ESPECIALIZACIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO, PARTICIPACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS.

Agostina Cece.

Sistema integral de gestión y abordaje de Violencias de Género y Discriminación en la Universidad Nacional de Córdoba.

Propuesta

El proyecto consiste en la creación de un sistema integral de gestión y abordaje de violencia de género y discriminación dentro de la Universidad Nacional de Córdoba que logre sistematizar, organizar y articular distintos organismos y áreas que trabajen en coordinación para el abordaje de situaciones de violencia de género que se susciten dentro del ente y sus dependencias o en ocasión de funciones universitarias. Para ello se coordinarán distintos organismos, áreas y procedimientos ya institucionalizados, con la creación de áreas específicas y la implementación de nuevos procedimientos tendientes al abordaje integral, con perspectiva de género y derechos humanos e interseccional, de situaciones de violencia de género y discriminación a los fines de lograr un actuar coordinado, eficaz y efectivo.

El sistema de abordaje implicará la creación de áreas específicas en cada repartición y dependencia de la Universidad Nacional de Córdoba que abordarán de manera coordinada e integral cualquier situación de violencia de género que se detecte y/o sea expuesta o denunciada dentro de su competencia. Las áreas implementarán mecanismos de abordaje a situaciones que no sean denunciadas, como así harán la primera orientación y escucha a quien sufriera una situación de violencia y/o discriminación, se encargaran de el acompañamiento interdisciplinario, cuestiones referidas a las medidas preventivas a tomar, los informes y registros de la ruta crítica de la persona denunciante, y el acompañamiento, reeducación y reinserción (de corresponder) en torno al victimario/a.

Problemática de abordaje y su relevancia.

El sistema de abordaje intentará abordar las situaciones de violencia de género y/o discriminación de género que sucedan dentro de la Universidad Nacional de Córdoba o en ocasión de funciones universitarias proponiendo áreas con competencias específicas de

actuación en cada área y dependencia de la Universidad, quienes actuaran de manera coordinada con otros organismos que ya se encuentran en funcionamiento.

Actualmente existen en la Universidad dos organismos creados específicamente a los fines de coordinar las cuestiones de violencia de género y discriminación en su faz preventiva y en su faz de abordaje de las mismas. El organismo que nuclea todas las políticas de género llevadas a cabo dentro de la Universidad Nacional de Córdoba es la Unidad Central de Políticas Género[1] (UNICEPG), quien actúa de manera transversal y conjunta con el área central del ente, las unidades académicas, colegios preuniversitarios y demás dependencias de esta universidad. Tiene a su cargo el diseño, la implementación y la evaluación de políticas tendientes a eliminar las disparidades de género, y a capacitar sobre esta temática a la comunidad universitaria. Este órgano a su vez coordina el Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC[2] que tiene como objetivo central la promoción en la comunidad universitaria de un ambiente libre de violencias de género y discriminación de cualquier tipo por razones de género y/o identidad sexual. Este último es de suma relevancia ya que es quien actualmente nuclea todas las acciones relativas a la Unidad Central de Políticas de Género ya que se encarga de la capacitación y difusión, evacua consultas sobre situaciones de violencia de género, y además este organismo se encarga de los datos y estadísticas generales. Por último, tenemos en la faz sancionatoria a la Unidad de Investigaciones de Denuncias de Violencia de Género y Acoso[3], que desarrolla los sumarios concernientes dentro del ámbito de la Dirección General de Sumarios. En torno al nucleamiento de todas las actividades relativas a la violencia de género, tanto preventivas como de atención y acompañamiento, en el Plan de Acciones se observa que los abordajes pierden en algunos casos tempestividad, que el acompañamiento

[1] La Unidad Central de Políticas de Género de la Universidad Nacional de Córdoba (UNICEPG), quien actúa de manera transversal y conjunta con el área central, las unidades académicas, colegios preuniversitarios y demás dependencias de esta universidad. En ese sentido, tiene a su cargo el diseño, la implementación y la evaluación de políticas tendientes a eliminar las disparidades de género, y a capacitar sobre esta temática a la comunidad universitaria.

[2] Creada por Resolución Honorable Consejo Superior 1011/15, tiene como objetivo central la promoción en la comunidad universitaria de un ambiente libre de violencias de género y discriminación de cualquier tipo por razones de género y/o identidad sexual. Es coordinado por la Unidad Central de Políticas de Género, Defensoría de la Comunidad Universitaria y la Secretaría de Bienestar Universitario y Modernización. Se encargan: de la capacitación y difusión por lo que cada unidad académica y dependencia específica deberá trabajar en coordinación en lo que respecta a la reeducación, también de evacuar consultas sobre situaciones de violencia de género y es el órgano que centraliza la toma de denuncias y manifiestos, y realiza parte del acompañamiento a les denunciantes el que incluso cuenta con un espacio de atención psicológica como eje central de coordinación. Por último este organismo se encarga de los datos y estadísticas generales.

