

Honorable Consejo Superior

UNIVERSIDAD NACIONAL de CHILECITO

ORDENANZA HCS N°
Chilecito, (L.R.)

012-26
10 AGO 2026

Visto el Expediente 856-2024, por el que se tramita la modificación del Anexo I de la Ordenanza N° 024-20 de Protocolo de Intervención Institucional ante las Situaciones de Violencia de Género y por el Género de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHILECITO y;

Considerando:

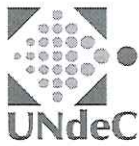
Que la Comisión Universitaria de Género y Diversidad, junto con el equipo disciplinario elevan para consideración del Señor Rector, Abogado César Alberto SALCEDO y la de los miembros del HONORABLE CONSEJO SUPERIOR propuesta mencionada en el visto.

Que por Ordenanza N° 019-22 del HONORABLE CONSEJO SUPERIOR mencionada en el Visto, se aprobó el 18 de diciembre de 2020 el PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO O POR EL GÉNERO de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHILECITO.

Que el presente proyecto será de aplicación en el ámbito de esta institución y el mismo permitirá seguir el procedimiento para normar la organización y responder a los cambios que se vienen gestando en otras universidades del país, a las políticas llevadas a cabo por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) y la puesta en práctica del actual protocolo.

Que el Sr. Rector remite el proyecto de modificación para evaluación y tratamiento del HONORABLE CONSEJO SUPERIOR de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHILECITO.





Honorable Consejo Superior

UNIVERSIDAD NACIONAL de CHILECITO

ORDENANZA HCS N°
Chilecito, (L.R.)

012-26

00 AGO 2026

Que mediante Acta N° 008/2025 la Comisión del Honorable Consejo Superior solicita al equipo interdisciplinario que luego de realizar las observaciones allí planteadas, se envíe a la Dirección General de Legal y Técnica para su consideración.

Que la Dirección de Legal y Técnica toma conocimiento de lo que le compete y emite Dictamen efectuando un análisis de técnica legislativa aplicada y opina sobre algunas normas y sus consecuencias.

Que mediante Despacho N° 004-2026 la Comisión de Interpretación y Reglamento del HONORABLE CONSEJO SUPERIOR, luego de realizar el análisis y considerar los detalles del documento se sugiere al cuerpo deliberativo aprobar la Modificación del Anexo I de la Ordenanza N° 024-20 PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO O POR EL GÉNERO de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHILECITO, las cuales se anexa a la presente ordenanza.

Que en la sesión de fecha 29 de julio de 2026 el HONORABLE CONSEJO SUPERIOR, resolvió su aprobación por unanimidad.

Que es atribución de este cuerpo expedirse sobre el particular, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 67 Incisos e) del Estatuto Académico Universitario.

Por ello, y en uso de sus atribuciones,



Honorable Consejo Superior

UNIVERSIDAD NACIONAL de CHILECITO

**EL HONORABLE CONSEJO SUPERIOR
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHILECITO**

ORDENA:

ARTÍCULO 1º.- Aprobar la Modificación del Anexo I de la Ordenanza N° 024-20 PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO O POR MOTIVOS DE GÉNERO de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHILECITO que como Anexo I forma parte de la presente Ordenanza.

ARTÍCULO 2º.- Registrar, notificar, comunicar y archivar.

Ordenanza HCS N°

012-26



Ab. Rita Verónica Palacios
Secretaría de Actuaciones del HCS
Unidad Consejo Superior
UNdec



Ab. César Alberto Salcedo
Rector
Universidad Nacional de Chilecito



Honorable Consejo Superior

UNIVERSIDAD NACIONAL de CHILECITO

01 2-26

ANEXO I

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO O POR MOTIVOS DE GÉNERO

El presente protocolo tiene como objetivo establecer un marco de actuación institucional ante las consultas y denuncias en las que se presenten situaciones de violencia de género y/o discriminación basada en los prejuicios de género, orientación sexual, identidad de género y/o su expresión, a fin de lograr una intervención adecuada, rápida y eficaz. Asimismo, la aplicación de este protocolo contribuirá a la sistematización y articulación de buenas prácticas compatibles con las perspectivas de igualdad de género y diversidad sexo-genérica en la atención de las víctimas, a fin de evitar su revictimización, así como innecesarias superposiciones de intervenciones.

