

Análisis Técnico de Protocolos por Violencia de Género en Universidades Nacionales de la República Argentina

Dr. Martín Aveiro

Introducción

En el marco del Programa de Investigación “Educar para el Futuro”, de la Fundación Observador Central – Lineamiento de Proveniencia Territorial¹, nos dispusimos a realizar un análisis técnico de los protocolos por discriminación y violencia de género utilizados por la gran mayoría de las universidades nacionales. Para ello, hemos realizado una lectura crítica e interpretativa de las reglamentaciones utilizadas con la finalidad encontrar patrones similares o elementos diferenciadores que fuimos enmarcando en contextos o situaciones particulares que atravesaron o atraviesan las Casas de Estudio. De ello, se desprenden una serie de criterios que nos pareció importante destacar porque aportan indicadores para arribar a una síntesis conclusiva que tendrá que ser complementada por algunos estudiosos de las ciencias jurídicas u otros campos del conocimiento especializados en derecho público e internacional. En nuestro caso, realizamos un recorte desde las Humanidades en general apelando a la lingüística, la historia de las instituciones o la sociología y desde las Ciencias de la Educación en particular en función del conocimiento adquirido sobre el sistema universitario, la historia de la educación, la política educativa y la filosofía de la educación.

Entonces, hemos agrupado nuestro trabajo en tres apartados: la descripción de los aspectos significativos de 34 protocolos vigentes en universidades nacionales, el análisis de los factores prominentes de cada uno de ellos y una síntesis conclusiva que brinde algunas pautas o indicios en respuesta a las hipótesis de trabajo que nos propusimos en función de los hechos observados, luego de su implementación, que guiaron nuestra búsqueda para arribar a la construcción de una teoría crítica sobre los mismos (Pájaro Huertas, 2002):

- Los protocolos por violencia y discriminación de género parten de presupuestos que los transforman en dispositivos inconstitucionales amparados en las autonomías universitarias.
- A través de los protocolos influenciados por la perspectiva de género y la ideología *woke* se afectan derechos laborales fundamentales, tanto de hombres como de mujeres.

¹ En <https://www.observadorcentral.com.ar/foc/>

- Se realiza una utilización arbitraria de los protocolos por violencia y discriminación de género al no contemplar, casi en su totalidad, la posibilidad de falsas denuncias y ser aplicados de forma discrecional de acuerdo a determinados grupos de presión.

Entendemos que, este es el primer texto reflexivo acerca de los protocolos de las universidades por fuera de RUGE – Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias - creada en 2015 al calor de la marcha “Ni una Menos”, hasta el momento la única que ha realizado un estudio sistemático de los mismos desde una mirada parcial y justificante a diez años de su fundación. Este informe sostiene que el avance de los feminismos universitarios a la hora de problematizar los abordajes, que fueron casi exclusivamente punitivistas, abonaron otro tipo de enfoques y abordajes ante situaciones de menor gravedad (2025). Sin embargo, esto se contrasta con los casos constatables y documentados de cesantía o hasta exoneración de docentes, con amplia trayectoria, por motivos banales, sin antecedentes previos ni proporcionalidad en las sanciones aplicadas. Por ende, pensamos que es indispensable continuar con una serie de producciones que den cuenta de los efectos adversos que han generado estos dispositivos desde los actores que sufrieron sus consecuencias por falsas denuncias, escraches, tratamientos irregulares o vulneración de sus derechos laborales. Dado que, si se quiere transitar un camino de mayor igualdad, justamente, no se puede hacer subordinando injustamente a la otra parte con mecanismos fraudulentos, autoritarios o ilegítimos. Invitamos a reflexionar juntos, par a par, a partir del presente escrito.

Protocolos

- 1. Universidad de Buenos Aires:** se trata de una modificación a un protocolo implementado en 2015 y modificado en noviembre de 2019. En principio su objetivo es sensibilizar, difundir y formar para luego favorecer acciones que eliminen la violencia de género con el objetivo de lograr un espacio libre de violencia y discriminación. Al efecto se creó una comisión para su seguimiento e implementación en 2018, la cual llegó a la conclusión que dada la complejidad de los casos y situaciones necesitaban una herramienta superadora reforzando el derecho de las víctimas con un enfoque pedagógico, resguardando los principios de no re-victimización y privacidad. E, incluso, se establece un mecanismo de seguimiento no punitivo sobre la persona denunciada sin recurrir a sanciones disciplinarias que sea reparadora para la víctima. El mismo es firmado por el rector Alberto Barbieri y el secretario general Mariano Genovesi.

En su anexo I, de acuerdo a su artículo 1, modificatorio del artículo 3 de la normativa del 2015, se especifica las situaciones por sexo o género a través de las conjunciones y/o que afectan a personas, grupos o poblaciones por razones de género, identidad de género u orientación sexual, las cuales se tipifican como: acoso sexual, hechos con connotación sexista y hechos de violencia sexual.

Por otro lado, se establece la confidencialidad para la persona denunciante, no así para el denunciado lo cual viola la presunción de inocencia, dado que la vulneración de la confidencialidad es calificada como falta leve, en su artículo 3 modificatorio del 5 del régimen anterior mencionado. A su vez, recién en el inicio de las actuaciones se suspenden los plazos de prescripción y se reanudan una vez finalizado el procedimiento en cuyo transcurso se mantendrá, según lo establecido, una confidencialidad absoluta cuestión que ha sido violentada en una gran cantidad de casos por medio de escraches o rumores de pasillo.

En su anexo II, amplía el alcance de las posibles situaciones fuera del espacio físico de la Universidad a medios telefónicos, virtuales y de otro tipo, sin especificar, contextualizado en el marco de las relaciones laborales o educativas. Y será recién cuando se ordene la sustanciación sumarial que el denunciado podrá tomar vista de las actuaciones. Por otro lado, la persona denunciante puede reservarse el derecho a brindar datos o información no pudiendo ser compelida a expresar aquello que decidió no compartir en la entrevista inicial. Lo cual, hace dudoso el criterio de igualdad de trato ante la ley.

Aunque se reiteran los principios de razonabilidad y proporcionalidad, no se establecen los criterios a adoptar para la graduación de los mismos. Además, a diferencia de una denuncia en sede policial o judicial, se habilita para que sea realizada por un tercero con conocimiento directo de los hechos que, luego, podrán ser ratificadas por las personas afectadas sin un plazo establecido.

- 2. Universidad Tecnológica Nacional:** en este caso, se deroga una ordenanza del Consejo Superior de 2018 y se implementa el protocolo en 2024, donde a las razones de género, identidad de género u orientación sexual se agrega expresiones de género. De modo que se amplía el alcance, en función de la normativa vigente al momento, a personas gestantes, identidades auto percibidas y no binarias. Para ello, se creó en el 2022 la Unidad de Género y Diversidad transformada en Secretaría en 2023, quienes elaboraron el mencionado protocolo que tiene en cuenta la interseccionalidad, la discapacidad, la dignidad y los derechos humanos que comprende cualquier práctica estigmatizante,

humillante, discriminatoria o expresiones violatorias según lo establecido por la Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios contra las mujeres o el colectivo LGTBIQ+ basado en una relación desigual de poder. A lo cual, se agrega la violencia indirecta contra las mujeres, de acuerdo a la Ley 26.485, que la ponga en desventaja con respecto al varón. En cuanto al incumplimiento de confidencialidad, aquí se tipifica como falta a secas y no como falta leve y agrega la corresponsabilidad en los hechos de violencia de género. Enseguida, define que se trata de la vulneración de derechos fundados en una desigualdad estructural sostenida en el patriarcado y la heteronormatividad. Desde esta perspectiva implica reconocer un orden genérico binario con relaciones asimétricas de poder entre varones CIS por sobre la subordinación de las mujeres y personas fuera de lo hetero normado. A su vez, la categoría de interseccionalidad incorpora a lo anterior la clase social, la edad, la etnia, la discapacidad, las creencias religiosas o la nacionalidad en una base de multidimensionalidad.

Después de esta amplia conceptualización plantea un abordaje integral, situado y no solamente punitivo. Para su aplicación se responsabiliza a la Secretaría correspondiente acompañada por una Comisión contra la violencia de género convocada al efecto, la cual es integrada por una persona experta en la temática, una referente de la secretaría y un profesional de la abogacía con perspectiva de género, además de un responsable por unidad académica. Al mismo tiempo se articula con el Consejo de Convivencia que ejercen su representación por el término de 2 años.

En relación al procedimiento, se menciona el aporte de pruebas o testigos a la Unidad de Atención de Casos y se mantiene el carácter de reservada sin autorización de vistas a la persona requirente, requerida o a terceros. A la persona requerida se la citara oportunamente para realizar su descargo, en ese momento podrá también ofrecer elementos probatorios documentales o testimoniales.

Finalmente, se establece que, si la gravedad de las faltas lo amerita, sin especificar cuáles serían, se podrá dejar sin efecto el principio de gradualidad de la sanción lo cual deja al arbitrio la posibilidad de expulsión *ex profeso*.

- 3. Universidad Nacional de las Artes:** manifiesta su autonomía para dictar normas que regulen su funcionamiento y, por eso, actualiza el protocolo aprobado en 2017 para 2019 en adhesión a la Ley Micaela 27.499. Seguidamente se menciona a las mujeres y a las disidencias a diferencia de los protocolos anteriores en orden a principios rectores como equidad, revisión, eficiencia, asesoramiento integral, gratuidad, confidencialidad – con la excepcionalidad del derecho a defensa del denunciado -, secreto de sumario,

contención, no revictimización, debido proceso y recursos económicos que los garanticen.

