

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LOS PROTOCOLOS DE INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN EN UNIVERSIDADES ¹

Ligia Ingrid Melchior²

ORCID 0009-0003-3736-9522

melchiorligia@gmail.com

Resumen

El presente artículo analiza la estructura organizativa de los protocolos de intervención ante situaciones de violencia de género, acoso y/o discriminación en universidades públicas argentinas, particularmente, en la Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam) mediante un estudio comparado con los protocolos de la Universidad de Buenos Aires (UBA), Universidad Nacional de Córdoba (UNC), Universidad Nacional de La Plata (UNLP) y Universidad Nacional de Rosario (UNR). El objetivo es identificar fortalezas, debilidades y particularidades en cada uno de ellos, con el propósito de proponer mejoras que contribuyan al fortalecimiento y eficacia de los protocolos. La metodología empleada es de enfoque cualitativo, con alcance descriptivo-exploratorio y de tipo teórico-empírico. Se utilizaron técnicas de análisis documental y entrevistas a personas referentes de los protocolos.

¹Fecha de recepción del artículo: 15/07/2025. Fecha de aceptación del artículo: 04/11/2025

²Abogada graduada en la Universidad Nacional de La Pampa -UNLPam- de Argentina, Especialización en Derechos Humanos (tesis pendiente de aprobación), Doctoranda en Derecho Interinstitucional en la UNLPam, ayudante de primera interina en Taller de Metodología y Trabaja de la Investigación en la carrera de Abogacía de la UNLPam.

Entre los principales hallazgos, se destaca que la UNLPam presenta una estructura centralizada y una Comisión de Intervención con funciones de investigación, lo que la diferencia del resto, donde dicha tarea recae en otros órganos administrativos o sujetos. Asimismo, contempla plazos muy breves que no excedan de los 45 días para todo el proceso. Las demás universidades han avanzado en la descentralización, la creación de secretarías o direcciones específicas con la consecuente jerarquización de los protocolos lo cual favorece una respuesta institucional más robusta.

Palabras clave: derechos humanos, violencia de género, protocolos de abordaje, universidades argentinas, estudio comparado.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DE PROTOCOLOS DE INTERVENÇÃO PARA SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA DE GÊNERO, ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO EM UNIVERSIDADES

Resumo

Este artigo analisa a estrutura organizacional dos protocolos de intervenção para situações de violência, assédio e/ou discriminação de gênero em universidades públicas argentinas, em particular a Universidade Nacional de La Pampa (UNLPam), por meio de um estudo comparativo com os protocolos da Universidade de Buenos Aires (UBA), da Universidade Nacional de Córdoba (UNC), da Universidade Nacional de La Plata (UNLP) e da Universidade Nacional de Rosario (UNR). O objetivo é identificar fortalezas, fragilidades e especificidades em cada um deles, com o objetivo de propor melhorias que contribuam para seu fortalecimento e maior efetividade. A metodologia empregada é qualitativa, com escopo descritivo-exploratório e teórico-empírico. Foram utilizadas técnicas de análise documental e entrevistas com representantes dos protocolos.

Entre as principais conclusões, destaca-se que a UNLPam possui uma estrutura centralizada e um Comitê de Intervenção com funções investigativas, o que a diferencia de outras universidades, onde essa tarefa recai sobre outros órgãos ou entidades administrativas. Além disso, prevê prazos muito curtos, não superiores a 45 dias, para todo o processo. Outras universidades têm avançado na descentralização, criando secretarias ou diretorias específicas e a consequente hierarquização dos protocolos, o que favorece uma resposta institucional mais robusta.

Palavras-chave: direitos humanos, violência de gênero, protocolos de abordagem, universidades argentinas, estudo comparativo.

ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF INTERVENTION PROTOCOLS FOR SITUATIONS OF GENDER VIOLENCE, HARASSMENT AND/OR DISCRIMINATION IN UNIVERSITIES

Abstract

This article analyzes the organizational structure of intervention protocols for situations of gender-based violence, harassment, and/or discrimination at Argentine public universities, particularly the National University of La Pampa (UNLPam), through a comparative study with the protocols of the University of Buenos Aires (UBA), the National University of Córdoba (UNC), the National University of La Plata (UNLP), and the National University of Rosario (UNR). The objective is to identify strengths, weaknesses, and specificities in each of them, with the aim of proposing improvements that contribute to strengthening and making them more effective. The methodology employed is qualitative, with a descriptive-exploratory, and theoretical-empirical scope. Document analysis techniques and interviews with protocol representatives were used.

Among the main findings, it is worth highlighting that the UNLPam has a centralized structure and an Intervention Committee with investigative functions, which differentiates it from other universities, where this task falls to other administrative bodies or entities. It also provides very short deadlines, not exceeding 45 days, for the entire process. Other universities have made progress in decentralization, creating specific secretariats or directorates, and the resulting hierarchical arrangement of protocols, which favors a more robust institutional response.

Keywords: human rights, gender violence, approach protocols, Argentine universities, comparative study.