Marco Legal:

Los derechos protegidos en este protocolo son aquellos reconocidos por: la Constitución Nacional (art. 75 inc. 22 y 23); la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto San José de Costa Rica), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención sobre los derechos del Niño; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención Belem- Do Pará), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; la Ley Nacional 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes; Ley nacional 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, Ley Nacional 26.378 sobre los derechos de las personas con discapacidad, la Ley de Identidad de Género 26.743.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) define a la discriminación contra las mujeres 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 en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

La definición de violencia de género o por motivos de género y sus tipos están enmarcados en la ley N° 26.485 "Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales" y en la Ley N° 26743 de Identidad de Género y/o en lo que determine la legislación que las modifique o reemplace en el futuro.

Protocolo de Actuación frente a situaciones de Violencia de Género o por el Género

Artículo 1: Objetivo: El presente protocolo tiene por objetivo principal establecer un procedimiento de actuación institucional ante casos de violencia de género y por motivos de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Chilecito y sus dependencias. En las situaciones que involucren a niñas, niños y adolescentes del Colegio Nacional Agrotécnico (CoNAG), dicha institución aplicará la Ley Nacional de



Honorable Consejo Superior

UNIVERSIDAD NACIONAL de CHILECITO

01 2-2 6

Convivencia Escolar 26892/2013, Ley Educación Sexual Integral 26.150, Ley Provincial de Protección de Infancias 7.863, y sus Protocolos correspondientes que regulan el abordaje específico con estos sujetos de derecho.

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 institución.

a- En cualquier espacio físico o virtual donde se desarrollen funciones y/o actividades de la Universidad Nacional de Chilecito y sus dependencias.

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 Nacional de Chilecito y sus dependencias

Artículo 3: Sujetos. Quedan abarcados por las disposiciones de este protocolo los funcionarios/as de la Universidad Nacional de Chilecito y sus dependencias: docentes y no docentes 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 y sus dependencias.

Artículo 4: Situaciones comprendidas. Este procedimiento resulta aplicable a cualquier situación de violencia de género o por motivos de género, ocurrida en el ámbito de aplicación previsto en el artículo 2, llevadas a cabo por cualquier medio comisivo u omisivo contra una mujer o persona de género diverso o no binario, grupo o población, que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad-

Artículo 5. A los efectos del presente Protocolo, se entiende por violencia de género o violencia por motivos de género toda conducta, acción u omisión, ejercida de manera directa o indirecta, contra mujeres y/o personas de identidades de género diversas, tanto en el ámbito público o privado, que, basada en relaciones estructurales y desiguales de poder, tenga por objeto o resultado menoscabar, anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.

La violencia de género o por motivos de género comprende toda forma de afectación a la vida, la dignidad, la libertad, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la autonomía personal y la seguridad. Incluye aquellas conductas perpetradas, consentidas o toleradas por el Estado, sus agentes o autoridades, fundadas en el género, la identidad y/o expresión de género y/o la orientación sexual.

Se considera violencia indirecta toda conducta, acción u omisión, disposición normativa, criterio, práctica o política aparentemente neutra que produzca un impacto desproporcionado o coloque a las personas protegidas por este protocolo, en una situación de desventaja, exclusión o subordinación respecto al varón.

A los efectos del presente Protocolo, se reconoce que las mujeres, niñas y personas con identidades de género diversas con discapacidad están expuestas a múltiples y agravadas formas de violencia y discriminación. Se entiende por persona con discapacidad a toda aquella que presente deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de largo plazo que, al interactuar con diversas barreras,



Honorable Consejo Superior

UNIVERSIDAD NACIONAL de CHILECITO

01 2-26

puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

La interpretación y aplicación del presente Protocolo deberá incorporar el enfoque interseccional, reconociendo que la violencia de género o por motivos de género puede verse intensificada por múltiples formas simultáneas de discriminación vinculadas, entre otras, a la discapacidad, la edad, la condición socioeconómica, el origen étnico, la ruralidad, la orientación sexual o el nivel educativo.

Artículo 6: Tipos de violencia comprendidos

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

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

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

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

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

6.- Política: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

Los tipos de violencia enumerados serán aplicables también a las personas con identidades no binarias o que integren el colectivo LGTBI +.