[3] Creada por Resolución Rectoral de la Universidad Nacional de Cordoba RR-2019-404-E-UNC-REC, de fecha 8 de marzo de 2019, como área que instruye sumarios por denuncias de violencia de género y acoso de manera exclusiva dentro de la Dirección General de Sumarios de la Universidad Nacional de Cordoba.

no termina de resultar orgánico, y el abordaje muchas veces no es situado en tanto suceden en unidades académicas o dependencias muy diversas, con dinámicas propias. Descentralizar las actividades en espacios más reducidos tiene como objetivo instaurar una nueva dinámica de trabajo que logre mejorar los abordajes e intervenciones, por lo que la propuesta intenta complementar y ampliar el sistema existente a los fines de perfeccionarlo.

Como objetivo general el sistema intenta institucionalizar el abordaje de una manera integral e interdisciplinaria, desde una perspectiva de género y derechos humanos, de las situaciones de violencia que ocurren y pudieran ocurrir dentro de la comunidad universitaria. Encontramos que el compromiso es con la atención y sanción de las violencias de género, que permita una reivindicación de los derechos conculcados de la persona que sufrió violencia, como así la reeducación y reinserción de quien es el/la victimario/a, que cómo fin último atiende a una reestructuración de las relaciones de poder en torno a una igualdad material entre varones y mujeres. Se espera que el sistema coadyuve a que se realicen procesos y de estos se obtengan resoluciones que respeten y garanticen los derechos humanos de les involucrades.

En cuanto a su relevancia general el sistema viene a replicar lineamientos de la Convención Belém Do Pará en cuanto a la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género dentro del ámbito universitario de la Universidad Nacional de Córdoba. En primer lugar, las diferentes líneas de acción confluyen a combatir las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres y disidencias, tanto desde la reeducación libre de estereotipos de género, como en el abordaje integral de los casos de violencia de género que se susciten dentro de los establecimientos de la Universidad y los que se sucedan fuera de estos pero en ocasión o función universitaria. Todo ello nos lleva a abordar dentro de un ente descentralizado de la administración pública, tan relevante en el escenario social y político como lo es un establecimiento de educación superior de carácter público que propende a la movilidad social, una problemática central y compleja de desigualdad estructural. El sistema logra cristalizar todos los deberes en cabeza de los Estados firmantes enumerados en los art. 7, 8 y 9 de la Convención Belém Do Pará.

En cuanto a su relevancia territorial-temporal podemos decir que el espectro de situaciones de violencia de género que abarca un ente que no solo posee distintos establecimientos educativos, sino hospitalarios y de educación secundaria y terciaria, que además realiza actividades de extensión para la comunidad y ofrece cursos diversos al público, es amplio y

basto, teniendo un alcance a nivel social de gran magnitud. Siendo un espacio de formación de tales características es indiscutido el compromiso que debe encarar en torno a la violencia de género. Tal y como lo prevé la normativa internacional, al ser acciones tendientes a buscar un equilibrio e igualdad material, en relación a su carácter temporal el sistema será sostenido hasta que el objetivo sea logrado, al igual que cada norma que se dicte en consecuencia.

Por último, la relevancia personal de la propuesta está dada por el trabajo que realizó dentro de la Universidad Nacional de Córdoba. En mi rol de abogada Instructora de la Unidad de Investigaciones de denuncias de Violencia de Género y Acoso perteneciente a la Dirección General de Sumarios, realizo investigaciones de las situaciones de violencia de género que son denunciadas en el ámbito de la UNC, y propongo a modo de dictamen la responsabilidad administrativa que corresponde con su consecuente sanción para el claustro docente, claustro nodocente y el claustro estudiantil. Como un eslabón más en el abordaje de los casos de violencia de género dentro de la UNC, y trabajando en coordinación con los demás órganos que hoy se encuentran instituidos a tales fines, encuentro muchas veces falencias. Esas falencias tanto en la organización, la comunicación, la coordinación, y falta de implementación de algunos recursos y herramientas necesarias devienen en un detrimento en los derechos no sólo de la persona que transita la situación de violencia, sino además situaciones de impunidad o refuerzos simbólicos de que hay una tolerancia a ciertas conductas violentas. Por todo ello considero fundamental elaborar un sistema completo que logre reducir estas fallas al mínimo y lograr una mayor efectividad en los abordajes y reeducación.

Propósito.

El propósito específico del sistema radica en una mejora sustancial y significativa en los abordajes de situaciones de violencia de género en el ámbito de la universidad y sus dependencias. Ello debe necesariamente impactar y contribuir a los objetivos esperados que son la efectividad en los acompañamientos, la efectividad de los procedimientos punitivos y alternativos previstos a los efectos, en neutralizar las matrices de riesgo y la disminución de los casos reincidentes o sistemáticos.

En el plano material cada unidad académica o dependencia tendrá como propósito la implementación del sistema de manera efectiva, y como meta la cuantificación de la cantidad

de situaciones de género que fueron detectadas o denunciadas, hacer un relevamiento del tipo y condiciones de violencias que se sucedieron. En relación a ello deberán producir, como parte de sus metas, un informe anual que de alguna manera cuantificar las implicancias del abordaje tanto para la persona que se vio afectada como para el victimario, como así para el entorno a los fines de lograr un análisis del desarrollo del protocolo y sus modificaciones de cara al futuro.

Se espera, como objetivo, que los abordajes sean realmente eficaces en un cien por ciento, tanto para la persona que sufrió violencia, como para el victimario y en sí para toda la comunidad universitaria.

