

Dirección de
Políticas de Género
y Diversidad Sexual



UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL NORDESTE

GUÍA DE ABORDAJE

Protocolo de Intervención
Institucional ante situaciones de
discriminación y violencias de
género u orientación sexual de la
UNNE

RES. 86/2026



protocolodyve@unne.edu.ar



25 de mayo 868 Corrientes

**Guía de abordaje del
PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE
DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE**
RES. 86/2026

¿Qué es el Protocolo y cuál es su objetivo central?

La Universidad Nacional del Nordeste es una institución educativa comprometida con las políticas de igualdad de género. En este contexto, el Consejo Superior aprobó la actualización del Protocolo Institucional ante situaciones de Discriminación y Violencias de Género u Orientación Sexual. Este instrumento institucional fue diseñado para prevenir, atender y erradicar las situaciones de violencias y discriminaciones por motivos de género, identidad u orientación sexual en todos los ámbitos de la universidad.

Dentro de sus intervenciones se despliega un abanico de acciones que incluyen la escucha activa, la contención de las personas involucradas, el trabajo con quienes han ejercido violencia, la articulación con áreas internas y externas a la Universidad, la construcción de medidas de protección, la formación y sensibilización, así como la implementación de dispositivos de reflexión, entre otras.

Cada Unidad Académica cuenta con una persona designada como Referente del Protocolo y/o un equipo interdisciplinario para el abordaje de los casos, las cuales trabajan en articulación con la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual.

Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual: Es la autoridad central y cuenta con un equipo interdisciplinario que actúa en los siguientes casos:

- Cuando las situaciones no puedan ser resueltas en la Unidad Académica correspondiente por motivos fundados;
- Cuando considere conveniente un abordaje conjunto y/o articulado con las referentes de las Unidades Académicas;
- Cuando la situación exceda el alcance de las competencias de las Unidades Académicas, como ser casos que involucren Rectorado o dependencias de este.

Referentes de Género: Son las personas responsables designadas en cada Unidad Académica o Instituto que actúa como el primer canal de contacto. Podrán:

- Recibir consultas y denuncias;
- Prestar asistencia inicial;
- Articular con la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual cuando se requiera.
- Promover la difusión de las acciones y recursos disponibles en su UA.

Tanto el equipo de la DPGyDS como las personas designadas como Referentes del Protocolo tendrán las siguientes funciones:

- Acompañar y brindar apoyo a las personas que estén atravesando situaciones de violencia o discriminación por motivos de género u orientación sexual en el ámbito universitario.
- Promover y acompañar actividades de difusión, formación, campañas de prevención, concientización y sensibilización, en articulación con otras áreas o espacios de gestión de cada unidad académica.
- Registrar y sistematizar los datos de las consultas y denuncias de manera confidencial.
- Elaborar informes anuales sobre las intervenciones realizadas, los resultados e impactos de las intervenciones, las campañas realizadas y toda otra información que se considere relevante.

Estos equipos no deben ser interpretados como "un cuarto propio"; es decir, la responsabilidad en la prevención y erradicación de la violencia y la discriminación por razones de género no recae únicamente sobre ellos, sino que compromete a toda la comunidad universitaria en su conjunto.

[Podés acceder a los contactos de tu Unidad Académica aquí.](#)

Objetivos:

Propiciar en la comunidad universitaria un ambiente libre de discriminación y violencias de género u orientación sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad dentro de la UNNE, siendo herramienta para la prevención y el abordaje integral.

Antecedentes Institucionales:

UNNE sin violencias. En 2016 la UNNE se declara como "Institución libre de violencias de género y de discriminación por motivos sexuales", lo que incluyó un conjunto de estrategias y medidas orientadas a prevenir, concientizar, capacitar y atender estas situaciones en la convivencia institucional. (Resolución 823/16 CS.)

Protocolo institucional ante situaciones de discriminación y violencias de género u orientación sexual (Res. 1098/18 CS)

Fue la primera normativa institucional con un plan de acciones y herramientas conducentes a prevenir, atender y erradicar la discriminación y violencias de género u orientación sexual en el ámbito de esta Casa de Altos Estudios. Conformó un equipo interdisciplinario con experiencia y formación relativa a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual para atender los casos que pudieran plantearse en el ámbito de nuestra universidad.