Artículo 7: Principios rectores. Los siguientes principios regirán la 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



Honorable Consejo Superior

UNIVERSIDAD NACIONAL de CHILECITO

01 2-26

deberá ser realizada 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 y en todas las instancias administrativas que el trámite se desarrolle. A tal efecto se considera consulta a la solicitud de información, asesoramiento u orientación que solicita una persona al Equipo Interdisciplinario respecto a un determinado hecho. En tanto que, la denuncia consiste en el acto voluntario de una persona cuyo objetivo es poner en conocimiento del Equipo Interdisciplinario un determinado hecho de violencia de género o por motivos de género que desea que sea investigado y sancionado. El Equipo Interdisciplinario está integrado por una licenciada en psicología y una abogada según lo previsto en el Anexo II del Protocolo y en la Resolución Rectoral N° 284/21 de Conformación de la Comisión de Género y Diversidad.

b. **Respeto:** la persona que consulte o denuncie deberá ser escuchada dentro de los 2 a 5 días hábiles, dependiendo de la gravedad del caso, establecido esto último por el equipo interdisciplinario en un marco de respeto, en un ambiente de intimidad, resguardando su voluntad acerca de las acciones a seguir.

c. **No revictimización:** deberá evitarse toda conducta, acto u omisión que produzca la revictimización de la persona afectada. Se entiende por revictimización los sufrimientos que a las víctimas les infieren las instituciones encargadas de tramitar los procesos de violencia y que es consecuencia de las inadecuadas prácticas, el desinterés, la desconsideración y la falta de cuidado y protección hacia las víctimas.

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 ésta lo requiera o consienta, debiendo ser informada al respecto la primera vez que sea contactada.

PROCEDIMIENTO

I-PRIMER ABORDAJE

Artículo 8: Intervención ante consultas y/o denuncias.

La intervención se iniciará a partir de la recepción de consultas y/o denuncias:

- Por presentación espontánea de la persona afectada personalmente o vía mail.
- Por terceros que tengan conocimiento directo de la situación y que presten servicio en la Institución o sean estudiantes. En este caso, para continuar, el procedimiento deberá ser ratificado por la o las personas afectadas.

En todas las circunstancias se podrá ofrecer pruebas que respalden o sustenten una posible denuncia, rigiendo el principio de amplitud probatoria establecida en el art. 16 inc. i) de la Ley N° 26.485.

Artículo 9: Las consultas y denuncias se recepcionarán personalmente en la oficina que se asigne a la Comisión de Género y Diversidad y/o en la dirección de correo electrónico generoydiversidad@undec.edu.ar que estará a cargo del Equipo interdisciplinario y que será publicado en forma visible en el sitio web de la Universidad Nacional de Chilecito y sus dependencias.

Artículo 10: La persona consultante/denunciante podrá:

- Comentar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico. En este caso, el



Honorable Consejo Superior

UNIVERSIDAD NACIONAL de CHILECITO

01 2-26

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/denunciante podrá solicitar una entrevista presencial.

2. Solicitar directamente una entrevista personal para lo cual el Equipo interdisciplinario deberá señalar día y hora de entrevista en la oficina que designe la institución para el funcionamiento del Equipo Interdisciplinario o en otro lugar dentro de la institución en los casos que ameriten la preservación de la confidencialidad y seguridad de la persona consultante/ denunciante.
3. Presentarse personalmente en la oficina que la Universidad Nacional de Chilecito destine al Equipo interdisciplinario.

Artículo 11: Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito de carácter confidencial.

Artículo 12: Luego de la primera intervención, el Equipo interdisciplinario, de acuerdo con el contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona consultante/denunciante, 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 persona consultante;
- c) desestimar el trámite en caso de no pertinencia de la situación;

II - SEGUIMIENTO

Artículo 13: El Equipo interdisciplinario podrá realizar entrevistas individuales y/o grupales, siempre en un contexto de privacidad y prudencia, solicitar informes, recabar información que estime necesaria, realizar visitas en las dependencias donde desempeñan sus actividades las personas involucradas con cautela y sin alterar el normal desarrollo de las actividades que allí se realicen.

En ningún caso, el Equipo interdisciplinario realizará intervenciones con la persona denunciada. Ello, fundamentado en lo que dispone el Art. 28 de la Ley 26.485 de Protección Integral.

Artículo 14: El Equipo Interdisciplinario podrá articular acciones con el Hospital Público a fin de que la persona afectada reciba la asistencia médica integral necesaria.

Artículo 15: El Equipo interdisciplinario se encuentra facultado para recomendar 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 sugerir las medidas preventivas y temporarias previstas en el artículo 20 de este Protocolo.

Artículo 16: Será obligación de las autoridades de las distintas dependencias de la Universidad Nacional de Chilecito emitir los informes que le fueran requeridos y permitir las visitas o entrevistas necesarias que el Equipo interdisciplinario requiera en el marco de la urgencia del caso abordado.