Desarrollo de la propuesta.

La propuesta radica en la creación de Áreas de Género en cada dependencia de la Universidad Nacional de Córdoba. Así se establece como meta, en un primer periódo de dos años, implementar un Área de Género por cada Unidad Académica[4] y los dos colegios preuniversitarios[5]. En un segundo periódo de dos años, se replicarán Áreas de Género en los cinco Hospitales/Laboratorios[6] y Secretarias o conjunto de Secretarías administrativas[7] que conforman la Universidad Nacional de Córdoba en los dos años siguientes. En el segundo periodo respecto a las Secretarias se crearán tres Área de Género, una específica para la Secretaría de Gestión Institucional y Subsecretaría Legal y Técnica,, una segunda área para Secretaría General, Secretaría de Asuntos Académicos, Secretaría de Graduados, Secretaría de Ciencia y Tecnología, Secretaría de Extensión Universitaria, Secretaría de Graduados y una tercera que estará a cargo de la Prosecretaría de Informática, Secretaría de Innovación y Vinculación Tecnológica, Secretaría de Planeamiento Físico, Secretaría de Políticas de Sustentabilidad, Prosecretaría de Relaciones Internacionales, Unidad Central de Evaluación Institucional y Acreditación de Carreras de Grado.

---

[4] Actualmente (año 2024) la Universidad Nacional de Córdoba cuenta con quince Unidades Académicas: Facultad de Odontología, Facultad de Psicología, Facultad de Arquitectura Urbanismo y Diseño, Facultad de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales, Facultad de Astronomía, Matemática, Física y Computación, Facultad de Lenguas, Facultad de Filosofía y Humanidades, Facultad de Ciencias Químicas, Facultad de Ciencias Médicas, Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, Facultad de Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias de la Comunicación, Facultad de Artes, Facultad Ciencias Agropecuarias y Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo.

[5] Escuela Superior de Comercio Manuel Belgrano y Colegio Nacional de Monserrat.

[6] Hospital Universitario de Maternidad, Hospital Nacional de Clínicas y Laboratorio de Hemoderivados.

[7] Actualmente la Universidad Nacional de Córdoba cuenta con nueve Secretarías Generales con distintas dimensiones y cantidad de personal.

Cada Área de Género será integrada por un equipo interdisciplinario que deberá contar con al menos una psicóloga, una abogada y una trabajadora social que ingresarán como planta permanente a la Universidad a través de concurso público de antecedentes y oposición. En el caso de que la unidad ya contará con algún formato de comisión o área de género podrán integrarse la unidad con las personas que allí laboren de cumplir con las especificaciones dispuestas a les postulantes al concurso, y con un proceso más acotado de llamado público.

El proyecto deberá ser presentado en una primera instancia a la Unidad Central de Políticas de Género (UNICEPG), ya que es quien tiene a su cargo el diseño, la implementación y la evaluación de políticas tendientes a eliminar las disparidades de género, a los fines dar aprobación al proyecto y se erigirá como órgano de aplicación del mismo.

La UNICEPG elevará el proyecto al Honorable Consejo Superior quien deberá dar su aprobación a los fines de dictar la pertinente Resolución que haga de aplicación obligatoria el sistema para todas las dependencias y unidades académicas. En la misma resolución serán desarrolladas las funciones y competencias de las unidades así como la coordinación con otros organismos, y el cronograma dispuesto para su implementación.

El Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC quedará a cargo de la implementación del proyecto como órgano coordinador de todas las Área de Género, y de control y fiscalización de las actividades preventivas y de acompañamiento realizadas por estas. Será competencia del Plan todas aquellas actividades de coordinación, control y fiscalización de la actividad de las Áreas de Género creadas, pero a su vez tendrá competencia originaria en torno a las capacitaciones y los proyectos de capacitación y sensibilización como así las tareas de recolección de información y estadísticas gestionando el sistema Yarken[8] de información. Por último, tendrá a su cargo, de manera exclusiva la toma de denuncias y el abordaje y acompañamiento en casos en que por su gravedad o que se susciten cuestiones de competencia entre las distintas áreas de Género lo amerite. Todo caso que no sea de competencia clara de las distintas Áreas de Género será de competencia del Plan de Acciones.

[8] El Yarken es un sistema informatizado en el que se registran las consultas recibidas, los datos sociodemográficos, las características de cada situación de violencia y las acciones realizadas por parte del Plan, con el objetivo de mejorar el conocimiento de los casos de violencias de género que ocurren en la UNC.

En ese sentido, una de las metas del proyecto es descentralizar las funciones del Plan de Acciones en cuanto los hechos que suceden en cada unidad académica o dependencia, en cabeza de órganos interdisciplinarios y capacitados, a los fines de lograr abordajes situados, ganar celeridad, efectividad e inmediatez.

Cada unidad académica para su implementación deberá destinar una determinada presupuestaria que se dedicará específicamente al Área de Género, y deberá abrir convocatoria para las vacantes del equipo que lo integre por llamado público, bajo los estándares coordinados con el Plan de Acciones. Deberá proporcionar un espacio adecuado a los fines de recibir consultas, primera escucha y orientación, así como los recursos materiales necesarios.