Para ello, se crea un Equipo Referente con 3 profesionales con formación relativa a los derechos humanos y la perspectiva de género, integrada por 1 médico, 1 trabajador social y 1 psicólogo, antropólogo o sociólogo quien tendrá a su cargo decidir la apertura de un sumario o de un juicio académico según corresponda. Resulta interesante que, seguidamente, tipifica las conductas punibles de hostigamiento, abuso, acoso o discriminación sexual en leves, de gravedad media y de gravedad alta lo cual establece un margen de objetividad en las sanciones como referencia orientativa para las autoridades e, incluso, considera atenuantes y agravantes. Asimismo, plantea la posible recusación del instructor sumariante, la valoración de las pruebas, la información pericial, la inspección ocular, entre otros puntos complementarios que le dan mayor seriedad al tratamiento de las denuncias. Así y todo, a pesar de que manifiesta que las sanciones se estimaran justas, proporcionales y procedentes dentro de los límites señalados para cada conducta se contraponen con criterios subjetivos como la observación de las condiciones características de la persona, la intencionalidad del acto o el grado de arrepentimiento. Todavía más, si bien una suspensión no puede durar más de 30 días puede prolongarse durante el tiempo que se realice la investigación sin prestación de servicios ni goce de haberes para protección de la supuesta víctima en detrimento, nuevamente, de la presunción de inocencia.

- 4. Universidad Nacional de Tres de Febrero:** este protocolo incluye los espacios virtuales pues hay varias carreras que se dictan a distancia de forma arancelada y, por eso, también incorpora a las tareas tercerizadas que la universidad mantiene de forma precarizada vinculadas a la institución. Abarca la afectación de mujeres, lesbianas, gays, travestis, trans e intersex e incluye la problemática de la prostitución forzada y la trata de mujeres.

Por su parte, agrupa los casos en tres tipos: cuando ambas partes pertenecen a la Universidad, los mixtos cuando solamente una parte pertenece a la misma y los externos con una supuesta pertenencia a la comunidad que serán derivados a la jurisdicción judicial. En los casos internos se nombran veedurías de la Red Interdisciplinaria de Género, del Centro de Estudiantes, del gremio docente y del no docente, a quienes puede sumarse un veedor externo.

En líneas generales y en comparación con el resto de los protocolos presenta cierta vaguedad, no posee firmas, fechas decisorias, leyes o normativas complementarias, ni

contiene el proceso de elaboración junto a los actores intervinientes, al menos en la versión de su página web.

- 5. Universidad Pedagógica Nacional:** su producción consta de fines de 2021 y cita como precedentes la constitución de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencia y su incorporación al Consejo Interuniversitario Nacional a partir de 2018 como RED RUGE, la cual relevó que las situaciones que más se presentan en los ámbitos universitarios enmarcadas en el tipo de violencia simbólica y psicológica ante las que se proponen promover abordajes pedagógicos. Para ello, se creó en 2019 la Comisión Asesora en Políticas Institucionales de Género de donde surgió el borrador del presente protocolo mediante el asesoramiento de la Dra. Verónica Cruz de RUGE – CIN. Para su abordaje se conforma un equipo interdisciplinario integrado por un especialista en educación, un psicólogo, un abogado y un trabajador social que tendrán que contar con formación en derechos humanos, perspectiva de género, sensibilidad en el tema (no se aclara a que se refiere, puede tratarse de militancia) y voluntad de articulación con la comunidad. El tratamiento, como lo establecen otros protocolos, debe respetar los procesos legales y administrativos de acuerdo a los principios de proporcionalidad y razonabilidad de las sanciones en función de los hechos. También a similitud de los anteriores procedimientos es unilateral, solamente se resguardan los derechos a la no revictimización de la supuesta víctima y no de la persona denunciada, lo cual afecta el principio de inocencia.
- 6. Universidad Nacional Arturo Jauretche:** se resuelve a mediados de 2018 a solicitud de la directora de Política Educativa para modificar el obrante desde 2017, en concordancia con la experiencia adquirida por el Equipo Técnico de Intervención que es ampliado a 6 miembros plenos con la facultad de sustanciar la ratificación de denuncias o el reconocimiento de documentos a fin de no revictimizar. En este caso, la violación de la confidencialidad es considerada como falta grave a diferencia del protocolo de la UBA, por ejemplo, para el cual era considerada leve. Por su parte, tanto las personas denunciadas como las denunciadas firman un convenio de confidencialidad para tener acceso a la información. El equipo de intervención es propuesto directamente por el Programa de Estudios de Género y el Departamento de Orientación Educativa que lo eleva al Consejo Superior para su aprobación con una designación bianual rentada. En el marco de las medidas preventivas se contempla la posibilidad del cambio de horarios

e, incluso, de función sin que sea especificada. Dada su brevedad no es mucho más lo que podemos agregar de esta normativa.

- 7. Universidad Nacional de General Sarmiento:** su protocolo se desprende de una Resolución de 2017 y toma como antecedentes el elaborado por la Universidad Nacional del Comahue en 2014 y la marcha del “Ni una menos” del 3 de junio del 2015. Por lo demás, no presenta diferenciaciones significativas con el resto del protocolario.

- 8. Universidad Nacional de San Martín:** la implementación se lleva a cabo en el 2015 y aparece por primera vez la noción de imparcialidad. Sin embargo, mantiene una contradicción expresa dado que en su artículo 5 menciona a la denunciante como víctima, sin verificar que realmente lo sea, y al denunciado como presunto para la toma de medidas concretas, a las que denomina de profilaxis, para proteger a la primera. Por otra parte, a diferencia de los protocolos más recientes que las prohíben de forma concluyente, permite las audiencias de conciliación conjuntas o separadas. Además, un confuso artículo 13, establece que al comprometer el valor vida la problemática de género al momento de decidirse las sanciones puede dejar sin efecto el principio de gradualidad como sucedió en el difundido caso de la expulsión de Dante Palma en 2018, a pesar de ser sobreseído por la justicia común. Seguidamente, también considera como falta grave la violación de la confidencialidad, aunque no conocemos sanciones por la situación anteriormente mencionada.

- 9. Universidad Nacional San Isidro Raúl Scalabrini Ortiz:** consta desde 2020 y aquí las denuncias son presentadas directamente a la Dirección Jurídica sin intermediarios o comisiones creadas al efecto y será esta entidad quien derive en caso de considerarlo necesario a un Equipo Interdisciplinario ad honorem y dependiente del Rectorado. No obstante, su característica principal es su brevedad de tan sólo 5 páginas.

- 10. Universidad Nacional de Lomas de Zamora:** su protocolo comienza con definir al sujeto del protocolo que son las mujeres y el colectivo de lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgéneros, bisexuales e intersex pues atiende a la vivencia personal del cuerpo lo cual puede implicar, según su artículo 5, la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, sin especificar, e incluye la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Los responsables de su aplicación es un equipo multidisciplinario denominado Equipo de Intervención.

También se caracteriza por su brevedad y no contiene firmas ni fechas en su versión web.

11. Universidad Nacional de Quilmes: su aprobación se concreta a mediados de 2020 y enmarca a la violencia de género como una violación a los Derechos Humanos, reconocida en Viena en 1993 por la Conferencia Mundial de Naciones Unidas y cristalizados en Beijing en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995. Al año siguiente, Argentina ratificó la Convención de Belem do Pará y la convirtió en la Ley 24.632. Más tarde, en 2009, se sancionó la Ley 26.485² y en 2012 la Ley de Identidad de Género 26.743. Por su parte, en este protocolo aparecen las micro violencias cotidianas ante las cuales plantea la generación de estrategias no punitivas para desnaturalizarlas, cuestionarlas y erradicarlas. Especifica, a su vez, que la UNQUI posee un Observatorio de Memoria, Género y Derechos Humanos desde 2011, un Proyecto de Extensión, una Cátedra Abierta y dos Diplomados al respecto a la fecha y se encuentra adherida a la Ley Micaela desde 2019. Asimismo, en 2016 se creó el Programa de Acción Institucional para la Prevención de la Violencia de Género y el correspondiente protocolo de actuación con la participación de todos los claustros, que fue derogado por el vigente protocolo durante la rectoría de Alejandro Villar quien tiene a su cargo designar la Comisión Asesora propuesta por el Programa e, incluso, tiene la facultad de resolver sin revisión la actuación de algún miembro que pueda estar inhibido de participar por lo previsto en el art. 17 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Es decir, tiene mayores atribuciones que un juez dentro del recinto universitario. Por otra parte, el protocolo ofrece la posibilidad de realizar acciones reparatorias como la participación en acciones de sensibilización o reflexión. Opción que no le fue ofrecida al Dr. Guido Galafassi durante el fraudulento sumario que ejecutó su cesantía. Peor aún, recae en el Rector, hasta la sanción definitiva, fijar reglas de conducta, la suspensión preventiva, la reasignación de tareas o de horarios que, aunque no sean interpretadas como sanción afectan la actividad laboral del denunciado que se contraponen con lo proclamado al final del art. 19 sobre el principio de inocencia.

² Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales que, además de las disposiciones generales en las cuales se fundamentan los distintos protocolos de actuación, en su art. 11, inc. 3 d, establece explícitamente que se incorpore la temática de la violencia contra las mujeres en las currículas terciarias y universitarias.

12. Universidad Nacional de La Matanza: a fines de 2016 la Secretaría Legal y Técnica envió el protocolo para ser votado por el Consejo Superior previo paso por la Comisión de Reglamento y Concurso. Para su intervención se designa a personas graduadas en la Universidad que acrediten experiencia y formación en derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual, a quienes se les asigna un cargo equivalente a Jefe de Trabajos Prácticos con dedicación simple por el período de un año sin mencionar la cantidad de puestos para dicha tarea. Es más, de las instancias de formación para equipos promotores del protocolo pueden surgir los referentes responsables del mismo con la categoría antes mencionada.

13. Universidad Nacional de Mar del Plata: la Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria eleva un proyecto de reforma al protocolo de actuación implementado en 2017 que fue tratado hacia fines de 2020 en el cual se modifica el anexo de la OCS 2380/2017 después de la experiencia acumulada, el intercambio con otras universidades y con RUGE. Allí se amplía el concepto de vida universitaria fuera de su emplazamiento físico a violencias ocurridas en el marco de relaciones interpersonales anteriores o actuales ajenas al ámbito universitario con impacto en la universidad. Es decir, trasciende al ámbito de lo privado y particular de los miembros de la comunidad universitaria. La normativa utiliza el denominado lenguaje inclusivo para referirse e “lxs sujetxs e incluye niñxs” y adolescentes, aunque reafirma que la ordenanza no tiene carácter sancionatorio sino psico-educativo. Es más, asegura que quienes consultan o denuncian no persiguen la sanción disciplinaria sino desempeñarse laboral y académicamente en espacio seguro y libre de violencia. O sea, no cabe la posibilidad de una falsa denuncia que afecta a otro colega por algún interés particular o colectivo como ha sucedido frecuentemente desde la implementación de los protocolos.

14. Universidad Nacional del Sur: después de las irregularidades cometidas por el protocolo implementado en 2019 del cual podemos dar cuenta, a fines de 2024 se dispuso una nueva normativa para las mujeres y el colectivo LGBTTTIQ+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Tansexuales, Transgénero, Intergénero, Queer), mediante una reforma elevada por la Subsecretaria de Derechos Humanos, dado que el Comité de Actuación eleva informes anuales para realizar mejoras desde una supuesta perspectiva preventiva y pedagógica, no exclusivamente punitiva. Nada menciona acerca de la violación del principio de confidencialidad que fue transgredido en reiteradas oportunidades, incluso por funcionarios de la Universidad y hasta por la misma

subsecretaria de DDHH, Andrea Montano, hoy secretaria académica del Departamento de Ciencias de la Educación. Su aplicación rige para las relaciones laborales, educativas (enseñanza – aprendizaje, investigación y extensión) y de gestión, aunque sabemos de casos de encubrimiento por parte de las autoridades. El Consejo Asesor y de Intervención estará integrado por un docente, un no docente, dos estudiantes, docente de escuelas preuniversitarias, el subsecretario de derechos humanos y un representante de la dirección de asuntos jurídicos propuesto por el rector por un plazo de dos años pudiendo permanecer por una única vez de manera consecutiva. Por su parte, el Comité de Actuación será designado por el rector a propuesta de la Subsecretaría de Derechos Humanos integrado por 3 mujeres o LGTBTTIQ+ con capacitación en abogacía, psicología, trabajo social y/o afines con una designación de 2 años y posibilidad de continuar por un período más consecutivo con quienes se establecerá un contrato de locación de servicios de 10 horas semanales. Las decisiones se toman por mayoría simple y en el caso de tomar medidas de protección basta con indicios sin la exigencia de acreditar ni tener ningún estado de certeza al respecto. Es decir, se viola objetivamente el principio de inocencia y se descarta la posibilidad de una falsa denuncia por cuestiones de género. Según consta, el Comité de Actuación deberá citar a la persona denunciada a realizar su descargo, procedimiento que no fue realizado durante el tratamiento del fraudulento sumario realizado contra el Dr. Martín Aveiro que determinó su expulsión. Es decir, se dictaminó la realización del proceso sumarial sin escuchar el descargo del denunciado. Tampoco constaban en la elevación del pedido de sanción de acuerdo a lo que marca el protocolo el ámbito en el que ocurrieron los supuestos hechos con sus correspondientes fechas, sino que se basaba en las argumentaciones del Comité sobre las hipotéticas situaciones ocurridas. Por último, en su artículo 16 se establece contar con un presupuesto anual el cual no es determinado.

- 15. Universidad Nacional de La Plata:** es un protocolo temprano de 2015 con un expediente iniciado en 2014 pero empezó a regir a partir del 1 de abril de 2016 y se propone procurar cambios de conducta relativos a la discriminación y las violencias basadas en género y diversidad u orientación sexual. Estos cambios llevaron a que grupos organizados de organizaciones como La Cámpora, el Frente Patria Grande u otras agrupaciones de izquierda escracharan a docentes, sus hijos, familias, hogares y lugares de trabajo con acciones intimidatorias sobre los cuales no hubo manifestaciones de la autoridad a cargo del Programa Contra Violencia de Género dependiente de la Dirección General de Derechos Humanos, a pesar de que en su artículo 8 dice que evitará que la

comunidad universitaria pueda dar a publicidad los casos o que sean utilizados políticamente.

16. Universidad Nacional del Oeste: la Casa de Estudios cuenta con la propuesta presentada por la Secretaría de Bienestar y Extensión Universitaria desde octubre de 2019 que otorga la competencia de su ejecución al área de Derechos Humanos, Género y Accesibilidad de Bienestar Estudiantil. A su vez, se establece una Mesa de Trabajo permanente para articular acciones con referentes o responsables de las Dependencias o Unidades Académicas. En general, no dista del resto de los protocolos universitarios.

17. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires: su protocolo data de fines de 2016, iniciado en 2015 por la Facultad de Derecho y establece una llamativa distinción que no se encuentra presente en otras normativas dado que establece la violencia de género relacionadas con el sexo de hombre o de mujer, además del género. Es decir que, según lo escrito, no abarcaría solamente a la mujer o a la identidad, orientación o expresión de género, aunque respondan, en gran medida, a una cultura machista y patriarcal. En relación a la mujer, específicamente, lo enmarca en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, las declaraciones de la OIT, la ONU y el primer instrumento jurídico de 1967 sobre la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, además de la Convención Americana de Derechos Humanos conocido como CEDAW de 1969, con su protocolo complementario de 1988 sobre la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Luego, la Convención de Belem do Pará de 1994 hasta que en el siglo XXI en el seno de la OEA comenzó el debate acerca de los derechos de la colectividad LGTB, expresados más tarde por la CIDH y la Asamblea General de la OEA de 2013 hasta las patentizadas por la legislación argentina. Asimismo, recoge la experiencia de las universidades de Buenos Aires, Rosario y Tres de Febrero. La intervención se realiza en los Gabinetes del Área de Trabajo Social de la Secretaría de Bienestar Estudiantil. En fin, a pesar de la definición acerca de la violencia por el sexo y las apelaciones a la igualdad, la normativa, como en los otros casos, es unilateral.

18. Universidad Nacional de San Antonio de Areco: fue aprobado a fines de 2018 y se apoya en fundamentos jurídicos parecidos al anterior, además de las experiencias recabadas por las universidades de Mar del Plata, Litoral, La Plata y del Centro de la Provincia de Buenos Aires. Lo característico de este protocolo es que califica, en su artículo 4, toda

situación de violencia, hostigamiento o discriminación, sin perjuicio de sus atenuantes, como falta grave y pasible de la suspensión máxima prevista o secesión/expulsiva sin atención de gradualidad. Por otro lado, en relación a las medidas preventivas se exige verosimilitud y no implican prejuzgamiento de modo de no afectar la remuneración o la enseñanza, pudiendo extenderse por un máximo de 120 días corridos, prorrogables a otros 60. Ahora bien, su acto resolutorio no podrá ser recurrido a excepción de irrazonabilidad o grave perjuicio. El tratamiento de los casos los lleva adelante una sola persona referente, a diferencia de otros Programas o Comisiones de abordaje, sin mencionar las características, formación, antecedentes o modos de elección de la misma que al parecer, en concordancia con el artículo 19, queda en manos del Rector quien tiene la responsabilidad de dictar normas aclaratorias e interpretativas.

19. Universidad Nacional de Córdoba: es una de las instituciones precursoras en la normativa y cuenta con una amplia gama de herramientas para abordar la temática. Su protocolo data de 2015 pero comienza con una ordenanza de 2012 sobre investigaciones administrativas. Toma referencias en las actuaciones de algunas universidades extranjeras como Costa Rica, Cádiz y Oxford y otras nacionales como Comahue, San Martín o Rosario. A su vez, se basa en un estudio realizado por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género – ELA – sobre la comunidad universitaria. Cabe mencionar que ese organismo, en tanto asociación civil, se ha presentado en algunos juicios federales por cuestiones de género de universidades como *Amicus Curiae* para ejercer presión sobre jueces y escrachar a posibles infractores. En otro orden de cosas, es importante destacar que en el artículo 4.3.2 señala las situaciones o casos de violencia de género desde las verbales y físicas hasta las sexuales, pero solamente a estos últimos en el art. 5 los considera causales de expulsión por constituir una falta ético – académica grave.