1. Introducción

En Argentina, 57 universidades cuentan con protocolos para abordar la violencia de género, acoso sexual y discriminación por motivos de género (CIN, 2023). Sin embargo, la implementación y efectividad es diferente según cada institución. La UNLPam implementó su protocolo en 2017 y, hasta agosto de 2024, ha intervenido en 25 casos. En la UBA, si bien no hay datos públicos, una encuesta de 2022 en la Facultad de Derecho reveló que el 43% de las 2669 personas encuestadas sufrió algún tipo de violencia de género (Programa de Género y Derecho, 2022). En la UNC, el Plan de Acciones 2021 reportó 73 asistencias; la UNLP registró 181 casos entre junio-diciembre de 2023 (López et al., 2024). En la UNR, si bien no hay cifras oficiales, una encuesta en la Facultad de Derecho mostró que el 54% de 339 personas consultadas presenció o vivió situaciones de violencia de género (Secretaría de Derechos Humanos, 2021).

En función de ello, el objetivo de este artículo consiste en analizar el protocolo de actuación de la Universidad Nacional de La Pampa ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género, comparándolo con los protocolos de la

UNLP, UNR, UNC y UBA con el propósito es examinar sus estructuras organizativas y proponer mejoras que fortalezcan su efectividad y alcance.

La metodología de investigación se desarrolla con un enfoque cualitativo, de tipo teórico-empírico, con un alcance descriptivo-exploratorio. Se utilizó el método de análisis-síntesis, identificando elementos particulares de los protocolos que permitieron una comprensión global de los mismos. Los instrumentos de recolección de datos fueron fichas de análisis documental y guías de entrevistas semi-estructuradas realizadas a las personas referentes de cada uno de los protocolos objeto de análisis.

II. Estructura de los Protocolos Universitarios

II. 1. Estructura del Protocolo de la UNLPam

En la UNLPam el Protocolo se presenta mediante una estructura centralizada en una Comisión de Intervención para toda la Universidad. Cuenta con dos referentas, una abogada y una psicóloga cuyas funciones están establecidas en el artículo 16 del mismo. Son quienes reciben las consultas y denuncias. En este último caso, las referentas elaboran un informe psico-jurídico que es remitido a la Comisión de Intervención dando así inicio al proceso de investigación.

La Comisión del Protocolo está conformada por once miembros pertenecientes a diferentes sectores: uno/a del claustro docente, uno/a del sector no docente, tres del claustro estudiantes, un/a graduado/a, dos personas representantes de la cátedra extracurricular de Educación Sexual Integral y Derechos Reproductivos de la Facultad de Ciencias Humanas, un/a representante del Programa Académico Institucional de Derechos Humanos de la UNLPam, un/a representante del Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género de la Facultad de Ciencias Humanas y un/a representante del Observatorio de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas. El periodo de duración de las personas que integran la comisión es de 2 años, pudiendo renovarse una única vez por el mismo plazo.

Sin embargo, no siempre fue esta su composición ya que antes de la reforma del año 2021, la Comisión estaba conformada por un total de nueve integrantes. Con la modificación del protocolo, se incorpora una persona representante del aludido Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género (IEEG) como así también una persona más representando al estudiantado, transformándose el claustro de estudiantes de dos a tres representantes. Asimismo, se puede destacar en cuanto al claustro docente la eliminación del requerimiento de cargo regular (actualmente puede ser regular, interino o suplente) y respecto del sector nodocente, la supresión del requisito referido a integrar la planta permanente del personal universitario.

Las funciones de dicha Comisión son amplias y están establecidas en el artículo 14 del Protocolo. Tiene a su cargo la investigación del caso y la elaboración del correspondiente dictamen; puede ordenar medidas cautelares, de protección, como así también aquellas medidas que hagan tanto a la protección de la/s persona/s denunciante/s como de las personas que prestarán su testimonio; puede aceptar o rechazar prueba, solicitar información a otras dependencias u organismos. Para el buen desempeño de sus funciones puede articular sus labores y medidas con otras dependencias u organismos tanto de la UNLPam como estatales que se vinculen con la temática de género. Asimismo, tiene a su cargo las acciones de prevención y sensibilización mediante la realización de campañas, charlas informativas, capacitaciones, talleres, participaciones en jornadas y difusión por diversos medios.

Lo cierto es que todas estas funciones a cargo de la Comisión de Intervención resultan numerosas y requieren de un considerable tiempo, ello si además tenemos presente que la competencia abarca toda la Universidad, con sus Facultades y dependencias. Surge entonces la necesidad de agilizar las labores de la misma, ya que en lo que se refiere al proceso de investigación, la Comisión debía llevar adelante todas las notificaciones a las partes involucradas y a las autoridades competentes, notificar a las personas sobre las audiencias testimoniales, realizar dichas audiencias por la plataforma virtual de Zoom y luego proceder al desgrabado de éstas para facilitar la elaboración del informe escrito. Todo ello generaba una sobrecarga con la consecuente dificultad para alcanzar los plazos establecidos en el Protocolo por el cual, conforme a lo dispuesto en el artículo 21 anteúltimo párrafo, el proceso no puede exceder los 45 días.

Puestas de manifiesto estas circunstancias, la UNLPam decide efectuar la contratación dentro de la Secretaría de Legal y Técnica de una abogada con perspectiva de género quien llevaría a cabo parte del proceso de investigación (notificaciones de inicio, audiencia de parte y testimoniales, desgrabación de audiencias, armado del expediente digital, entre otras.) sin excluir por ello la participación e intervención durante todo el proceso a la Comisión.