Para el correcto funcionamiento de la comunicación oficial de cada Área de Género se creará dentro del Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE)[9] un área correspondiente que deberá ser designada con las siglas AG (Área de Género) e irá acompañado de las iniciales de la repartición. Dentro de cada Área se logueará cada integrante y las actuaciones serán en carácter reservado. Además, se les habilitará un área y usuarios en el sistema Yarken.

En cuanto a los lineamientos de acción de cada Área de Género:

Todas las áreas de género a crearse tendrán cuatro módulos de acción comunes, los que quedarán especificados en un anexo de la Resolución del Honorable Consejo Superior que apruebe el proyecto de la siguiente manera.

El **PRIMER MÓDULO** comprende los lineamientos y acciones que se llevarán a cabo en cuanto a la **prevención de las violencias de género y discriminación** en la unidad academica de la que se trate. Cada Área de Género como primera línea de acción deberá hacer un monitoreo de la situación en general a los fines de lograr un conocimiento situado y concreto de la realidad de la unidad.

Para el monitoreo será realizado en base a un formulario anónimo, que desarrollara el Plan de Acciones, que circulará entre agentes docentes, no docentes, alumnos y autoridades, el análisis de los casos de los que surjan registros y los informes realizados por el Plan de

---

[9] El sistema de **Gestión Documental Electrónica (GDE)** es un conjunto de aplicaciones que comprenden la variedad y totalidad de trámites que lleva adelante la Universidad Nacional de Córdoba y que es de uso obligatorio (**RHCS 683/2017**, **RR 2284/2017**, **RR-2018-709-E-UNC-REC**).

Acciones en lo concerniente a cada Unidad. En torno a ello realizarán un informe desde donde desarrollarán la base y punto de partida de su accionar.

Deberán presentar un plan de capacitación y sensibilización anual para su dependencia que será aprobado y ejecutado en coordinación con el Plan de Acciones, el que será renovado anualmente bajo los mismos términos, pero ya sobre base de datos propios que surjan del sistema Yarken.

El plan de capacitación y sensibilización contará con al menos tres bloques: conocimientos básicos sobre perspectiva de género y diversidad, violencia de género y su abordaje y masculinidades, pero podrán incluirse otros ejes ya que se ajustará a las necesidades que surjan del relevamiento de cada espacio.

Además se coordinarán capacitaciones con el Plan de Acciones y se propondrá un calendario propio de al menos 3 capacitaciones por claustro anuales, coordinando además tres campañas de sensibilización, también anuales.

Por último, y en torno a la accesibilidad que debiere tener cada Área de Género, cada equipo llevará a cabo una campaña anual de publicidad respecto a su funcionamiento y servicio a los efectos de que los docentes, nodocentes y el alumnado cuenten con la información necesaria, sin perjuicio de las campañas de publicidad que realiza año tras año el Plan de Acciones.

El **SEGUNDO MÓDULO** implica el **abordaje** por parte de las Área de Género de **las situaciones de violencia de género** que se susciten en la unidad, por lo que el área se constituye en un espacio de primera escucha y orientación de las personas que atraviesan violencias de género y/ discriminación. Las orientaciones y primeras escuchas serán realizadas acorde a los lineamientos que se agrega en forma de ANEXO I al presente.

En cuanto a los abordajes serán casos prioritarios aquellas situaciones de violencia que surjan del informe previsto en el primer módulo, ya sea que el abordaje esté pendiente o aún no haya intervención.

Respecto a las situaciones de violencia y/o discriminación que no llegan a ser denunciadas se llevará a cabo un monitoreo bimestral mediante formularios anónimos (se agregan al presente como ANEXO II) a los efectos de conocer de posibles situaciones que estén ocurriendo pero

no esten siendo comunicadas para realizar un abordaje institucional, gestionando de ser necesario denuncia por parte de la autoridad que correspondiere.

El Plan de Acciones y la Defensora de la Comunidad Universitaria intervendrán a pedido fundado del área cuando haya reticencia por parte de las autoridades competentes o cuando el caso sea de una complejidad tal que involucre a más de una unidad o repartición, debiendo coordinar esfuerzos entre todas las Áreas de Género involucradas y el Plan de Acciones para el acompañamiento, pero en definitiva el caso quedará a cargo de este último órgano.

Etapas del abordaje

En torno a la primera orientación y escucha, esta se hará en una reunión privada donde se deberá tener en cuenta el desarrollo de un acto testimonial acorde, donde quedará un escrito testimonial confidencial que deberá cargarse al Yarken, debiendo garantizar todos los aspectos que hacen a un acto de tal relevancia y cumpliendo con los lineamientos del Anexo II. El acto tendrá un formato de manifiesto confidencial, pero que contará como antecedente de cualquier actuación administrativa posterior.

Luego el equipo del Área hará un análisis interdisciplinario que se plasmará en un informe que deberá ser cargado al sistema Yarken e irá anexado al manifiesto confidencial con el mismo carácter.

En base a ello se deberá fijar un segundo encuentro en el que se plantearán las posibilidades de recomposición y/o reivindicación de los derechos de la consultante, como así medidas de protección y de acompañamiento. Las propuestas a dar deberán tener como eje la gravedad de la situación, la matriz de riesgo, la sistematicidad y los antecedentes.

