3- Promover un ámbito de contención y confianza adecuado para que las personas afectadas por hechos de violencia de género o por el género puedan denunciar su situación.
- 4- Impulsar acciones de visibilización, sensibilización, difusión y formación en las problemáticas de género y por el género.

ARTÍCULO 3: Integración:

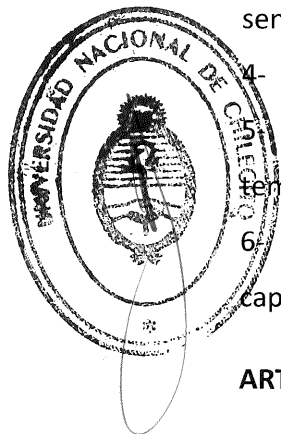
La Comisión de Género Estará de la Universidad Nacional de Chilecito estará integrada por:

1. Las/os integrantes del Equipo Interdisciplinario encargado del abordaje de situaciones de violencia a través de la aplicación del protocolo de intervención ante situaciones de violencias de género y por el género de la Universidad Nacional de Chilecito.
2. Un Docente designado por cada Departamento.
3. Tres Nodocentes designados por la Dirección General de Recursos Humanos pertenecientes a distintas áreas administrativas de la Universidad.
4. Un representante del Gremio Docente

5. Un representante del gremio Nodocente.
6. Tres Estudiantes designados en conjunto por los Centros de Estudiantes legalmente Constituíos en la Universidad Nacional de Chilecito.
7. Las/os Representantes de la Universidad Nacional de Chilecito ante la Red Universitaria de Violencia de Género (RUGE).

ARTÍCULO 5: La Comisión de Género de la Universidad Nacional de Chilecito tendrá las siguientes Funciones:

- 1- Relevar acerca de la problemática de género en la Universidad, su impacto y consecuencias en el desarrollo de las actividades académicas y laborales a fin de sugerir acciones para el abordaje de la problemática.
- 2- Elaborar e implementar un Plan Estratégico para la Promoción de Derechos y Prevención de las Violencias, en la Universidad Nacional de Chilecito.
- 3- Planificar y organizar capacitaciones, acciones de visibilización, concientización y sensibilización, difusión y formación sobre problemática de género.
- 4- Fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género o por el género.
- 5- Asesorar y sugerir planes de acciones a todas las áreas de la Universidad sobre la temática.
- 6- Indicar al Equipo interdisciplinario la realización acciones concretas de intervención y capacitación.



ARTÍCULO 6: Funcionamiento:

La Comisión deberá reunirse, por lo menos, una vez al mes y elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Sus decisiones serán tomadas por consenso y/o caso contrario, con el voto de la mayoría simple.

El quórum será de la mitad más uno de sus miembros.

ARTÍCULO 6: Modelo de Prevención:

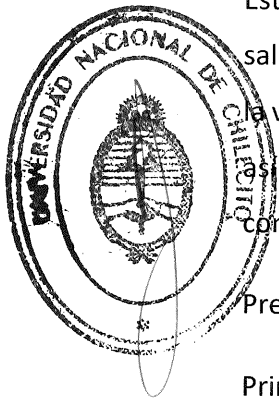
Los estereotipos de género, transmitidos y perpetuados por las familias, las escuelas, las universidades, los medios de comunicación, sientan las bases para el desequilibrio de poder en los distintos niveles de trabajos y de relaciones.

La prevención de la violencia de género y por el género requieren abordajes específicos para quienes:

1) ejercen la violencia (victimarios): Comprender la naturaleza de la violencia, sus efectos, sus alcances, el mundo de las creencias y mitos que la justifican, entre otros.

2) para las víctimas: Detectar la violencia, reconocer y validar sus derechos, recibir asesoramiento y contención, entre otros.

La 49ª Asamblea Mundial de la Salud celebrada en 1996, reconoció a la violencia en sus diferentes formas como un problema de salud pública fundamental y creciente, e instó a los Estados Miembros a tomar medidas para su atención por parte de los sistemas y servicios de salud no sólo en el ámbito inmediato del tratamiento médico de las lesiones que resultan de la violencia física, sino de los efectos en la salud emocional, en la salud sexual y reproductiva, como en las manifestaciones crónicas de enfermedad, psíquica y emocional, asociadas con la misma.



Prevención:

Primaria: En esta fase el conflicto aún no ha surgido; sensibilizar y visibilizar sobre la violencia, educar para un ambiente libre de violencia. Detectarla violencia antes de que ocurra

Secundaria: Detectar los factores de riesgo y brindar una atención precoz después de que la violencia haya ocurrido a fin de limitar su extensión y sus consecuencias.

El objetivo del Modelo de prevención es proponer una estrategia articulada y transversal que se sustenta en:

Cuestionar la violencia como vía válida para la resolución de conflictos entre las personas.
Condenar todo tipo de violencia .

Transformar las estructuras desigualitarias y autoritarias donde la violencia está enraizada.
Desdibujar los estereotipos y roles asignados a las mujeres y que toleran la violencia en todas sus formas.

Comprometer a los hombres en la cultura de la denuncia y de no violencia.

Impulsar mecanismos que aceleren la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