Tal incorporación significó un alivio para el desempeño de la Comisión, que además, ha afrontado períodos donde se dificulta completar el número total de once miembros. Ello obedece a diversas circunstancias entre las que pueden mencionarse el desconocimiento de las funciones que se llevan a cabo, y del Protocolo mismo, por parte de las personas que se postulan a su integración, como así también la falta de disponibilidad o de tiempo suficiente para la participación voluntaria, consecuencia de compromisos laborales, de estudios y/o familiares, ocasionando todo ello frecuentes reemplazos y reiteradas convocatorias a conformar la integración del Protocolo.

La relevancia de cumplimentar el plazo de 45 días es de tal magnitud ya que implica una diferencia significativa en relación a los demás protocolos existentes en las universidades públicas argentinas que poseen plazos mayores.

Se evidencia un gran logro en conformar una Comisión que tiene una representación amplia, heterogénea, que incluye a diversos sectores y que efectúa un dictamen en un plazo sumamente breve. No obstante, emerge la necesidad de una modificación en la estructura organizativa que permita elevar la jerarquización de dicho protocolo a una Secretaría o Dirección. Una reforma del protocolo permitiría incorporar la figura de la abogada que realiza la investigación preliminar, la que se encuentra vigente en la práctica.

Asimismo, cabe mencionar que salvo las referentas, quienes reciben un estipendio equivalente a la categoría de Jefe de Trabajos Prácticos (JTP), y la contratación de servicios de la abogada en el marco de la Secretaría de Legal y Técnica, el resto de las personas que integran la Comisión realizan sus funciones ad-honorem. Ello resulta en ocasiones un obstáculo para el normal desempeño de la Comisión de Intervención ya que, cuando las personas afrontan momentos con gran cúmulo de tareas y compromisos de diversos tipos,

terminan por excluir y renunciar a aquellos que realizan voluntariamente como es el caso de ser parte integrante de la comisión del protocolo de la UNLPam.

II. 2. Estructura del Protocolo de la UBA

Continuando con el análisis individual de los protocolos, observamos en la estructura organizativa del Protocolo de la UBA la presencia de personas referentes del Protocolo central, un/a referente en cada dependencia o unidad académica y un Equipo Interdisciplinario. Es decir, se ha creado en esta universidad una descentralización que implica contar con al menos una persona referente en cada una de las unidades académicas.

Las referentas reciben, de acuerdo al artículo 8 del protocolo, las consultas o denuncias y deciden la procedencia del caso junto con el equipo interdisciplinario. Asimismo, pueden disponer el archivo, la aplicación del Procedimiento Especial de Seguimiento (PES) o de la denuncia administrativa. Cabe mencionar que el denominado PES es una forma de abordar la situación sin tener que iniciar un procedimiento disciplinario ya que no constituye una denuncia. Se le consulta a la víctima si accede a seguir este procedimiento donde además del cese inmediato de la acción que la perjudica, se proponen pautas de conducta al presunto agresor siempre que éste acepte el acuerdo.

Puede apreciarse, además, que tanto las personas referentes como el equipo interdisciplinario no tienen a su cargo la compulsa de la investigación, pues de acuerdo al artículo 11 del protocolo, les está vedado disponer medidas probatorias aunque pueden prestar colaboración con la instrucción. Entonces, una vez recibida la denuncia éstas confeccionan un Informe de Evaluación de Riesgo (art. 10 inciso f.1) el cual es elevado, junto con la denuncia, a la máxima autoridad competente para que con la intervención del servicio jurídico permanente emita el acto administrativo correspondiente. Con ello finaliza el procedimiento del Protocolo, se realiza la apertura de sumario y comienza el proceso disciplinario de la universidad que es llevado a cabo por un/a instructor/a sumariante.

El Equipo Interdisciplinario cumple sus tareas ad-honorem, interviniendo en las situaciones que lo convocan. Con el fin de reforzar la estructura organizativa del Protocolo se realizaron ciertos cambios en los últimos años. Se crea en el año 2018 la Subsecretaría de Políticas y de Género y, en el 2022, la Secretaría de Géneros y Derechos Humanos. En lo referido al Equipo Interdisciplinario, en el año 2019, se crea la figura de la coordinación para que realice las tareas administrativas vinculadas al protocolo.

La composición e integración de dicho equipo es diferente en cada facultad o unidad académica, dependiendo de las carreras que se dicten. Por ejemplo, en la Facultad de Ciencias Sociales se dictan las carreras de Sociología, Ciencias Políticas, Trabajo Social, Relaciones de Trabajo y Ciencias de la Comunicación, contando con un representante de cada carrera y además un representante del claustro no docente. No poseen una abogada profesional pero realizan las consultas con la asesora letrada de la Facultad.

Más allá de que estas personas que componen los equipos no están compelidas a cumplir un horario y día laboral específico, en función de desempeñarse ad-honorem, cierto es que para el sostenimiento en el tiempo de una estructura organizativa y su robustecimiento resulta ineludible evaluar su respaldo mediante el destino de recursos económicos a estos espacios. Por último, si bien la estructura del Protocolo de la UBA tiene una unidad centralizada y otras descentralizadas, la aplicabilidad de la norma del Protocolo corresponde a cada Unidad Académica o Facultad, es decir, pueden presentarse leves variaciones de una unidad a otra.