En cuanto a los casos que posibiliten una solución por fuera de los mecanismos punitivos, el área deberá citar al implicado a una reunión donde se abordará la conducta y las posibles consecuencias de su reincidencia.

En los casos que no sea posible ese tipo de mecanismos, se coordinará para que realice la denuncia con el Plan de Acciones, que contará con el manifiesto cargado en el sistema Yarken más el informe que el equipo deberá realizar del caso. Desde allí el Área hará el acompañamiento de le denunciante y desde allí realizarán el acompañamiento de le

denunciante en cuanto a toda situación que derive de la denuncia y el consecuente sumario, y específicamente del cumplimiento y desarrollo de las medidas de protección.

Respecto al denunciado

Se realizará un monitoreo de su accionar y en lo sucesivo todo trámite y/o actuación administrativa será canalizada de manera virtual o presencial con el Área de Género respectiva, a los fines de dar un tratamiento coordinado e integral.

En cuarnto a las medidas de protección deberán ser comunicadas al Área de seguridad de la Universidad, y a cada repartición, poniendo énfasis en su monitoreo a los fines de denunciar cualquier incumplimiento y/o solicitar el reforzamiento de las mismas a la Instructora que lleve el caso de la Unidad de Denuncias de Violencia de Género y Acoso de acuerdo al procedimiento establecido por RHCS N° 09/12 T.O RR N° 1303/21.[10]

El expediente que genera el Plan de Acciones deberá contar con todos los antecedentes del caso que figuren en Yarken, los que serán agregados en modo confidencial, excepto la denuncia.

La instructora que lleve el caso hará un monitoreo coordinado con las respectivas áreas de género, y específicamente de las medidas de protección. En caso de cualquier alteración de dichas medidas se deberá pedir informe fundado de su modificación, cese o alteración a la instrucción a los fines de que sea valorado por la autoridad de la unidad académica al momento de resolver. También se mantendrá desde el área un contacto fluido con la Unidad Judicial que lleve la denuncia a los fines de coordinar y acompañar el abordaje.

El **TERCER MÓDULO** implicará específicamente el **abordaje** que se dará **a la persona que ejerció la violencia y/o discriminación** en torno a la situación puesta en conocimiento. En caso de que la víctima hubiera optado por una solución no punitiva, se deberá hacer un control periódico de la situación que deberá constar en informes que serán subidos al sistema Yarken, y de ser necesario la implementación de nuevas estrategias. En caso de haberse iniciado un proceso sumarial, además del control periódico, habrá un control posterior a la sanción del sumariado a los fines de acompañar la reincorporación del mismo. En ambos

[10] Reglamento de Investigaciones Administrativas de la Universidad Nacional de Córdoba, el que regula el procedimiento sumarial, la tipificación de conductas, el carácter de la falta administrativa y las sanciones que corresponden según el caso.

casos deberá implementarse capacitaciones de reeducación que serán coordinadas y estarán a cargo del Plan de Acciones.

En cuanto a la reinserción del sumariado luego las sanciones de suspensión y/o expulsión el Área de Género tendrá previo una reunión con el sumariado, quien deberá asumir un compromiso escrito de cómo se llevará a cabo, conjuntamente con la organización laboral o académica del año lectivo en que se reinserte. Se deberá dar guía interdisciplinaria a los fines de asegurar los derechos de la persona sumariada, pero efectivizando un control a los fines de detectar cualquier situación de posible reincidencia, sobre todo en casos de acoso serial o procedimientos colectivos.

En los casos en que se llegara a dictaminar desde el sumario que la persona es inimputable o padece alguna cuestión de salud mental, se ordenará a través del dictamen sumarial la acreditación de un equipo interdisciplinario de que no es peligroso para sí ni para terceros a los fines de su reinserción. Para los casos en que además se debiere acreditar, según el equipo interdisciplinario que intervino, constancia de tratamiento se hará además un control periódico de la situación de salud del sindicado adoptando las medidas de contención y acompañamiento que prevé la Ley de Salud Mental.

Específicamente se hará un control orgánico coordinado con todas las Áreas de Género involucradas, Plan de Acciones y Área de Seguridad según las unidades a las que pertenezcan les sumariades cuando los hechos denunciados tengan que ver con conductas sistemáticas o seriales.

El **CUARTO Y ÚLTIMO MÓDULO** se refiere a la **sistematización de la información** recabada por el sistema Yarken. Por un costado cada Área realizará su propio informe anual con tres secciones que detallan la información valiosa respecto a las actividades de cada uno de los tres módulos que fueron detallados ut supra. Dicho informe será el punto de partida para encarar el siguiente año, realizar modificaciones o ajustes a las acciones llevadas a cabo, repensar estrategias nuevas, perfeccionar las estrategias existentes. Por el otro costado, el Plan de Acciones seguirá realizando sus informes anuales, de los que se van desprendiendo los planes de acción a seguir del año siguiente. La sistematización de la información y los informes productos de la misma se elaborarán conforme a Línea de Sistematización de Información y Elaboración de Estadísticas[11].