20. Universidad Nacional de Villa María: define en su primera parte que la violencia de género es sostenida por un sistema patriarcal y una matriz heterosexual. Lo paradójico es que lleva la firma del rector abogado Luis Negretti quien recientemente tuvo que suspender al propio auditor de la Universidad, Diego Sobrino, por ser imputado del delito de abuso sexual y promoción a la prostitución. Es más, Negretti se ve envuelto en una nueva polémica por la designación del ex intendente de la ciudad, Martín Gill, en un cargo dentro de la Universidad, quien está imputado penalmente por lesiones leves calificadas por el vínculo y violencia de género. El protocolo, específicamente, fue

aprobado en el mes de mayo de 2018 el cual es definido como un dispositivo institucional contracultural según el Equipo del Programa de Género y Sexualidades de la UNVM. El equipo interventor es interdisciplinario y creado por la Secretaría de Bienestar que, a su vez, conforma una comisión al efecto de evaluar los perfiles de los interventores. Asimismo, establece que las sesiones de los órganos colegiados para su tratamiento tendrán el carácter de privadas. Sin embargo, sería oportuno analizar el abordaje realizado respecto del Dr. Daniel Amicci denunciado por una sola alumna de la carrera de Ciencias de la Educación en una mesa de exámenes sin pruebas, testigos o pericias que determinó su expulsión, luego confirmada por la Cámara Federal de Córdoba, sin inmiscuirse en la cuestión de fondo y dando la razón en todo a la actuación de la universidad sin revisarla para el resguardo de su autonomía, según dictamina el fallo.

21. Universidad Nacional de Catamarca: comienza diciendo que el término género se utiliza desde 1960 pero que cobró relevancia a partir de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de Naciones Unidas en 1995. Luego, diferencia género de sexo constitutivo de hombres y de mujeres (o macho y hembras, cuando se trata de animales), en tanto aquel entiende un conjunto de características culturales del comportamiento social y a la relación que se establece entre hombres y mujeres sobre la manera que se construyen socialmente. A su vez, esta distinción es un hito histórico ya que permitió entender la única diferencia natural o biológica dadas las características físicas de los órganos sexuales. De modo que, el sexo se refiere a la anatomía mientras que el género hace referencia a las prácticas, valores, costumbres y tareas que la sociedad – y no la naturaleza – le ha asignado de forma distinta a cada sujeto. De lo cual, se desprende que el género es una construcción cultural que se realiza desde los primeros años de la existencia de la persona y que, muchas veces, no coincide con el sexo biológico y, por eso, cobra importancia los conceptos de género, identidad y diversidad. Por otra parte, considera a la violencia laboral, de acuerdo a la OIT, como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional frente a lo cual se celebró, en el 2006, para la Administración Pública, con los sectores gremiales, el Convenio Colectivo de Trabajo General ya que anteriormente se dejaban afuera algunas violencias laborales como el *mobbing* e involucran los comportamientos psicológicos. Para actuar en orden a ello, en 2019 se da a conocer el instrumento protocolar y se organiza un Equipo Técnico Interdisciplinario de 4

profesionales: un médico y un psicólogo propuesto por la Facultad de Ciencias de la Salud, un asistente social de la Facultad de Humanidades y un abogado de la Facultad de Derecho designadas por el rector por 2 años.

22. Universidad Nacional del Nordeste: en 2018 la Dra. Mónica Anís, coordinadora de la Comisión Interdisciplinaria, elevó el proyecto de protocolo que fue aprobado en el mes de diciembre pero que entró en vigencia a los 120 días posteriores al acto. El mismo se fundamenta en una Resolución del 2016 que declara a la Universidad como una institución libre de discriminación por género u orientación sexual. A pesar de que, debido a los escraches sufridos y al hostigamiento realizado ocurriera el suicidio de la militante feminista y docente de esa Casa de Estudios, María Luz Baravalle en diciembre de 2019, acusada de maltrato contra su pareja. En particular, resulta interesante la afirmación de que la violencia es una problemática social acuciante contra mujeres y varones, aunque sea la primera la mayormente afectada. Para su aplicación se crea una Comisión *Ad Hoc* integrada por nueve representantes: 4 docentes, 2 estudiantes, 2 no docentes y 1 graduado por dos años con la posibilidad de ser reelectos por única vez. Los mismos deben poseer las siguientes condiciones: sensibilidad por la perspectiva de género, idoneidad y experiencia o formación en la materia.

23. Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco: su implementación consta desde 2019 y manifiesta que la institución forma parte de RUGE creada por el CIN. De modo que, encarga a la Secretaría de Bienestar Universitario constituir las comisiones de actuación institucional. Se basa en dos principios rectores: abordaje integral e interdisciplinario situado y respeto a la normativa nacional e internacional. Sin embargo, constatamos el incumplimiento de la Universidad ante los fallos de la Cámara Federal de Apelaciones para la reincorporación plena de Bruno Sancci para la tarea docente por las irregularidades detectadas en el procedimiento para su sanción y expulsión. Una de sus posibles causales se debe a que confunde el reglamento en su art. 3ro entre referentes y militantes por la defensa de los derechos de las mujeres y disidencias. Si bien, son designadas por concurso de antecedentes y oposición e integrada por 4 personas graduadas en universidades públicas que permanecerán 2 años en el cargo con un salario equivalente a un profesor adjunto con dedicación semiexclusiva. Ahora, la característica particular del protocolo es que el pedido de intervención puede realizarlo la persona afectada, un tercero, integrantes de la comunidad universitaria o, directamente, por resolución de la Comisión. Inclusive, la misma tiene la facultad de

solicitar la suspensión de actividades frente a alumnos, prohibir contactos, prohibir ingreso y la restricción de circulación en espacios comunes (físicos y/o virtuales), como sucede en el caso Sancci hace al menos 6 años. El incumplimiento de una medida preventiva es considerado una falta, aunque al parecer incumplir una sentencia judicial no. Hasta pueden indicar al denunciado recurrir a espacios terapéuticos, no indica en base a que diagnóstico o peritaje puede realizar esa recomendación ni que habilitación permite el ejercicio de una derivación en correspondencia con la Ley Nacional de Salud Mental.

24. Universidad Nacional de La Pampa: el protocolo es resuelto en 2017 y reformado en 2021 pero se inicia en 2012 con el Programa Académico Institucional de Derechos Humanos y en 2016 aprobó las directrices de la política institucional contra todo tipo de violencia en la UNLPam plasmado en el Plan Estratégico y Plan de Desarrollo 2016-2020. Además, toma los antecedentes de la UNR, UBA, UNCo, UNC, UNCu, UNSAM, UNLu, UNP, UNER, UNSJ y UNaM y se ampara en el CCT en sus artículos 22 y 23 para que no se produzcan situaciones de acoso laboral o *mobbing* y/o acoso sexual. Asimismo, recoge los aportes de la Cátedra Libre Extracurricular de Educación Sexual Integral y Derechos Sexuales y Reproductivos del Instituto de Ciencias de la Educación para la Investigación Interdisciplinaria, de la Comisión Directiva de la Asociación de Docentes Universitarios de la UNLPam, del Foro Pampeano por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito y de Mujeres por la Solidaridad, Programa Académico Institucional de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas. A su vez, se le asignó funciones de referente a la abogada María Josefina Kenny y a la psicóloga María Eugenia Gambulli hasta julio de 2019 que fue prorrogada hasta diciembre de 2020 y volvieron a extender sus funciones debido a la Pandemia a febrero del 2021 cuando la normativa fue modificada. A partir de entonces, la Comisión de Intervención cuenta con 11 miembros designados por el Consejo Superior: 1 docente, 1 no docente, 3 estudiantes, 1 graduado, 2 representantes de la Cátedra Extracurricular de Educación Sexual Integral y Derechos Reproductivos de la Facultad de Ciencias Humanas, 1 del Programa Académico Institucional de Derechos Humanos, 1 del Observatorio de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas y 1 del Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género de la Facultad de Ciencias Humanas, además de un representante jurídico con formación o trayectoria en perspectiva de género. Las decisiones se toman por mayoría simple y quienes disientan deberán dejar constancia de su voto en disidencia. Entre sus enunciados se encuentra en el art. 8 la presunción de inocencia y

se resguardan los derechos de ambas partes, denunciante y denunciado pero la gratuidad de la asistencia jurídica es solamente para la supuesta víctima. Ahora bien, en este protocolo aparece la figura de la falsa denuncia en su art. 17 la cual dará mérito para el procedimiento disciplinario correspondiente cuya falsedad se compruebe de forma evidente y manifiesta. Por otra parte, los criterios para una sanción deben tener en cuenta: las conductas o comportamientos en sí, la posición jerárquica, los poderes de dominio, la reincidencia, la conducta de la persona a posteriori de la denuncia, la trascendencia y los efectos de la situación o el número de víctimas. En el caso de aplicarse la cesantía en contraposición a la Ley del Empleo Público, el empleado no podrá volver a presentarse a concurso en la UNLPam, sin la necesidad de tener que recurrir a la máxima sanción de exoneración.