II. 3. Estructura del Protocolo de la UNC

En lo que respecta a la Universidad Nacional de Córdoba, ésta cuenta con el denominado Plan de Acciones para Prevenir, Atender y Sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC. En él se trabaja sobre tres líneas: acciones de prevención, acciones de sistematización de información y estadísticas, acciones de intervención institucional ante situaciones o casos de violencia de género. Éste último supuesto, se haya contemplado en el punto IV inciso 4.3 de la Resolución N° 1011/15, estableciendo que la intervención se

encuentra a cargo de un Equipo Responsable seleccionado por la Comisión Interdisciplinaria de acuerdo a la experiencia y formación tanto en derechos humanos como en perspectiva de género y diversidad sexual.

Al principio el mismo equipo se encargaba de realizar todas las líneas, sensibilización, intervención y registro. Luego inventaron el denominado Yarken y el pedido de manifiesto.

Asimismo, la Comisión Interdisciplinaria está integrada por la Defensoría de la Comunidad Universitaria, el Programa de Género y la Secretaría de Asuntos Estudiantiles teniendo a su cargo, entre otras labores, la realización del monitoreo del efectivo cumplimiento del Plan de Acciones. Si bien éste dispone que las consultas y denuncias de las situaciones o casos de violencia de género comprendidas en la resolución (punto IV inciso 4.3.2) se deben efectuar ante la Defensoría de la Comunidad Universitaria, desde finales del año 2016 se conformó un Equipo Interdisciplinario que tiene a su cargo tanto la recepción de consultas como de denuncias. Dicho equipo está integrado por cuatro personas de las siguientes profesiones: trabajadora social, psicóloga y abogada. En el primer equipo había una comunicadora social aunque con posterioridad la selección se ciñó a las profesiones aludidas.

Por lo tanto, es el Equipo Central de la Universidad el único que puede recibir denuncias, consultas o pedidos de intervención, a diferencia de otros protocolos donde las Unidades Académicas pueden hacerlo. No obstante, desde hace unos años en las Unidades Académicas se han creado equipos de atención quienes realizan la primera escucha, es decir, reciben consultas pero no denuncias.

Una vez receptada la denuncia por el Equipo Interdisciplinario, comienza un proceso de tipo administrativo cuya investigación, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Investigaciones Administrativas de UNC (Ordenanza 9/2012 del Consejo Superior), es llevada a cabo por la Fiscalía Permanente en el caso de docentes y por la Dirección General de Sumarios para personal no docente, estudiantes de grado y posgrado, personal contratado y autoridades cuyo régimen de remoción no está previsto en los estatutos. En cuanto a la duración de esta etapa, todo el periodo de instrucción del sumario deberá

sustanciarse en un plazo de 90 días de acuerdo a lo previsto por el art. 156 del Reglamento, pudiendo ampliarse si la autoridad competente considerara ello necesario.

Sin embargo, en la práctica los plazos son diferentes. En este sentido, recuperamos del relato de Lorena, miembro de la estructura organizativa, lo siguiente: “la denuncia primero va a Asuntos Jurídicos, quien dice que sí o que no, de ahí va a sumarios, luego empieza toda la parte de la investigación. De ahí a que haya una sanción (...) años, años puede estar” (Comunicación personal, 02 de julio de 2024).

Tanto el equipo centralizado como los descentralizados, es decir, la unidad ejecutora, cuentan con el sistema informático de registro denominado Yarken. El mismo fue diseñado solo para el Plan, donde las personas que toman las consultas o denuncias cargan y completan todos los datos que luego utiliza el área de estadísticas. La carga de datos es obligatoria para los equipos por disposición del Consejo Superior N° 994/2022, sin embargo, en sus comienzos era opcional. En esa base de datos se ven cuántas personas recurren al equipo, cuál es el perfil de las personas que asisten, el tipo de violencias por las cuales se consulta, a quiénes se realizan las denuncias, etc.

La estructura organizativa del Plan de la UNC se compone, por lo tanto, de ocho personas rentadas: cuatro pertenecientes al equipo de intervención, dos para el área de sensibilización, una en el sector de estadísticas y una psicóloga que acompaña a las víctimas sobre la cual se hará referencia en el siguiente capítulo.

En esta estructura podemos destacar varias cuestiones. La primera de ellas es la denominación que se utiliza, mientras las restantes universidades objeto de estudio utilizan el nombre de protocolo, la UNC emplea el término programa. Ello implicaría una amplitud en el tratamiento de las problemáticas de violencia de género. La segunda de ellas es la presencia de una Defensoría de la Comunidad Universitaria que se encuentra vigente desde el año 1997. Es un organismo mediador autónomo que no solo no se encuentra presente en ninguna de las universidades que son objeto de estudio, sino que es el único en todo el sistema universitario de Argentina hasta el momento. Por su autonomía tiene la potestad de abordar y resolver cuestiones relacionadas con el ámbito universitario que sean presentados. Además,

este organismo estuvo encargado de receptar las denuncias por violencia de género en la UNC cuando el Equipo Interdisciplinario aún estaba en proceso de conformación.