[11] La linea de Sistematización de Información y Elaboración de Estadísticas reúne el registro de todas las actuaciones donde consten los datos de la consulta o denuncia; la descripción de los casos de discriminación y/o

Cronograma

Primer año	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Presentación del Proyecto		X										
Aprobación por H.C.S		X										
Tratamiento e integración en cada unidad			X									
Llamado a concurso				X								
Reuniones con el Plan de Acciones para coordinación					X							
Relevamiento e informe					X	X						
Plan de capacitaciones y sensibilización							X					
Abordajes prioritarios					X	X	X	X	X			
Publicitación					X	X	X	X	X	X	X	X
Abordajes					X	X	X	X	X	X	X	X
Informe Anual										X	X	X

Análisis de factibilidad

En cuanto a la factibilidad del Proyecto, como punto de partida podemos decir que a nivel institucional la UNC ya cuenta con organismos de abordaje de violencias de género como la Unidad Central de Políticas de Género (UNICEPG), el Plan de Acciones y la Unidad de

---

violencias de género; la evaluación de los mismos; las estrategias de intervención planteadas, observaciones, sugerencias, y la tramitación dada a los casos presentados.

El objetivo de esta línea es la construcción de una base de datos que contribuya a elaborar diagnósticos permanentes sobre la magnitud, las características de las situaciones y su evolución en el tiempo, a fin de ajustar las líneas de acción o elaborar nuevas estrategias.

Investigaciones de Denuncias de Violencia de Género, reglamentación concerniente a la temática, lineamientos de capacitación y sensibilización ya en marcha, sistema de información confidencial funcionando, lo que proporciona una base de equipo humano capacitado, herramientas y organización que allana el camino a la implementación del nuevo sistema.

Sin embargo, respecto al sistema actual, la intervención en casos específicos aún es ineficaz en términos de celeridad y cobertura integral, se necesita mejorar en cuanto a la celeridad e inmediatez, así como en la coordinación entre las diferentes unidades académicas. Además, los mecanismos de sanción y reeducación del victimario no están suficientemente articulados en general, ni entre las diversas dependencias y organismos. La propuesta busca resolver estas falencias mediante un sistema descentralizado que articule a las distintas unidades académicas y dependencias, garantizando una intervención más rápida, situada, coordinada y efectiva.

Como punto de partida se cuenta con los recursos a nivel orgánico, también recursos técnicos, se cuenta con las plataformas como Yarken que permiten centralizar la información y facilitar la gestión de los casos, lo que garantiza un seguimiento eficiente, y el Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE) para operar administrativamente. Se cuenta con recursos normativos y con cierta coordinación entre los organismos.

Como obstáculos podemos decir que podemos encontrar límites institucionales en cuanto a desigualdad de recursos, lo que implica que algunas unidades académicas pueden tener más dificultades que otras en asignar el presupuesto necesario para implementar las nuevas áreas de género y sus actividades. Desde el punto de vista financiero, la creación de áreas de género en cada unidad académica requerirá la reasignación del presupuesto y la contratación de personal especializado lo que en la mayoría de los casos genera conflicto y resistencia. Existe una resistencia potencial por parte de las autoridades académicas y administrativas a implementar un sistema que implica nuevas estructuras y la asignación de recursos adicionales. Además, a pesar de la creación de nuevas unidades, puede haber dificultades en la coordinación entre las distintas áreas de género, los organismos existentes y los equipos de trabajo, lo que podría ralentizar la eficacia del sistema.

Como cuestiones potenciales a tener en cuenta se debe prever la sostenibilidad financiera en tanto la asignación de recursos debe ser suficiente para asegurar la continuidad del proyecto

en el tiempo por lo que es probable que se necesiten fondos adicionales que deberán ser gestionados por cada unidad académica y la propia universidad. Además **l**a implementación de un sistema tan integral, con múltiples dependencias involucradas y que requiere de una gestión centralizada de los datos, puede enfrentar obstáculos burocráticos, especialmente en lo que respecta a la creación de registros confidenciales, el seguimiento de las denuncias y la coordinación de medidas disciplinarias.

Se debe sostener una capacitación constante de los equipos interdisciplinarios ya que es fundamental para el éxito de la propuesta y llevarse a cabo las modificaciones o ajustes normativos necesarios tanto a nivel de resolución interna como de acuerdos con los sindicatos o cuerpos académicos, cumpliendo con los estándares internacionales.

Para que el sistema tenga éxito, es crucial que la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, personal administrativo) confíe en los nuevos mecanismos y los utilice. Esto puede ser un desafío si no se sensibiliza adecuadamente a todos los actores y si no se garantiza la transparencia en el manejo de los casos.

Uno de los grandes desafíos será la articulación de las Áreas de Género con los otros organismos sobre todo áreas administrativas en general, y con el Área de Seguridad de la UNC para el seguimiento de las medidas de protección y en situaciones que impliquen riesgos.

A modo de conclusión podemos decir que la creación de un sistema integral de gestión y abordaje de violencia de género y discriminación en la UNC es una propuesta relevante y necesaria, dada la complejidad de las situaciones de violencia de género que se manejan actualmente en el ámbito universitario. Sin embargo, la viabilidad de la propuesta dependerá de superar ciertos obstáculos administrativos, financieros y operativos, así como de lograr una coordinación efectiva entre todos los actores involucrados.