Creación de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual (Resolución No 4447/22)

Con el objetivo principal de avanzar en el desarrollo de políticas integrales de género y diversidad sexual, desplegando acciones en las distintas funciones de docencia, investigación, extensión y gestión, así como también en el abordaje de las situaciones de violencia y discriminación por motivos de género enmarcadas en el Protocolo

Actualización del Protocolo 1098/18 - Resolución No 86/2026

La actualización responde a la necesidad de operativizar los procedimientos de abordaje y articulaciones institucionales de nuestra universidad, así como también la incorporación de legislaciones nacionales sancionadas posterior a su resolución anterior.

Actualización normativa

Este Protocolo en conjunto con las políticas de nuestra Institución encuentra su fundamento en:

Ley	Incumbencias
Ley No 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (2009).	Define en el artículo 4 violencia contra las mujeres como toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género que, de manera directa o indirecta tanto en el ámbito público como en el privado y sustentada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas por el Estado o por sus agentes. Su objetivo principal es garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia y eliminar la desigualdad de poder basada en el género. Para lograrlo, la ley organiza la violencia clasificándola en Tipos (el qué) y Modalidades (el dónde):
Ley No 26743 de Identidad de Género	Establece en su artículo 10 el derecho a la identidad de género. Toda persona tiene derecho:

	• al reconocimiento de su identidad de género; • al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; • a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.
Ley Micaela No 27.499/2019	Establece la capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres para quienes integran los distintos poderes del Estado. Promueve la incorporación transversal de la perspectiva de género en las instituciones y en las prácticas de quienes desempeñan funciones públicas.
Ley Olimpia No 27.736/2023	Incorpora la violencia digital o telemática como una modalidad de la violencia de género dentro de la Ley N° 26.485. Alcanza a la difusión no consentida de material íntimo, la extorsión sexual y el ciberacoso hacia mujeres.
Ley Lucio N° 27.709/2023	Crea el Plan Federal de Capacitación sobre los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes destinado a los tres poderes del Estado. Ejes: Promueve la detección temprana del maltrato infantil mediante sistemas de alerta y reservas de identidad para los denunciantes.

Algunos principios rectores del Protocolo en el ámbito universitario [ART. 3]

Autonomía: prevalecerá la voluntad de la persona afectada en cuanto a las acciones que decida realizar.

Gratuidad: podrán recibir asesoramiento y acompañamiento de manera gratuita.

Respeto, privacidad y confidencialidad: Se garantizará un trato respetuoso, preservando la dignidad, intimidad e identidad de las personas y la

confidencialidad de la información aportada durante todo el proceso, con las salvedades necesarias para garantizar el derecho de defensa.

No revictimización: se evitará la repetición innecesaria de los hechos como así también, la exposición pública de la/s persona/s que denuncian y/o datos que permitan identificarla.

Contención y acompañamiento: La persona afectada deberá ser acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo procedimiento posterior a la denuncia realizada.

Imparcialidad: las personas que intervengan en la consulta, denuncia, proceso o procedimiento conexo, deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses, se abstendrán de intervenir.

¿Quiénes están protegidos y quiénes deben cumplirla norma?

- Sujetos de protección: Toda persona de la comunidad universitaria o vinculada circunstancialmente, en sus distintos roles: estudiante, docente, nodocente, becarios, adscriptos y autoridades.
- Sujetos obligados: Estudiantes, docentes, no docentes, autoridades, investigadores, becarios, personas contratadas e incluso terceros que presten servicios en la UNNE.

Conductas alcanzadas ¹

Se contemplan los distintos tipos de violencias en sus diferentes modalidades, especificadas en la Ley N° 26.485, especialmente las situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

En este marco, la RUGE-CIN (2020:28) realizó un diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino, en el cual se indaga sobre las situaciones de violencia más frecuentes de acuerdo a las consultas y situaciones atendidas. Se remarcan prácticas de distintos tipos de discriminaciones y acoso sexual entre integrantes de la comunidad, las primeras remiten a chistes o comentarios sexistas, dirigidos o ambientales (a saber, aquellos que reproducen imaginarios y se expresan de forma abierta en aulas, pasillos y oficinas) y la segunda un vasto abanico de prácticas y que podríamos calificar de:

- Leves: gestos y miradas insinuantes o reiterados pedidos de citas;
- Graves: acercamientos excesivos o invitaciones sexuales pese a la negativa;

¹ En las situaciones que involucren a docentes y nodocentes, el abordaje podrá complementarse con las disposiciones previstas en los respectivos convenios colectivos de trabajo, de acuerdo con el claustro al que pertenezcan.

- Muy graves: hostigamiento o abuso.