25. Universidad Nacional de La Rioja: es presentado por la Lic. Marcela Liliana Ceballos, subsecretaria de bienestar universitario, durante 2016 con una nota dirigida al presidente del Consejo Superior Prof. Lic. Fabián Calderón como resultado del trabajo de la Comisión de Género y Diversidad de la Secretaría de Extensión Universitaria. También se adopta el criterio de que la violencia sexual y la discriminación basada en el género es perpetrada contra varones y mujeres, luego se fundamenta lo relacionado con ésta última. Su suscripción tiene como antecedente la participación de la Universidad en la marcha “Ni una Menos” en 2015 cuando comenzaron a observar lo realizado por otras casas de estudios como la Universidad Nacional de Comahue, Universidad Nacional de San Martín, Universidad Nacional de Rosario o la Universidad de Buenos Aires. En tanto, en la de La Rioja se postula la “tolerancia cero” y el referente para su tratamiento será designado por el rector y dependerá de la Secretaría de Extensión. A su vez, se conformará una Comisión de Género y Diversidad conformada por 4 personas en representación de cada estamento de la Universidad.

26. Universidad Nacional de Misiones: el expediente se inicia en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales en 2018 y se resuelve en 2019. Su comprensión es las violencias en general y en particular, definidas por la PNUD como el problema más importante del siglo XXI, para luego situar específicamente las de género.

27. Universidad Nacional de Cuyo: a fines del año pasado se modifica una resolución del 2017 por situaciones de violencia sexista producto de un sistema heterocispatriarcal, su alcance va más allá del binomio varón-mujer y se orienta por el principio de

interseccionalidad. La secuencia de institucionalización de la problemática comienza en 2004 con la creación del Instituto de Investigación y Desarrollo con Enfoque de Género, luego de Estudios de Género y Mujeres en 2009 formalizado en 2015; con el primer protocolo en 2015 en el ámbito de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, la Consejería en Sexualidades, Identidades de Género y Situaciones de Violencia Patriarcal de la Secretaría de Bienestar Universitario y se adhiere a la emergencia nacional por violencia de género “Ni Una Menos”; en 2016 se aprueba la beca “Identidades Plurales”; en 2017 el protocolo; en 2019 se reforma el Estatuto que incorpora la problemática de género y se crea la Maestría en Estudios Feministas en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales; en 2021 se incorpora el cupo travesti-trans y no binarie; en 2023 se crea la Dirección de Mujeres, Género y Diversidad en la Secretaría de Bienestar Universitario; en 2024 se aprueba la Ley Micaela para Estudiantes; y, finalmente, en 2025, se reglamenta la licencia por violencia de género para docentes. La pretensión es la construcción de una Universidad más diversa, feminista e inclusiva de modo que incorpora el lenguaje no sexista. A su vez, propone dos alternativas procedimentales: administrativa y restaurativa, esta última se realiza de común acuerdo y no inicia una investigación administrativa. Aunque, en este caso, no es equiparable a una mediación o conciliación por la desigualdad de poder que genera la violencia de género.

28. Universidad Nacional de Río Negro: se modifica a mediados de 2021 el protocolo vigente desde 2017 y pone énfasis en la confidencialidad debido a la tensión que provoca entre la supuesta víctima y la persona denunciada para un adecuado y eficaz derecho a defensa. Establece, a su vez, soluciones alternativas al conflicto para lo cual cuenta con un órgano de aplicación denominado Comisión de Violencias Directas e Indirectas Basadas en el Género. Sin embargo, no hubo solución alternativa durante el reconocimiento hacia la antropóloga y activista feminista Rita Segato, con la entrega de su doctorado *honoris causa* cuando el secretario general de la Universidad, Luis Vivas, bostezó y provocó el llamado de atención de la homenajeadada y su posterior expulsión de la Casa de Estudios.

29. Universidad Nacional de la Patagonia Austral: en 2020 se modifica el protocolo vigente de 2018 que atiende la violencia contra las mujeres e identidades auto percibidas. En su art. 19 establece que, según las circunstancias, podrá dejarse de lado el principio de gradualidad atendiendo a la gravedad y a la reiteración de episodios. Aspecto que fue aplicado para la sanción del docente Mario Palma Godoy, a quien le fue aplicada la

máxima pena de exoneración, medida que alcanza únicamente a delitos por lesa humanidad, índole sexual grave como violación o defraudación al fisco del estado que de ningún modo alcanzan al exonerado y constituyen una irregularidad inconstitucional de magnitud extrema en la Casa de Estudios santacruceña.

30. Universidad Nacional de Rosario: su expediente se generó en 2021 y se resolvió en 2022. En sus consideraciones se refiere a que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) plantea la interseccionalidad como un concepto básico y fundamental, lo cual es una interpretación un tanto forzada pues la categoría conceptual no aparece explicitada en el texto (1979). Además, cita los Principios de Yogyakarta de 2006 con relación a la identidad sexual y a la identidad de género, enmarcada en la Ley Nacional 26.743 para la identidad auto percibida. A su vez, comprende a las violencias sexistas como parte de un sistema opresivo y hetero-cis-normativo conceptualizado como patriarcado contra lo que se propone una universidad feminista, inclusiva, diversa y popular. Sostiene que la Universidad participó de la creación de RUGE en 2015 y abordó tempranamente la problemática creando en 2019 el Área de Género y Sexualidades en el Rectorado. Por su parte, el protocolo se basa en algunos principios como la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. Respecto de los recursos para su implementación se asegura en el art. 17 que sean los necesarios para el cumplimiento de sus objetivos. La redacción de la normativa se encuentra en lenguaje inclusivo refiriéndose a “graduades, niñes, adultes o todes”, por ejemplo.

31. Universidad Nacional del Litoral: parte de una ordenanza del 2017 sobre todo tipo de violencia en la UNL y se concreta en 2019 con el protocolo específico. Al igual que el anterior, sostiene que las diferencias de género “intersectan” [sic] con la edad, la raza o etnia, la nacionalidad, la posición económica y la orientación e identidad sexual lo cual dificulta una vida libre de violencias. Considera, entre sus principios, en el art. 6 inciso f la prueba amplia que puede basarse simplemente en indicios precisos y concordantes. La autoridad de aplicación será la Secretaría de Bienestar, Salud y Calidad de Vida a través de un equipo responsable asesorado por el Programa de Género, Sociedad y Universidad.

32. Universidad Nacional de Salta: fue sustanciado a fines de 2019, avalado por el Consejo Directivo de la Facultad de Humanidades y lo presenta como de estricta observancia

dada la especificidad de la legislación vigente en materia de discriminación y violencia de género, cuyo abordaje será tratado como trámite urgente según la Ley de Procedimientos Administrativos. Su autoridad de aplicación es la Comisión para el Abordaje de la Violencia de Género con sede en el Rectorado y las faltas serán consideradas graves, de modo que podrán dejar sin efecto el principio de gradualidad según lo establecido en la Ley 26.485 en su art. 5, incisos 1 al 3. Además, manifiestan que desde 1989 la UNSa cuenta con una Comisión de la Mujer para contribuir al cumplimiento efectivo de lo propuesto por la CEDAW en 1979. La cual, integró la Multisectorial de Mujeres que luchó por el cupo femenino a inicios de los '90, materializado en la Ley 24.012 de 1991. Tiempo después, el Consejo Superior creó la carrera de posgrado sobre Especialidad en Estudios de Género de la Facultad de Humanidades, sugerida por María Julia Palacios con la dirección de Violeta Carrique en 2007, primera carrera sobre la temática en el NOA. En 2015 la UNSa integró la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias iniciada en la Universidad Nacional de San Martín y ese mismo año al crearse por ley provincial el Observatorio de Violencia contra las Mujeres cuenta con una representante para integrar el Directorio.

33. Universidad Nacional de Tucumán: en el 2025 se produce una reforma al protocolo vigente desde 2016 y modificado en 2023. El cual comienza con un preámbulo en donde se sustenta el marco jurídico y ético. Es preciso mencionar que la UNT cuenta con una Secretaría de Género, Diversidades y DDHH, además de un área interviniente denominada Equipo de Abordaje de Violencias de Género u Orientación Sexual (EAVGOS). Asimismo, determina que la actuación ante un caso de violencia de género es un procedimiento sumarisimo e, incluso, puede cobrar mayor celeridad de tratarse de algo “muy urgente” impuesta por la instrucción que debe investigar los hechos, reunir pruebas, determinar responsables y encuadrar las faltas en un brevísimo período de tiempo. Ahora bien, en la modificatoria, en su Anexo II, en el art.31, aparece la valoración de la prueba de conformidad con las reglas de la sana crítica lo cual permitió deslindar la falsa denuncia contra el docente Guillermo Díaz Romero, quien fue apartado de su cátedra como medida preventiva en el Departamento de Mecánica por un supuesto intento de darle un beso. Sin embargo, a pesar de que fue sobreseído por el rector no logró recuperar su puesto de profesor asociado y su denunciante que era JTP en la misma disciplina al momento de la denuncia fue promovida al mismo rango durante el transcurso del sumario. Todavía más, después de ese lamentable episodio se

aplica un artículo mordaza en el art. 42 que establece: “Cualquier medida o conducta que la perjudique en razón de haber hecho la denuncia se considerará un hecho de violencia”. Entonces nos preguntamos: ¿y si la denuncia es falsa y la víctima no es víctima?

34. Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur: cuenta con un protocolo específico desde 2018 modificado en 2023 que fue presentado por las coordinadoras en ejercicio Ayelén Martínez y Nadia Pessina. Su antecedente es el Programa de Género y Sexualidades creado en 2016 y la incorporación a RUGE en 2018. A su vez, destaca que se han aprobado protocolos en más de 50 instituciones universitarias como UNCo, UNC, UNLP, UNSM, UNCPBA, UNPAZ, UNMO, UNSJ, UNLR, UAER, UNQ, UNMdP, UNDAV, UNAJ, UNA, UNRN, UNCuyo, UNER, UNSL, UNGS, UNLA, UNLU, UNLPam, UNT, IUPA, UNR, UNVM, UNTREF, UTN, UNPA, UPC, UNSE, UNNE, UNCA, UNSAA, UNS, UNM, UNAU, UNL, UNRC, UNJU, UNF, UNNOBA, UNLZ y UNIPE. Como otros protocolos, sostiene las medidas de restauración y reparación en su art. 28, las cuales pueden ser la retractación o la asunción pública por las responsabilidades sobre los hechos, orden de participación en capacitaciones vinculadas a la violencia de género o cualquier otra medida de reparación con el fin de restaurar la dignidad de la persona afectada, incluso en otro artículo se sugiere la realización de tratamiento terapéutico para el denunciado. Ahora bien, no se contempla la posibilidad de que ante una falsa denuncia el afectado sea la otra parte y la aplicación de las medidas reparatorias correspondientes si sucediera esa situación. Es decir, la exposición pública solamente cuenta para una de las partes.

Análisis

Según el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), en la Argentina existen 70 universidades nacionales. Si bien, siete se especializan en una sola área de conocimientos, por lo cual se denominan institutos universitarios de carácter nacional o provincial: Gendarmería Nacional Argentina, Policía Federal Argentina, Provincial de Seguridad, Seguridad de la Ciudad, Seguridad Marítima, Nacional de Derechos Humanos “Madres de Plaza de Mayo” y Patagónico de las Artes. Además, siete son universidades creadas por provincias: Autónoma de Entre Ríos, del Chubut, de la Ciudad de Buenos Aires, de Córdoba, de Ezeiza, del Sudoeste y de La Punta. Por ende, las encuadradas y gobernadas según las características de una universidad nacional

son 56, de las cuales relevamos 34, es decir el 60,7% de la totalidad que mantienen vigentes protocolos contra la violencia de género.

De ellas, lo primero que salta a la vista es que la mayoría de las universidades cuentan con un protocolo que comenzaron a implementar desde el 2014, siendo la Universidad Nacional del Comahue la iniciadora. En nuestro caso, hemos revisado protocolos de universidades de todas las regiones del país y de características disímiles, algunas de una gran población como la de Buenos Aires, otras medianas como la de Cuyo y otras pequeñas como la de Tierra del Fuego. En general, se proponen sensibilizar, difundir y formar desde un enfoque pedagógico antes que punitivo. Sin embargo, para eliminar o erradicar - como su palabra lo indica: sacar de raíz - y conformar un espacio libre de discriminación y violencia establecen sanciones en las que, incluso, pueden dejar sin efecto el principio de gradualidad y, por ende, habilitar la expulsión sin sanciones previas o antecedentes del denunciado.

En otro orden de cosas, todos establecen la diferenciación entre género y sexo para lo cual se fundamentan en las conquistas por los derechos de las mujeres durante el siglo XX que lograron sentar jurisprudencia a nivel internacional y nacional hasta las recientes reivindicaciones en el siglo XXI, que incluyen el debate acerca las identidades y las autopercepciones. Ahora, respecto a esto último algunas universidades, como Rosario, citan los Principios de Yogyakarta sobre identidad sexual declarados en la Universidad de Gadjah Mada, Indonesia hace 20 años (2007) y lo equiparan con la CEDAW de 1979 o la Convención de Belém do Pará (OEA, 1994), aprobadas por el Estado argentino por las leyes 23.179 y 24.632, cuando no tiene el mismo estatuto de tratado internacional vinculante. De ahí que, de acuerdo a la filósofa María José Binetti y a Susana Medina (2025), violenta a la misma Constitución Nacional debido a que con la Ley de Identidad de Género el sexo legal fue sustituido por el género identitario auto percibido – cis o trans – y los varones fueron introducidos en la categoría de mujer³. Esto se debe a que lo declarado en Yogyakarta que, como dijimos, no tiene un valor

³ “...a partir de la segunda mitad del siglo XX, comenzando por las áreas culturales anglosajonas y luego en algunas organizaciones internacionales, comenzó a utilizarse el inglés *gender*, traducido al castellano como género, designando las diferencias socioculturales entre hombres y mujeres; pero si bien este término no tiene una delimitación precisa, comienza a tomar forma la afirmación de la necesidad de distinguir entre los términos “sexo” y “género”.

El primero de ellos, hace referencia a *determinaciones naturales o biológicas* presentando así cada individuo caracteres anatómicos diferenciados, mientras que el segundo se define como una *construcción cultural, producto de la asignación de roles o estereotipos que cada sociedad hace respecto a los individuos que la componen* (o una significación cultural que acepta el cuerpo sexuado), y no, como se plantea, el resultado fatal o el producto ni tan rígido como el mismo. En este sentido, ha tomado carta de ciudadanía la afirmación de que “*la biología no es destino*” (Chimento, 2011, 33).

jurídico concreto responden a la denominada ideología *woke*⁴ que se contraponen, incluso, a lo establecido en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés).

Además del anterior derecho constitucional violentado, los protocolos hacen difuso el Derecho Humano a la presunción de inocencia dado que se resguarda la confidencialidad de la supuesta víctima, pero no del sospechoso victimario. Si bien, se llega en algunos protocolos, como el de la UBA, a considerar su transgresión como una falta leve y en otras graves como en la Universidad Jauretche, en algunas universidades ni siquiera aparecen mencionadas sus consecuencias. Sin embargo, tal cual lo demuestra la experiencia, sin haberse establecido la culpabilidad del denunciado las filtraciones de la información, los rumores de pasillo y los escraches a través de redes sociales o medios de comunicación se han realizado de manera evidente y en numerosas oportunidades. Es más, muchas denuncias son acompañadas de aprietes, manifestaciones o estigmatizaciones hacia las personas denunciadas. Para ello, han prestado su colaboración desde centros de estudiantes y sindicatos hasta la Asociación Civil ELA (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género) que también se ha presentado como *Amicus Curiae* en juzgados federales que llevan adelante las acciones jurídicas posteriores o paralelas a su tratamiento en las universidades. Solamente en alguna Casa de Estudios se firma un convenio de confidencialidad que tampoco sabemos hasta donde resguardan la misma, tanto para la denunciante como para el denunciado.

El problema radica en la unilateralidad con que se presentan las normativas lo que, en consecuencia, afecta a la igualdad de trato entre las partes y la imparcialidad de quienes deben juzgar los supuestos hechos. Pensemos que, cada universidad, dispone de una estructura específica para su tratamiento en dependencia de diferentes áreas con un presupuesto destinado al efecto y personal contratado a disposición de la supuesta víctima que es atendida de forma gratuita. En cambio, el denunciado sin que se haya comprobado su culpabilidad debe recurrir para su defensa a abogados particulares, ya que ni siquiera los gremios asisten a un denunciado por violencia de género debido a su mayor afiliación femenina o auto percibida de tal. Aún peor, si la medida dictaminada resulta manifiestamente injusta tiene que costear los procedimientos legales en la Justicia Federal por sus propios medios hasta cuando llega a ser desafectado de su trabajo sin compensación indemnizatoria. Este abordaje desigual se debe a que las universidades han definido que la vulneración de los derechos de las mujeres o del

⁴ Para comprender la ideología *woke* remitimos a los artículos publicados en la Revista Theomai (2025), donde se encuentran algunas problematizaciones realizadas al respecto: https://criticadialectica.com/wp-content/uploads/2025/03/Theomai_42.pdf

colectivo LGBTTTIQ+ es producto de un sistema patriarcal, heterocisnormativo e interseccional de clase, edad, etnia, discapacidad, creencias y/o la nacionalidad de la persona denunciante⁵.

De todos modos, los excesos cometidos por las universidades se amparan en la autonomía para dictar sus propias normas y autorregularse lo que les permite cierta arbitrariedad en su funcionamiento interno que, en ocasiones, es acompañado de connivencia con los organismos judiciales ya que muchos jueces o abogados son formados por las mismas universidades o son docentes de sus facultades o departamentos de Derecho. Lo cual, instaura un alto grado de subjetividad en las intervenciones de las comisiones, referentes o sumariantes que llevan adelante las denuncias y hasta son marcadas, esto es explícito en algunos protocolos, por las condiciones personales, la interpretación de las intencionalidades o los gestos de arrepentimiento, aspectos improbables a simple vista. Sobre todo, porque la mayoría de los sumarios, según el informe de RUGE (2025), se deben a actos de violencia psicológica y/o simbólica y una minoría de ellos a violencia de índole sexual que serían, según la UNC, los causantes de medidas expulsivas, pues para los otros se pretenden promover acciones pedagógicas, reparatorias o de sensibilización. No obstante, se han aplicado máximas sanciones sin que medie violencia sexual en los casos de Guido Galafassi en la Universidad Nacional de Quilmes, Martín Aveiro en la Universidad Nacional del Sur, Bruno Sancci en la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco y Mario Palma Godoy en la Universidad Nacional de la Patagonia Austral. A este último le aplicaron la pena de exoneración que solamente puede ser ordenada por delitos de lesa humanidad, abuso sexual flagrante o defraudación a la administración pública. Aun así, para el resto la cesantía equivale a la imposibilidad de volver a concursar en una universidad pública dado que no se borra el registro de la falta en el sistema interuniversitario nacional. Esa es la situación, por ejemplo, de Marcelo Daniel Amicci, cesanteado de la UNVM por supuestos excesos verbales con connotación sexual en perjuicio de la alumna Tamara Anahí Aballi durante una mesa de examen de la Licenciatura en Ciencias de la

⁵ “El concepto de interseccionalidad surge a fines de los años ochenta en Estados Unidos gracias al trabajo de Kimberlé Williams Crenshaw. Nacida el 4 de mayo de 1959, en Ohio – Estados Unidos, es afrodescendiente, feminista y activista [...]