En tercer lugar se encuentra, por un lado, la jerarquización que ha adquirido el Programa de Género, pasando de la Secretaría de Extensión a instituirse como Unidad Central de Políticas de Género en año 2019 dependiendo de Rectorado de la UNC y, por otro, la inclusión en el equipo de sumarios de personas con perspectiva de género para que lleven a cabo el procedimiento de sumario e investigación.

II. 4. Estructura del Protocolo de la UNLP

Por su parte, el Protocolo de Actuación ante situaciones de discriminación y violencia de género de la Universidad Nacional La Plata contempla en su estructura organizativa al Programa contra la Violencia de Género como órgano de aplicación (artículo 2). El mismo está integrado por docentes, investigadores, estudiantes y cuenta, además, con un equipo interdisciplinario. Tal programa es coordinado por la Dirección General de Derechos Humanos de la UNLP. Dispone también de un Servicio de Atención en las unidades académicas las que, si no cuentan con un equipo interdisciplinario, pueden solicitar la colaboración al Programa.

El equipo interdisciplinario en cada Unidad de Atención cobra una especial importancia ya que se constituyen como referentes en cuanto a la planificación y puesta en marcha de políticas de prevención, formaciones y capacitaciones, así como la elaboración de medidas de acompañamiento a las personas afectadas por las situaciones previstas en el protocolo.

La creación de las denominadas Unidades de Atención (UDA) es posterior a la sanción del Protocolo, siendo de conformación diversa en cada una de las facultades. No obstante, su labor es fundamental para el funcionamiento del Protocolo, ya que además de brindar espacios de contención y escucha a las personas que han sido víctimas de violencia, articulan con otras instituciones y organismos para garantizar la protección de éstas.

Asimismo, promueven el avance sin dilaciones de las investigaciones que se estén llevando a cabo en las dependencias administrativas.

Cuando se produce el ingreso de una denuncia, el órgano de aplicación es quien la recibe y luego de evaluar la gravedad de la situación confecciona el informe de Evaluación de Riesgo que eleva a la autoridad competente (decano, consejo superior, director si fueran colegios). En caso de ser necesario, aquel puede requerir asistencia legal del Servicio Jurídico de la UNLP como así también de la Dirección de Sumarios. Una vez recibido el informe y evaluado por la autoridad competente, podrá resolver sobre el pedido de medidas urgentes que hubiere solicitado el órgano de aplicación y disponer el inicio del proceso disciplinario si así correspondiere. La investigación de los hechos denunciados estará a cargo de un/a instructor/a sumariante quien deberá, según lo establecido en el artículo 13, poseer una capacitación en temática de género y de esta forma se da inicio al proceso disciplinario.

Independientemente de las disposiciones previstas en el Protocolo, se sanciona en el año 2023 un Programa de Fortalecimiento institucional de las Unidades de Prevención y Atención de las Violencias por motivos de género en el ámbito de la UNLP (UDAs) mediante Resolución 101/23 del Consejo Superior, el cual pretende robustecer la estructura organizativa ya existente. Se empieza a conformar estos equipos en las diferentes facultades, generalmente se trata de duplas, de las carreras de trabajo social, psicología o de abogacía. La UDA central, trabaja con situaciones de violencia del Rectorado, de los espacios institucionales que no poseen una UDA, como por ejemplo colegios de pre-prado, el comedor de la universidad, espacios que hacen a la universidad pero que no cuentan con un equipo.

Más allá del abordaje de diferentes situaciones que se presentan o consultan, el Equipo lleva a cabo otras funciones como capacitaciones y prevención mediante ateneos, participación en los espacios de Ley Micaela, talleres, entre otros.

A pesar de que la estructura, y por lo tanto, la integración del Protocolo está encaminada a ser cada vez más fuerte y con equipos interdisciplinarios rentados que puedan dar una respuesta integral a las situaciones que se presenten, como así también llevar adelante las acciones de prevención y sensibilización, el equipo ha mencionado la intención de una reforma del Protocolo que incluya a disidencias y diversidades.

Por último, e independientemente del proyecto de reforma futura del Protocolo, en relación a la estructura se destaca la jerarquización que ha obtenido la Dirección de Género, Diversidad y Derechos Humanos creada en 2017 en el área de la Prosecretaría de Derechos Humanos, como Dirección de Políticas Feministas en el año 2018 dentro de la Secretaría de Derechos Humanos y Políticas para Igualdad de la UNLP.

II. 5. Estructura del Protocolo de la UNR

Por último, en lo que respecta a la Universidad Nacional de Rosario el Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de Género, Identidad y/o Expresión de Género u Orientación Sexual en el ámbito de la UNR cuenta con una estructura conformada por el denominado Equipo de Atención. Éste se encuentra presente en todas las Unidades Académicas a cargo de dos referentas. Asimismo, en la Universidad existe también un Equipo de Atención con dos personas referentes, sin embargo, ésta actúa en aquellos supuestos donde la situación no se puede resolver en las respectivas Unidades Académicas o en función del ámbito de aplicación estuviera fuera de su alcance la competencia, por tratarse por ejemplo, de rectorado y vicerrectorado. Las personas referentes acceden al cargo por medio de un concurso público no siendo requisito específico que sean abogadas o psicólogas sino que posean antecedentes y experiencia en la temática.