Ámbito de las conductas alcanzadas

- Emplazamiento físico central de la Universidad y sus dependencias o extensiones.
- Fuera del espacio físico de la Universidad, cuando involucra a miembros de la comunidad universitaria
- A través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, incluyendo correo institucional, grupos de mensajería, aulas virtuales, redes sociales (institucionales o privadas).

¿Cuál es el procedimiento del protocolo?

Si estás atravesando una situación de violencia o discriminación por motivos de géneros u orientación sexual, presenciaste o estás acompañando a otra persona que lo está haciendo, podés solicitar orientación o asesoramiento a través del correo electrónico o acercándote a los espacios donde se encuentran las Referentes del Protocolo o la DPGyDS, a fin de coordinar una primera reunión.

Tras la recepción de consulta o solicitud de intervención el equipo analiza la situación y elabora sugerencias de intervención previamente informada y acordadas con la persona consultante.

Existen tres modalidades de contacto:

Si necesitás	Podés realizar	¿En qué consiste cada acción?
Orientarte y conocer tus opciones	Consulta	Conocer y asesorarse sobre las herramientas institucionales disponibles
Dejar constancia de una situación	Manifiesto	Es un instrumento que no activa intervención, pero deja constancia confidencial de un hecho. Puede funcionar como antecedente y contempla acciones de sensibilización.
Solicitar una intervención institucional	Denuncia	Activa formalmente el proceso para evaluar riesgos, sugerir medidas de protección e intervención o iniciar investigaciones administrativas, según corresponda

El procedimiento garantiza el debido proceso:

La persona denunciada tiene derecho a conocer los hechos que se le atribuyen, a ser notificada y ejercer su derecho de defensa dentro de los plazos establecidos. El ejercicio del derecho de defensa no impide la adopción de medidas de protección cuando éstas resulten necesarias.

El Protocolo protege a quien denuncia sin desconocer las garantías de quien es denunciado.

Tipo de medida	Qué implica	Puede incluir
Medidas protectivas inmediatas	Se orientan al resguardo y protección de las personas afectadas. Pueden contemplar articulaciones internas, destinadas a favorecer la continuidad laboral o académica en condiciones adecuadas, y/o articulaciones externas, orientadas a garantizar un acompañamiento integral y redes de cuidado.	Cambio de turnos, adecuación de tareas, comisiones, licencias o suplencias. Así como acompañamiento judicial, dispositivos de alerta, articulación con organismos o redes estatales, entre otras.
Medidas preventivas	Se orientan a prevenir la ocurrencia o reiteración de situaciones de violencia y discriminación por motivos de género, promoviendo transformaciones en las prácticas y en las condiciones institucionales que pueden favorecerlas.	Campañas, estrategias de comunicación, talleres y espacios de reflexión sobre la temática de género.
Medidas formativas	Buscan incorporar y transversalizar la perspectiva de género en la comunidad universitaria y en las prácticas institucionales, promoviendo la revisión de prácticas y estructuras organizacionales.	Capacitaciones en Ley Micaela, talleres, cursos de posgrado, charlas abiertas y propuestas de capacitaciones específicas.

Medidas reparatorias	Están orientadas a mitigar los daños producidos por las situaciones de violencia o discriminación por motivos de género, contemplando las necesidades particulares de las personas afectadas.	Acompañamiento psicológico o apoyo académico si el caso lo requiere.
Medidas sancionatorias	Constituyen medidas vinculadas con la responsabilidad de quienes resulten involucrados en situaciones comprendidas por el Protocolo. Los equipos que intervienen en este marco no poseen competencia para imponer sanciones, pero pueden realizar una evaluación y formular recomendaciones para su consideración por parte del área competente.	Según corresponda y de acuerdo con la normativa aplicable, pueden implicar suspensión, apartamiento del cargo con o sin goce de haberes, apercibimiento, u otras sanciones. Su análisis, determinación y ejecución corresponden a las áreas con competencia específica.

Articulación con otras áreas:

Articulaciones internas:

Área de Bienestar Laboral

Área del Gabinete de Atención Integral de Agentes de la UNNE en Situación de Violencia Institucional (GAIVI)

Área de Secretaría General de Asuntos Sociales y las Secretarías

Estudiantiles o Gabinetes Psicosociales de las Unidades Académicas

Articulaciones externas:

La autoridad de Aplicación podrá articular con organismos externos provinciales y nacionales,

Nuestro trabajo es una apuesta por una Universidad más democrática, más justa y más comprometida con su tiempo.

Ante cualquier consulta, no dudes en comunicarte