La propuesta tiene potencial para mejorar significativamente los procesos de atención y sanción de situaciones de violencia de género, pero requerirá de un compromiso institucional sostenido, asignación adecuada de recursos y una clara voluntad política para garantizar su implementación y continuidad en el tiempo

Finalmente, en términos de impacto social, el sistema contribuirá significativamente a la creación de una universidad más inclusiva y segura, alineada con los estándares

internacionales de derechos humanos. La creación de estas áreas no solo atenderá situaciones de violencia, sino que también fortalecerá la cultura institucional de igualdad de género en toda la UNC.

ANEXO I - Lineamientos de orientación y primera escucha.

A los fines de concertar una reunión con quien quiera poner en conocimiento situaciones de violencia de género se les dará un día y horario, de manera presencial salvo pedido expreso de quien requiere la orientación y primera escucha. Se les informará además que pueden concurrir con acompañante o persona de su confianza y el carácter confidencial de la reunión.

A la hora de realizar la primera escucha y orientación, el lugar deberá contar con privacidad, pañuelos, agua y un espacio ameno para tales fines. Deberán estar presentes las tres personas del equipo interdisciplinario del Área, debiendo darle a la persona orientada información clara y precisa de lo que implica el acto, y se le informará además que posterior se hará una segunda reunión a los fines de proporcionar las líneas de acción posible. En el acto se proporcionará una escucha activa y empática del relato, dando credibilidad al mismo, otorgando un espacio seguro y de respeto, apoyo, comprensión y validación. No se indagará de manera excesiva sobre detalles traumáticos si la persona no está dispuesta a compartirlos permitiendo que la víctima decida hasta qué punto quiere contar su historia, y de ser necesario se evaluará la posibilidad de continuar en una segunda reunión.

Sucedido el relato sin interrupciones, el cual quedará redactado en primera persona, tal cual fue manifestado, se realizarán las preguntas pertinentes en torno a obtener el contexto, la matriz de riesgo, las dinámicas de poder como estás afectan la experiencia de la víctima, vulnerabilidad, la interseccionalidad que pueda haber, los recursos materiales y psíquicos con los que cuenta, si existen redes de contención. Se coadyuvará a construir el testimonio de la víctima desde una perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos, promoviendo la igualdad y el respeto.

La segunda reunión se dará en los mismos términos ya expuesto, donde se ofrecerán los recursos disponibles y abordajes posibles en cuanto a la reivindicación de su situación y sus derechos, debiendo dar está información en un lenguaje claro, preciso y comprensible. Las propuestas de abordaje deberán ser tanto punitivas como no punitivas, y según la matriz de riesgo evaluada se pedirán de inmediato medidas de seguridad necesarias. Se ofrecerá acompañamiento psicológico de ser necesario y se expondrá detalladamente el acompañamiento que se hará desde cada opción de abordaje dada.

Se permitirá el tiempo necesario para que la víctima tome sus determinaciones, como sujeto activo de sus derechos y su proceso reivindicativo, coadyuvando a su empoderamiento y autonomía.

Comunicada la decisión, el proyecto de abordaje quedará registrado en el sistema, y se podrá en marcha sin dilaciones, en comunicación fluida y continua con la víctima. En este sentido, se realizarán algunos encuentros pactados y los que surgieren según necesidad con la víctima, a los fines de reajustar el abordaje y acompañamiento, realizar registro de la evolución del caso y tomar las medidas que fueren siendo necesarias.

Todas las reuniones y acciones que se realicen quedarán registradas en un expediente que se abrirá en el Yarken, siendo todas y cada una de las actuaciones reservadas y de carácter confidencial.

ANEXO III - FORMULARIOS BIMESTRALES SITUACIONES DE GÉNERO QUE REQUIEREN ABORDAJE INSTITUCIONAL.

1. ¿Has experimentado alguna vez alguna forma de violencia de género dentro de la Universidad? (Si te sientes cómodo/a, puedes especificar el tipo de violencia que viviste, aunque no es obligatorio).

2. ¿Conoces a alguna persona en la universidad que haya sido víctima de violencia de género? Si seleccionaste "Sí", ¿te gustaría compartir de manera anónima alguna información que creas que pueda ser útil?

3. ¿Crees que las personas afectadas por violencia de género en la universidad se sienten cómodas denunciando o hablando sobre ello?

4. En tu opinión, ¿qué factores podrían estar impidiendo que las personas que sufren violencia de género la denuncien? (Selecciona todas las opciones que apliquen)

Miedo a represalias - Falta de confianza en los mecanismos de denuncia - Desconocimiento de los recursos disponibles - Falta de apoyo de la comunidad universitaria - Otros. Especificar:

5. ¿Consideras que la universidad está haciendo lo suficiente para prevenir y abordar la violencia de género? SI - NO - NO ESTOY SEGURX - Si seleccionaste "No", ¿qué acciones consideras que deberían implementarse o mejorarse?

6. ¿Sientes que hay un ambiente seguro para las mujeres y personas disidentes en la universidad?

7. ¿Hay algún otro comentario o sugerencia que te gustaría compartir respecto a la violencia de género en la universidad?