Cabe resaltar que en la UNR los primeros protocolos tuvieron su origen en las facultades desde el año 2014, precisamente, en la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, Facultad de Derecho y en la Facultad de Humanidades y Arte. Recién en el año 2018 se aprueba el Protocolo para la Universidad Nacional de Rosario junto con la puesta en funcionamiento del Plan de Acción para dar lugar a una serie de políticas que posibilitan la atención y asistencia a las situaciones de violencia de género en el ámbito universitario. En ese mismo año se crea también la Secretaría de Género y Sexualidades en la Facultad de Ciencias Políticas convirtiéndose en una de las primeras del país con el objetivo de fortalecer las medidas para la prevención y atención de violencias de género. Posteriormente, en el año 2019, ésta se instituye en toda la Universidad Nacional de Rosario.

Todo ello tuvo como consecuencia el mejoramiento de los recursos que permiten alcanzar los objetivos del Protocolo de la UNR, mencionándose por ejemplo, la apertura de concursos en los diferentes espacios de atención en las facultades como así también el cambio en la dedicación de las personas en dichas áreas de Jefe de Trabajos Prácticos con dedicación simple a una dedicación comparable a semi-exclusiva.

En lo que respecta a la Asesoría Jurídica de UNR, ésta interviene cuando llega la denuncia o sumario administrativo. Se destaca la incorporación explícita sobre el deber de garantizar perspectiva de género en los sumarios (art. 9, C) e incorporar a la asesoría una asesora técnica que posea perspectiva de género (art. 17). No obstante, las personas referentes pueden acompañar y asesorar a quien/quienes sean denunciante/s de conformidad con lo dispuesto en el art.9, inciso C del protocolo.

Lo cierto es que en la práctica, una vez iniciada la denuncia, el proceso puede tener una duración de 3 o 4 años. Ello vulnera en cierto punto el derecho de quien denuncia a obtener una respuesta en un plazo razonable considerando, además que quienes denuncian son en su mayoría estudiantes con lo cual se termina la carrera sin una resolución o bien, abandonar porque la denuncia fue dirigida a un docente.

En función de ello, se intervino incorporando en el Área de Género una abogada con perspectiva de género quien además brinda asesoramiento legal a los demás sectores y áreas de la UNR sobre la temática. Asimismo, en el Área Jurídica de la UNR se avanzó capacitando a las personas que trabajan allí, se brindaron talleres y charlas sobre alternativas a las sanciones cuando se trata de situaciones no graves incorporando una reparación desde lo pedagógico y social.

III. Comparación de las Estructuras de los Protocolos Universitarios

Luego del análisis realizado sobre la estructura organizativa de los protocolos descriptos, corresponde hacer una comparación entre ellos, con la finalidad de observar limitaciones, obtener ideas o evaluar la necesidad de realizar modificaciones que, en definitiva, permitan mejorarlos. En este sentido, colocando el foco de atención especialmente

en el Protocolo de la UNLPam por proximidad profesional y académica, considero que sería necesaria una reformulación de su estructura organizativa.

Ello podría incluir la incorporación de un equipo técnico que como tal coadyuve a las labores de la Comisión. Si bien hasta el momento cuenta con dos referentas, una psicóloga y otra abogada, resulta necesario ampliar el equipo incorporando, tal vez, una psicóloga más u otra profesional de las ciencias sociales tal como una trabajadora social. Esto permitiría fortalecer las labores que lleva a cabo la Comisión, pudiéndose además, incorporar la figura de una persona sumariante como parte del equipo que llevaría adelante la investigación en las situaciones denunciadas.

Se destaca la conformación de un equipo interdisciplinario técnico central de la UNLP y con referentes en las demás Unidades Académicas, misma descentralización que detenta la UNR. Del mismo modo, la incorporación de la figura de una Coordinadora en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA es un aspecto que suma al fortalecimiento de su estructura aunque podría mejorarse la situación del equipo interdisciplinario que se desempeña ad-honorem. No puede dejar de mencionarse la estructuración que ostenta la UNC que, con sus diferentes líneas de acción, ha logrado mantener una organización que abarca diversas áreas en simultáneo y de manera eficiente.

El protocolo de la UNLPam se diferencia del de los restantes protocolos analizados en varias cuestiones. La primera de ella se relaciona con la estructura centralizada que posee para abordar los casos o situaciones de violencia por razones de género, mientras los restantes presentan una descentralización. La segunda, es que ninguno de ellos lleva adelante funciones de investigación, ya que se reserva ese aspecto a las reglamentaciones de los procedimientos disciplinarios correspondientes en cada universidad.