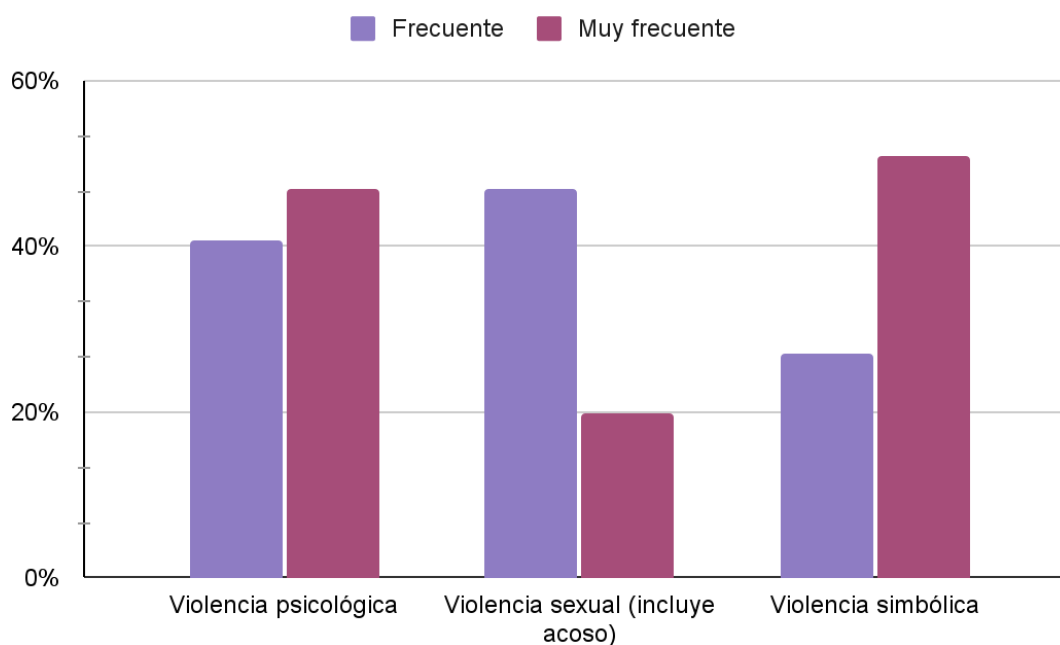
Basada en un enfoque crítico, antipatriarcal y antirracial, expone como las mujeres afrodescendientes se ven simultáneamente interpeladas por una doble opresión. El caso que dio origen a esta perspectiva es el de Emma DeGranffenreid, mujer afroestadounidense, quien realizó una demanda a una empresa automotriz en la que se presentó buscando trabajo y no fue contratada por la suma de racismo y sexismo. La misma fue desestimada por el juez, ya que entendía que en esta empresa contrataban hombres y mujeres afrodescendientes [...]

Kimberlé toma conocimiento de este caso, y al analizarlo da cuenta de que esta situación de injusticia parte de una visión sesgada y parcial de una realidad compleja, y expone que el accionar judicial, con la negativa de su sentencia, no hace más que contribuir a la discriminación de Emma DeGranffenreid” (Salatino, 2025, 150-151)

Educación que fue ratificado, sin revisar ni probar en resguardo de la autonomía universitaria, por la Cámara Federal de Córdoba (2025).⁶

Por otra parte, solamente en la Universidad Nacional de La Pampa aparece la posibilidad sancionable de la falsa denuncia. En tanto que, para la Universidad Nacional del Sur bastan indicios sin la exigencia de acreditar una prueba ni tener certeza de un hecho para imponer una medida de protección a la presunta víctima. A esto, hay que agregarle que para las universidades de San Antonio de Areco o de Salta toda situación de violencia de género es una falta grave y habilita para tomar las medidas que los actuantes consideren necesarias. Y, una vez cometida la posible arbitrariedad o desproporcionalidad en una medida adoptada por la institución el afectado solamente puede recurrir ante la Cámara Federal de Apelación en correspondencia con el art. 32 de la Ley de Educación Superior nro. 24.521⁷. Cuestión claramente limitante para el ejercicio de su defensa porque no puede recurrir a un juez de primera instancia para tener una segunda chance de apelar y encima queda sujeto a que la Cámara le otorgue o no la posibilidad de instar a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, de lo contrario solamente podrá ir en queja

6



Fuente: RUGE, 2025. Pregunta 14 de la encuesta implementada para el informe: “¿Qué tan frecuentes son los diferentes tipos de violencias por las que se acude por orientación, asistencia y/o abordaje al equipo de atención del Protocolo en la institución?”

⁷ “Contra las resoluciones definitivas de las instituciones universitarias nacionales, impugnadas con fundamento en la interpretación de las leyes de la Nación, los estatutos y demás normas internas, sólo podrá interponerse recurso de apelación ante la Cámara Federal de Apelaciones con competencia en el lugar donde tiene su sede principal la institución universitaria” (Ley 24521, art. 32).

ante un fallo firme, aplicado, desvinculado de su trabajo y con los tiempos discrecionales del tribunal supremo como de su aceptación o rechazo por inadmisibilidad.

Tanta es la irracionalidad en las normativas vigentes para el manejo de las cuestiones relacionadas con la violencia de género en las universidades que se llega a confundir o hasta manifestar de forma explícita, como en la UNP, a los referentes para su procedimiento con los militantes con perspectiva de género con facultades decisorias absolutas, quienes hasta podrían sugerir al denunciado un tratamiento terapéutico [sic]⁸. Todavía más, cuando se ofrece la posibilidad de realizar un acto de reparación, que en ocasiones acompañan a la sanción, consistentes en disculpas públicas, la realización de capacitaciones en perspectiva de géneros o en las mencionadas recomendaciones terapéuticas siempre se trata del denunciado y nunca en la posibilidad de que quien haya denunciado lo haya hecho falsamente por algún interés específico como problemas personales con la persona denunciada (envidia, celos, rencor, etc.), por ocupar el espacio académico que el denunciado tiene (competencia desleal) o por una disputa política al interior o al exterior del recinto universitario. Para finalizar, al determinarse como lo hace la UNT que es un proceso sumarísimo o “muy urgente” si la situación lo amerita, cosa que determina una comisión de actuación, no hay forma de lograr una valoración adecuada de las pruebas presentadas por una u otra parte. De modo que, el supuesto agresor, acosador o abusador será culpable antes de que pueda demostrar su inocencia y esto es en la remota contingencia en que consiga probarla a pesar de que su prestigio profesional, palmariamente, habrá quedado socavado de forma permanente.

Síntesis conclusiva

Luego de haber analizado los distintos protocolos de las universidades nacionales, con sus características particulares o con sus aspectos comunes, llegamos a la conclusión de que se trata de un dispositivo inconstitucional, violatorio del derecho laboral, que es utilizado de manera arbitraria, discrecional o amañada para estigmatizar, perseguir y atacar a un determinado miembro por la comunidad universitaria, en su detrimento por poseer un menor

⁸ De acuerdo a la Ley Nacional de Salud Mental en su art. 3, en ningún caso puede hacerse un diagnóstico en el campo de la salud mental sobre la base exclusiva de demandas familiares, laborales, falta de conformidad o adecuación con valores morales, sociales, culturales, políticos o creencias religiosas prevalecientes en la comunidad donde vive la persona. Por otra parte, en su artículo 33, el Ministerio de Salud de la Nación debe desarrollar recomendaciones dirigidas a las universidades públicas y privadas, para que la formación de los profesionales en las disciplinas involucradas sea acorde con los principios, políticas y dispositivos que se establezcan en cumplimiento de la presente Ley, haciendo especial hincapié en el conocimiento de las normas y tratados internacionales en derechos humanos y salud mental (2010).

poder u oponerse al orden establecido. Decimos esto, porque al diluir el concepto ontológico de mujer e incluir en un mismo protocolo al colectivo LGTTTBIQ+, amparados en los Principios de Yogyakarta que tal cual dijimos no constituye un tratado o convención internacional y no posee jerarquía constitucional, se pretende construir una nueva mayoría frente a una menor proporción de varones cisgénero en las universidades nacionales y, por ende, invertir la asimetría en perjuicio de la igualdad. De ahí que, los procedimientos son unilaterales y promulgan una efectiva desigualdad de trato que menoscaban evidentemente el principio de inocencia y ecuanimidad ante la ley.