8. Por último, ¿conoces alguna situación de violencia de género que esté sucediendo y no tenga ningún abordaje actualmente? Si tu respuesta es sí te invitamos a que hagas una breve referencia.

¡Gracias por tu participación y por contribuir a mejorar el bienestar y la seguridad en nuestra comunidad universitaria!

Referencias bibliográficas y documentales

Aponte Sánchez, Elida (2018). El contexto de la violencia contra las mujeres. En *Mujeres en el laberinto de la justicia* (Femenías - Novoa). Prohistoria, Rosario.

Beramendi, Carmen; Fainstain, Luciana; Tuana, Andrea (2015). Mirando las violencias contra las mujeres desde la perspectiva interseccional: desafíos teóricos y metodológicos para su conceptualización y medición. En *Violencias contra las mujeres: desafíos y aprendizajes en la Cooperación Sur - Sur en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Flacso Chile, AGCID Chile: SERNAM.

Blazquez Graf, Norma; Flores Palacios, Fátima y Ríos Everardo, Maribel (2010). Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, Universidad Nacional Autónoma de México: México.

Bodelón González, Encarna. *JUSTICIA FEMINISTA: LAS POLÍTICAS DE DERECHOS Y DE IGUALDAD COMPLEJA EN EL ÁMBITO LOCAL*. Profesora de Filosofía del Derecho, Universitat Autónoma de Barcelona.

Colanzi, Irma (2016). "Se oye como hablada" Debates y desafíos en torno al uso del testimonio en metodología cualitativa. En *Violencias contra las mujeres, discurso y justicia* (González). Edulp. La Plata.

Delmas, Flavia y Cano, Julieta (2016). Discursos, testimonios e itinerarios sobre las violencias a través del caso M. En *Violencias contra las mujeres, discurso y justicia* (González). Edulp. La Plata.

Fernández, Ana M.; Tajer, Débora; Barraza, Silvia (2011). Atención de las violencias de género, interfases entre salud, justicia y seguridad.

Femenías, María Luisa (2023). Con las palabras justas. Nuevas violencias contra las mujeres. *Claves sobre la violencia contra las mujeres*. Primera edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Galletti, Hilda Gabriela (2019). Interdisciplina género y Derecho en *Género y Derecho* (Gonzalez - Miranda - Zailoski). EdUNLPam – Santa Rosa, La Pampa.

González, Manuela y Barcaglioni, Gabriela (2020). Violencias contra las mujeres. Trayectorias y recorridos: del círculo al sistema. En *Todo lo que está bien no es lo que parece*. Capítulo 2. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata.

González Orta, Lydia (2019). Capítulo IV. La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. En *Los derechos humanos de las mujeres y el movimiento feminista transnacional*. La CEDAW sus procedimientos e impactos globales. Tesis de Doctorado, Universidad de Valencia (pp. 115-152).

Goldman, Diego Hernán (2020). “Las Reglas de Brasilia: ¿una contribución para una justicia más eficiente?”. *Revista de la Comisión Permanente de Acceso a la Justicia de Personas en Condición de Vulnerabilidad y Justicia en tu Comunidad* del Poder Judicial del Perú 1 (1), 65-105.

Guillé Tamayo, Margarita (2020). “Veinticinco años de la Convención Belém Do Pará y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos”. *Revista IBD*. Senado de la República, 10(43), 42-53.

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Comisión Interamericana de Mujeres (2020). Tercer informe de seguimiento a la implementación de las recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI.

Picornel, M (2011). El género testimonio en los márgenes de la historia. Representación y autorización de la voz subalterna. *Revista Espacio, tiempo y forma*. Serie 5, pág. 113 a 140.

Páez, Andrés. La prueba testimonial y la epistemología del testimonio. *Isonomía. Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, núm. 40, 2014, pp. 95-118. Instituto Tecnológico Autónomo de México.

Vargas Araya, Mayren (2018). “El derecho internacional frente a la violencia de género”. *Revista IIDH* 68, 92-114.

Velazquez, Susana (2019). Violencias y Familias. Capítulo 5. Trabajar en violencias, el trabajo de los equipos. *Paidos*, Buenos Aires.

Zaikoski, Daniela (2018). “Comentario a la Recomendación General N° 35 del comité de la CEDAW”. *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*, 8 (2), 111-127.

Universidad Nacional de Córdoba. (2022). *Resolución del Honorable Consejo Superior 994/2022*. Honorable Consejo Superior.

Universidad Nacional de Córdoba. (2019). *Resolución del Honorable Consejo Superior 1292/2019*. Honorable Consejo Superior.

Universidad Nacional de Córdoba. (2019). *Resolución del Honorable Consejo Superior 208/2019*. Honorable Consejo Superior.

Universidad Nacional de Córdoba. (2011). *Resolución del Honorable Consejo Superior 1011/2011*. Honorable Consejo Superior.

Universidad Nacional de Córdoba. *Reglamento de investigaciones administrativas - Resolución Honorable Consejo Superior N° 09/12, t.o por Resolución Rectoral 1303/21*.

Universidad Nacional de Córdoba. (2024). *Resolución del Honorable Consejo Superior N° 3* (OHCS-2024-3-UNC-REC). Honorable Consejo Superior.