No obstante, cierto es que en la práctica, se ha contratado en la UNLPam una persona que realiza gran parte del proceso de investigación, pero quedan sin embargo espacios que aún necesitan ser abordados. Todo ello, tal como se mencionó anteriormente, sin ánimo de quitarle facultades a la Comisión de Intervención sino de aliviar sus labores de manera que puedan dedicarle un mayor lapso de tiempo al estudio del caso y elaboración del dictamen. Recordemos que el plazo de duración total del procedimiento es de 45 días, con lo

cual, todas las actividades y funciones que se llevan a cabo están caracterizadas por la celeridad y compromiso de quienes intervienen algo que, en tercer término, distingue al protocolo de la UNLPam de los restantes.

Un hecho no menor es considerar que quizás tales reestructuraciones podrían acompañarse con un cambio en la jerarquización del protocolo, como se aludió en líneas anteriores, que contribuya al fortalecimiento de tal instrumento. En este sentido, se destaca la jerarquización que detentan los protocolos de la UNC, UNLP y UNR.

La importancia de jerarquizar radica en que, si el protocolo se instituyera como una secretaría o dirección como sucede en la UNLP, la vinculación de sus decisiones con la autoridad competente encargada de resolver el caso podría fortalecerse notablemente. Permitiría, asimismo, destinar una mayor partida presupuestaria cuyo reflejo no solo sería ostensible en las acciones de intervención ante situaciones que fueran denunciadas (como la incorporación de profesionales en un equipo técnico especializado y con perspectiva de género, la posibilidad de una mayor categorización de las funciones del mismo y por lo tanto de sus salarios) sino también en las actividades de concientización y prevención (mayor presencia gráfica en la difusión del protocolo por ejemplo, o elementos de trabajo propios).

Ello no obsta al compromiso de la UNLPam con las políticas de género como así también el reconocimiento de que éstas poseen un rango de importancia tal que resultan, en muchos casos, determinantes en la decisión sobre la continuidad o no en la carrera del estudiantado universitario.

En este sentido, resulta viable citar conclusiones que fueron elaboradas por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE, 2020: 60-61):

Esos escenarios han sido decisivos en la creación de políticas y programas institucionales, principalmente a partir del año 2014 y hasta la actualidad, cuya conformación tanto en lo atinente a su inscripción institucional como a los recursos humanos y presupuestarios de los que disponen (o no) es heterogénea y dispar. Es decir, existen mayormente comisiones, programas y áreas, y en menor medida direcciones y secretarías específicas, aunque muestran un fuerte crecimiento durante los últimos tres años. (...) No obstante, este crecimiento es

puesto en tensión por la debilidad observada en la estructuración de varios de esos programas y áreas, que disponen de escasos recursos presupuestarios y de espacios físicos inadecuados, a lo que se suma la precariedad laboral de los equipos, dada por las modalidades de contratación flexibles y el salario insuficiente.

Por último, tal vez sería deseable que la jerarquización del protocolo de la UNLPam fuera acompañada de una modificación en la categorización de quienes integran la Comisión de Intervención. Ya que, como se ha indicado previamente, al tratarse de integrantes que desempeñan sus labores de manera altruista y ad-honorem genera consecuentemente la imposibilidad de destinar el tiempo suficiente que la actividad requiere. Aunque, la cuestión referida a la asignación de una partida presupuestaria o de recursos económicos suficientes es algo que está presente en todos los protocolos analizados en mayor o en menor medida.

Las personas tienen que conjugar sus trabajos, vidas familiares y actividades de la cotidianidad en pos de ser parte de la comisión, llevándolas a dividir su tiempo en múltiples espacios lo que finalmente ocasiona un desgaste físico y mental cuya consecuencia ha sido en reiteradas oportunidades la presentación de renuncia. Ello poniendo énfasis en que la Comisión no solo se aboca a resolver los casos que se le presentan, sino que articula sus labores con otras instituciones, lleva a cabo reuniones con autoridades de las diferentes unidades académicas a fin de cumplir con sus objetivos, realizan tareas de difusión y concientización, organiza charlas informativas y talleres para el ámbito universitario, efectúa el seguimiento de los casos que tienen pendiente resolución de autoridad competente como así también del cumplimiento de las medidas dispuestas en dicha resolución, entre otras tareas, lo cual requiere de un número de horas de trabajo voluntario que deviene en aumento.

La posibilidad de remunerar la tarea de las personas que integran la comisión, significa robustecer la estructura organizativa del protocolo ya que el compromiso no quedaría relegado a los espacios libres disponibles de las personas sino que ocuparía un lugar y tiempo específico, como obligación propiamente dicha, con las responsabilidades que ello conlleva.

Para concluir, en la siguiente tabla puede observarse un análisis comparativo de los principales aspectos diferenciables en las estructuras organizativas correspondientes a cada uno de los protocolos universitarios objeto de estudio.