Esta situación que pretende extenderse, y en cierta forma lo ha hecho, a la justicia civil o penal⁹, es más grave aún al realizarse en una entidad autónoma como son las instituciones universitarias. Dado que, estas al tener las atribuciones de reglamentar sus propias normas tiene las facultades omnipotentes de transformarse en juez y parte a través de sus comisiones, consejos o asambleas sin siquiera, en muchos casos, instar a la correspondiente denuncia judicial en aparentes situaciones de gravedad que resuelven internamente. A diferencia de un procedimiento común tienen atribuciones especiales en su acceso a la justicia federal y hasta de connivencia pues, algunos jueces no quieren dictaminar en contra de las autonomías universitarias y, en lugar de revisar lo que aquellas realizan, solamente avalan o desaprueban sus procedimientos sin inmiscuirse en las cuestiones de fondo. Por ende, podemos constatar una subjetiva valoración de las pruebas que involucran a un denunciado y una restringida posibilidad de hacer efectivo su legítimo derecho a defensa. Estos factores predominantes en los protocolos por violencia y discriminación de género ubican a las autonomías universitarias por encima de los derechos y garantías constitucionales. En síntesis, es una herramienta que vulnera derechos laborales fundamentales como el derecho al trabajo, la estabilidad laboral y un trato digno e igualitario. Peor aún, este dispositivo es avalado por los sindicatos docentes y no docentes de las universidades nacionales que incumplen lo normado en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) y lo dejan librado a la potestad de las decisiones de un Consejo Universitario con quienes negocian prebendas o beneficios.

⁹ Existe una escasa y muy pobre bibliografía académica que contraste con las consecuencias nefastas que la ideología de género ha ocasionado en el ámbito de la justicia e, incluso, pareciera que hay un bloqueo intencionado para no debatir temas fundamentales que hacen a la investigación científica sobre la temática. Por eso, remitimos a esta entrevista realizada a la abogada, especialista en Derecho de Familia, Fátima Silva por el programa radial Derecho a Fondo de la UBA: <https://www.youtube.com/watch?v=xCksIKrMCiw>

Referencias

Asamblea General, ONU (1979, 18 de diciembre) *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Nueva York, ONU.

Aveiro, M. Galafassi, G. (Coord.) (2025) *Falsas denuncias, cultura de la cancelación y mobbing. Las relaciones sociales hoy, y los ámbitos académicos – científicos*. En: Revista Theomai, nro. 42. Disponible en: https://criticadialectica.com/wp-content/uploads/2025/03/Theomai_42.pdf

Camara Federal de Córdoba (2025) *Amicci, Marcelo Daniel c/ Universidad Nacional de Villa María s/ Recurso Directo de Ley de Educación Superior Ley 24.521*. Córdoba, Poder Judicial de la Nación.

Chimento, M. (2011) *La Ideología de Género y su influencia sobre la Teoría de la Justicia*. Mar del Plata, Universidad FASTA.

Derecho a Fondo - UBA (2026) *Ideología de Género y Falsas Denuncias junto a Fátima Silva* [Programa radial]. Disponible en Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=xCksIKrMCiw>

Ley de Educación Superior Nro. 24.521 (1995) *Boletín Oficial Nro. 28204*. Buenos Aires, Congreso de la Nación Argentina.

Ley Micaela de Capacitación Obligatoria de Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado Nro. 27.499 (2018) *Sala de Sesiones*. Buenos Aires, Congreso de la Nación Argentina.

Ley Nacional de Salud Mental, Nro. 26.657 (2010) *Cámara de Diputados y Senadores*. Buenos Aires, Congreso de la Nación Argentina.

Medina, S. Binetti, M. J. (2025, 5 de marzo) “Defender el sexo: un imperativo constitucional”. En: *Infobae*, recuperado de: <https://www.infobae.com/opinion/2025/03/05/defender-el-sexo-un-imperativo-constitucional/>

OEA (1994) *Convención de Belém do Pará*. Belém do Pará, Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

O’Flaherty, M. (Relator) (2007) *Principios de Yogyakarta*. Yogyakarta, Universidad de Gadjah Mada.

Pájaro Huertas, D. (2002, diciembre) La formulación de hipótesis. En: *Cinta de Moebio*, nro. 15. Santiago, Universidad de Chile.

RUGE (2025, junio) *Informe preliminar: relevamiento nacional sobre la implementación de Protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención*. Red Ineruniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias.

Salatino, R. (2025) Interseccionalidad: Historia y avance de la tercera a la cuarta ola del feminismo. En: *Melibea. Revista multidisciplinaria sobre estudios de las mujeres*, vol. 19, parte 2. Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo.

Universidad de Buenos Aires (2019, 13 de noviembre) *ACS-2019-403-E-UBA-SG*. Ciudad de Buenos Aires, UBA.

Universidad Nacional Arturo Jauretche (2018, 2 de julio) *Resolución (CS) Nro. 060-18*. Florencio Varela, UNAJ.

Universidad Nacional de Catamarca (2019) *Anexo OCS Nro. 020/19*. San Fernando del Valle de Catamarca, UNCA.

Universidad Nacional de Cuyo (2025, 29 de octubre) *Ord. Nro. 93/2025*. Mendoza, UNCuyo.

Universidad Nacional de General Sarmiento (2017) *Procedimiento para el abordaje de situaciones de violencia de género*. Buenos Aires, UNGS.

Universidad Nacional de La Matanza (2016, 22 diciembre) *Resolución Nro. 063*. San Justo, UNLaM.

Universidad Nacional de La Pampa (2021) *Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UNLPam*. Santa Rosa, UNLPam.

Universidad Nacional de la Patagonia Austral (2020, 29 de setiembre) *Año: XXV Boletín Oficial Nro: 001*. Río Gallegos, UNPA.

Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (2019, 24 de julio) *Res. C.S. Nro. 052/19*. Comodoro Rivadavia, UNP.

Universidad Nacional de La Plata (2015, 7 de octubre) *Disposición Nro. 410*. La Plata, UNLP.

Universidad Nacional de La Rioja (2016, 1 de diciembre) *Ordenanza Nro. 077*. La Rioja, UNLaR.

Universidad Nacional de las Artes (2019, 30 de mayo) *Ordenanza UNA – Nro. 0027*. Ciudad de Buenos Aires, UNA.

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires (2016, 25 de noviembre) *Ordenanza Nro. 4586*. Tandil, UNCPBA.

Universidad Nacional del Litoral (2019, 11 de abril) *Expte. Nro. Rec-096055-19*. Santa Fe, UNL.

Universidad Nacional del Oeste (2019, 17 de octubre) *Resolución Nro. 64/2019*. San Antonio de Padua, UNO.

Universidad Nacional de Lomas de Zamora (s./f.) *Protocolo de actuación en situaciones de violencia y discriminación por cuestiones de género*. Buenos Aires, UNLZ.

Universidad Nacional del Nordeste (2018, 12 de diciembre) *Resolución Nro. 1098/18*. Corrientes, UNNE.

Universidad Nacional del Sur (2024, 19 de diciembre) *Registrado CSU – 969*. Bahía Blanca, UNS.

Universidad Nacional de Mar del Plata (2020, 20 de noviembre) *Ordenanza Consejo Superior Nro. 1555*. Mar del Plata, UNMDP.

Universidad Nacional de Misiones (2019, 9 de mayo) *Resolución CS Nro. 045-19*. Posadas, UNaM.

Universidad Nacional de Quilmes (2020, 19 de julio) *Anexo Resolución (CS) Nro. 164/20*. Quilmes, UNQUI.

Universidad Nacional de Río Negro (2021, 7 de julio) *Resolución CSPyGE Nro. 021*. Viedma, UNRN.

Universidad Nacional de Rosario (2022, 3 de marzo) *Expediente Nro. 35510/2021*. Rosario, UNR.

Universidad Nacional de Salta (2019, 17 de diciembre) *Resolución CS Nro. 500/19*. Salta, UNSa.

Universidad Nacional de San Antonio de Areco (2018, 7 de diciembre) *Corresponde Expte. Nro. 242/2018*. San Antonio de Areco, UNSAdA.

Universidad Nacional de San Martín (2015, 14 de diciembre) *Resolución 230/15*. San Martín, UNSAM.

Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur (2023, 14 de setiembre) *Ordenanza (CS) Nro. 008-2023*. Ushuaia, UNTDF.

Universidad Nacional de Tucumán (2025, 22 de agosto) *Resolución: RES-DGCA-9896/2025*. San Miguel de Tucumán, UNT.

Universidad Nacional de Tres de Febrero (s/f) *Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual*. Buenos Aires, UNTREF.

Universidad Nacional de Villa María (s./f.) *Protocolo para prevenir, abordar y sancionar violencias de género en el ámbito de la UNVM*. Villa María, UNVM.

Universidad Nacional San Isidro Raúl Scalabrini Ortiz (2020) *Protocolo de acción institucional ante violencia o discriminación de género u orientación sexual*. Buenos Aires, UNSO.

Universidad Pedagógica Nacional (2021, 1 de noviembre) *Resolución C.S. Nro. 199/2021*. Buenos Aires, UNIPE.

Universidad Tecnológica Nacional (2024, 26 de junio) *Derogar la Ordenanza de Consejo Superior Nro. 1638*. Ciudad de Buenos Aires, UTN.

Violencia contra la Mujer, Ley Nro. 26.485 (2009) *Boletín Oficial*. Buenos Aires, Congreso Nacional.