III – DENUNCIA

Artículo 17: 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



Honorable Consejo Superior

UNIVERSIDAD NACIONAL de CHILECITO

01 2-26

detallado de las diligencias realizadas y una evaluación de la situación. Asimismo, adjuntará, las pruebas recolectadas.

Artículo 18: 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 Nacional de Chilecito con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia comprendidas en el presente protocolo.

Artículo 19: La denuncia deberá presentarse ante el Rector/a, Directores/as de Área, de Departamento, de Escuelas, del CONAG, según corresponda, salvo que sean éstos los denunciados en cuyo caso, podrá presentarse directamente ante el/la superior jerárquico inmediato.

Artículo 20: Medidas precautorias: Iniciada la investigación sumaria, y cuando resulte necesario para asegurar su adecuado desarrollo, el Equipo Interdisciplinario podrá sugerir por escrito, junto con la denuncia o en cualquier momento previo a la adopción de dichas medidas, que la persona instructora del sumario disponga de manera inmediata y hasta su resolución, una o varias de las siguientes medidas precautorias, las cuales deberán formalizarse por escrito y constar en el expediente:

1. Establecimiento de reglas de conducta para la persona denunciada y para otras personas vinculadas a los hechos o bajo su dependencia jerárquica. Estas reglas podrán incluir la reasignación temporaria de tareas y/o espacios físicos; la abstención de contacto directo con la/s persona/s denunciante/s; y cualquier otra medida que se considere adecuada según las particularidades del caso.
2. Determinación de pautas de salvaguarda destinadas a la protección de la/s persona/s afectada/s, orientadas a garantizar su integridad física, psicológica y laboral.
3. Adopción de medidas inmediatas para asegurar la integridad de la prueba, tanto de cargo como de descargo, susceptible de ser producida en el procedimiento sumarial.
4. Eximición temporal del débito laboral o de la asistencia al lugar de trabajo de la persona afectada, cuando las circunstancias del caso lo requieran para garantizar su protección.

Las medidas adoptadas tendrán carácter estrictamente precautorio, podrán ser modificadas o sustituidas durante el desarrollo del proceso y deberán implementarse con el asesoramiento del Equipo Interdisciplinario.

Toda medida que implique alterar el normal desenvolvimiento laboral o académico de la persona denunciante requerirá de su consentimiento expreso.

Artículo 21: 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.



Honorable Consejo Superior

UNIVERSIDAD NACIONAL de CHILECITO

01 2-26

IV- PROCEDIMIENTO SUMARIAL

Artículo 22: El sumario se registrará conforme al Procedimiento de Investigaciones Administrativas aprobado por Ordenanza 012/22. Sin perjuicio de ello, y en atención al marco normativo nacional y supranacional en materia de violencia de género o por motivos de género, deberá garantizarse la aplicación obligatoria de la perspectiva de género y de los principios rectores previstos en las Leyes N° 26.485 y N° 26.743, por tratarse de normas de carácter transversal y de orden público, vinculantes para todo el ordenamiento jurídico nacional.

Artículo 23: Los hechos y circunstancias relacionados con la denuncia podrán ser acreditados por cualquier medio probatorio.

Artículo 24: Criterio para la fijación de sanciones:

Sin perjuicio de las sanciones que correspondieren 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 por la persona 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 materia de violencia de género o por motivos de género, las cuales no estarán a cargo del equipo interdisciplinario. A tal fin el área de sumarios podrá requerir asesoramiento a la Comisión de Género y Diversidad de la Universidad Nacional de Chilecito para el cumplimiento de esta sanción.

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/las persona/s consultante/s y/o denunciante/s.
- b. Datos personales relevantes del presunto agresor/es o del denunciado/s, según corresponda.
- c. Descripción circunstanciada de la situación por la cual se consulta o denuncia.



Honorable Consejo Superior

UNIVERSIDAD NACIONAL de CHILECITO

d. 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.

e. Observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención.

f. Tramitación que se imprimió a la situación en función de las sugerencias realizadas.

En dicho registro se consignarán las intervenciones realizadas por el Equipo sobre la magnitud y las características de las situaciones de violencia de género o por motivos de género, a fin de diseñar estrategias destinadas a la visibilización y concientización de las problemáticas de género en la Universidad Nacional de Chilecito y sus dependencias.

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 el Equipo Interdisciplinario 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: Quien incurra en el encubrimiento o favorecimiento del presunto agresor/es o del denunciado/s comete falta grave en el desempeño de su cargo, lo que dará mérito para la iniciación de un sumario en los siguientes casos:

a- cuando 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 retrase 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/os 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: Las disposiciones del presente se aplicarán 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.