Referencias bibliográficas

- Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) / Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE). (2023). Relevamiento sobre la existencia de protocolos institucionales para el abordaje de la violencia de género en las universidades públicas argentinas. [CIN | Consejo Interuniversitario Nacional - Sitio en mantenimiento](#)
- Disposición N° 410 de 2015. [Consejo Superior UNLP]. Aprueba el Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia de género de la UNLP. 6 de octubre de 2015. [Protocolo de actuación en casos de Violencia de Género](#)
- González, Manuela Graciela, Zaikoski, Biscay, Daniela, María José. Lanfranco Vázquez, Marina Laura. Quintana Thea, Abril y Batista, Alejandro Roberto (2023). *XXII Congreso Nacional y XII Latinoamericano de Sociología Jurídica: Libro de ponencias*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (UNLP). <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/162335>
- López, M. N., Sanna, S., & Rojas, E. B. (2024). *Presentaciones atendidas por las Unidades de Prevención y Atención de las Violencias de Género UDAs-UNLP: Junio-Diciembre 2023* (Informe técnico). Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad, Universidad Nacional de La Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/169493>
- Martin, Ana Laura RUGE, el género en las universidades. Compilado por Ana Laura Martin. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : RUGE-CIN, 2021. Libro digital, pdf [CONICET Digital Nro.b2caa29a-3bc8-4e0b-a9d0-4f01b203ed45_C.pdf](#)
- Observatorio de Femicidios de la Defensoría del Pueblo de la Nación. (2024). Informe Anual del Observatorio de Femicidios de la Defensoría del Pueblo de la Nación -02/02/22 al 31/12/23. [Observatorio de Femicidios 2024](#)

Plan UNR Feminista (2021). Informe diagnóstico. Universidad Nacional de Rosario.

[VERSIÓN FINAL](#)

Programa de Género y Derecho (2022). Informe de resultados: encuesta sobre situaciones de violencia de género en el ámbito de la facultad. Facultad de Derecho-UBA. [Informe Encuesta de Violencia - PGD - Final](#)

Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de Género, Identidad y/o Expresión de Género u Orientación Sexual de la Universidad Nacional de Rosario [Actuación Ante Situaciones De Violencia De Género | UNR | Protocolo • ATE Diversa <https://atediversa.ar/wp-content/uploads/2021/11/protocolo-violencia-de-genero-UNR.jpg>](#)

Resolución N° 038 de 2021. [Consejo Superior de la UNLPam]. Aprueba el Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UNLPam. 25 de marzo de 2021. [2021-04-16_134634.240654-b4_7_2021_38.pdf](#)

Resolución N° 1011 de 2015. [Consejo Superior de la UNC]. Aprueba el Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las Violencias de Género en la UNC. 6 de octubre de 2015. [Resolución 1011/2015](#)

Resolución N° 403 de 2019. [Consejo Superior de la UBA]. Aprueba modificaciones al Protocolo de acción institucional de la UBA. 19 de noviembre de 2019. [D:\livecycle\tmp\pdfg-CLDGDEMSSLCC01-2_7f\3315-4922aa-3f5d29-e762ed-5fa689-64d149\File.html](#)

RUGE-CIN (2020). Informe Final. Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino. [Informe final: Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino](#)

Secretaría de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Rosario. (2021). *Encuesta sobre situaciones de violencia de género en la Facultad de Derecho* [Documento interno]. Facultad de Derecho, UNR.

Trebisacce, Catalina y Dulbecco, Paloma (2021). “Feminismos universitarios en la elaboración de los protocolos contra las violencias (2014-2019)”. *RUGE, el género en las Universidades*. Primera edición. Buenos Aires.

Universidad Nacional de Córdoba. (2012). *Reglamento de Investigaciones Administrativas* (Ordenanza N° 9/2012, Consejo Superior). UNC. [T.O Investigaciones administrativas RS-2021-00594449-UNC-REC.pdf](#)

Universidad Nacional de Córdoba. (2022). *Resolución HCS N° 994/2022: Implementación del sistema “Yarken” para el registro de consultas sobre situaciones de violencias de género y discriminación por motivos de género* [Resolución del Consejo Superior]. <https://digesto.unc.edu.ar/handle/123456789/413524>

Universidad Nacional de La Plata. (2023). *Programa de Fortalecimiento Institucional de las Unidades de Prevención y Atención de las Violencias por motivos de género en el ámbito de la UNLP* (Resolución N° 101/23, Consejo Superior). UNLP. [Resolución no. 101/23](#)

**ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LOS PROTOCOLOS DE
INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO,
ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN EN UNIVERSIDADES**

Tabla de Comparación de estructura de protocolos de universidades

UNLPam	UBA	UNC	UNLP	UNR
-Referentas abogada y psicóloga. -Comisión de Intervención 11 miembros (1 claustro docente, 1 no docente, 3 estudiantes, 1 graduada/o, 2 cátedra ESI, 1 PAIDH, 1 ODH, 1 IIEG.)	-Personas referentes del Protocolo central y 1 referente en cada dependencia o unidad académica. -Equipo interdisciplinario.	Plan de acciones 3 líneas: 1) Acciones de prevención. 2) Acciones de sistematización de información y estadísticas. 3) Acciones de intervención institucional ante situaciones o casos de violencia de género: equipo responsable (2 personas).	-Órgano de aplicación: Programa contra la Violencia de Género (docentes, investigadores, estudiantes.) coordinado por la Dirección Gral. DDHH cuenta con equipo interdisciplinario. -Unidades académicas con servicio de atención.	Equipo de atención: en cada unidad académica a cargo de 2 referentas. En la Universidad, hay 2 personas referentas.

Fuente: Elaboración propia en base a Res. 038/2021 CS; Res. 1918/2019 CS; Res. 1011/2015 CS, Ord. 9/12 CS; Disposición 410/2015 CS; Ordenanza 754/2022 CS.