



RES - 2026 - 86 - CS # UNNE
Sesión 04/03/2026

VISTO:

El EXP-2026-705#UNNE por el cual la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual (DPGyDS) eleva la propuesta de actualización del "Protocolo de Intervención Institucional ante situaciones de discriminación y violencias de género u orientación sexual de la UNNE", actualmente regido por la Resolución N°1098/18 C.S.; y

CONSIDERANDO:

Que el requerimiento de reforma tiene su génesis en el informe de relevamiento interno de intervenciones elaborado por dicha Dirección durante el ejercicio 2024, el cual evidencia la necesidad de adecuar el instrumento vigente a la evolución del marco normativo y a la experiencia operativa acumulada desde la creación de dicha Dirección por Resolución Rectoral N°4447/22;

Que la propuesta constituye un imperativo jurídico orientado a alinear la normativa interna de esta Universidad con el Bloque de Constitucionalidad, específicamente con instrumentos de Jerarquía Internacional como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención de Belém do Pará;

Que la misma integra Leyes Nacionales de Orden Público sancionadas con posterioridad a la norma vigente de 2018, tales como la Ley Micaela (N°27.499) sobre capacitación obligatoria; la Ley Olimpia (N°27.736), que incorpora la modalidad de violencia digital o telemática; y la Ley Lucio (N°27.709), relativa a la protección de derechos de infancias y adolescencias;

Que resulta fundamental la incorporación de las nuevas modalidades de violencia, en particular la violencia digital, para abordar conductas emergentes como el contacto digital insistente y sin consentimiento, que generan asimetrías de poder y malestar en el ámbito de la comunidad universitaria;

Que la propuesta fortalece la estructura orgánica y operativa de la institución al reconocer formalmente la intervención de dependencias creadas recientemente, tales como la DPGyDS en su carácter de autoridad de aplicación, el Gabinete de Atención Integral de Violencia Institucional (GAIVI) de ISSUNNE, la Dirección de Salud Estudiantil y el Espacio de Bienestar Laboral, asegurando así un abordaje integral y transversal de la problemática;



RES - 2026 - 86 - CS # UNNE

Sesión 04/03/2026

Que el texto proyectado garantiza el rigor procedimental y la seguridad jurídica al establecer principios rectores de no revictimización, confidencialidad y prohibición de mediación, en estricta observancia de los Artículos 3° y 16° de la Ley N°26.485. Asimismo, la distinción técnica entre consulta, manifiesto y denuncia otorga una certidumbre operativa que protege tanto el interés público como los derechos de los administrados;

Que, en términos de responsabilidad institucional, la existencia de un protocolo detallado -o "letra chica"- actúa como un estándar de debida diligencia que define el deber jurídico de actuar de la Universidad, minimizando el riesgo de incurrir en una omisión antijurídica o falta de servicio que pudiere derivar en responsabilidad patrimonial para la institución;

Que a fs. 29/34 ha tomado intervención la Secretaría General Legal y Técnica mediante OL-2026-1-SGLT, expresando que el proyecto cumple con el máximo rigor técnico-jurídico y respeta las garantías constitucionales del debido proceso;

Que en mérito a todo lo expuesto, analizadas las constancias de estas actuaciones, lo dictaminado por la Dirección General de Asuntos Jurídicos y a la luz de la normativa vigente, la Comisión de Interpretación y Reglamento aconseja acceder a lo solicitado;

Lo aprobado en sesión de fecha 4 de marzo de 2026;

EL CONSEJO SUPERIOR
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE
RESUELVE:

ARTICULO 1° - Aprobar el nuevo "Protocolo de intervención institucional ante situaciones de discriminación y violencias de género u orientación sexual de la Universidad Nacional del Nordeste", de conformidad con el Texto que se agrega como Anexo de la presente.

ARTICULO 2° - Dejar sin efecto en todas sus partes la Resolución N°1098/18 C.S.

ARTICULO 3° - Regístrese, comuníquese y archívese.

PROF. PATRICIA B. DEMUTH MERCADO
SEC. GRAL. ACADÉMICA

PROF. GERARDO OMAR LARROZA
RECTOR

ANEXO

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE

FUNDAMENTACIÓN:

Nuestro país es pionero en cuanto a la vigencia de normativa internacional y nacional en materia de derechos humanos, igualdad y erradicación de las violencias de géneros y discriminaciones por orientación sexual.

Los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos contienen cláusulas antidiscriminatorias en sus disposiciones, como ser las convenciones específicas en la materia como la "Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres" y la "Convención de Belem do Pará".

Estos y otros instrumentos, como la "Convención Americana de Derechos Humanos" y el "Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos", gozan de jerarquía constitucional y/o supralegal en nuestro país y, por ello, los derechos y garantías que consagran deben ser atendidos y garantizados por el Estado en todas sus instancias y jurisdicciones, con la implementación de políticas públicas eficaces tendientes a su plena vigencia. De conformidad a esta obligación, las Universidades Nacionales deben avanzar en políticas institucionales eficaces en torno a la prevención, atención y erradicación de la discriminación y violencias de género u orientación sexual.

Además, a nivel nacional se han sancionado la Ley N° 23.592/1988 de Actos Discriminatorios, la Ley N° 26.485/2006 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, la Ley N° 26.743/2012 de Identidad de Género, cuyas disposiciones recrean un escenario legal muy propicio para desarrollar un plan integral para el abordaje en casos de discriminación y violencia de género.

El contexto legal argentino ha evolucionado con los años con leyes claves como ser la Ley Micaela N° 27.499/2019 que obliga a la capacitación en género y violencias a todo el personal del Estado Nacional (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), la Ley N° 27.501/2021 contra el acoso callejero, la Ley Olimpia N° 27.736/2023 que modifica la Ley N° 26.485 ampliando conductas alcanzadas agregando la "violencia digital o telemática" y la Ley Lucio N° 27.709/2023 que tiene por objeto crear el Plan Federal de Capacitación de carácter continuo, permanente y obligatorio, en derechos de los niñas, niños y adolescentes.

La violencia es una problemática social acuciante, es ejercida contra mujeres y varones en diferentes circunstancias y ámbitos sociales. En este marco, las mujeres constituyen el sector

de la población que resulta mayormente afectado en casos de violencia y discriminación, debido a factores complejos de indole histórico y cultural que conforman visiones estereotipadas acerca de los roles que mujeres y hombres debemos ocupar en los distintos espacios de la vida social, reproduciendo patrones de desigualdad estructural muy marcados. Asimismo, las personas que han elegido una identidad de género distinta a la originada biológicamente, o que expresan una elección sexual diferente a la heterosexual, sufren diversas formas de violencia y discriminación basadas en esas circunstancias.

El ámbito de influencia de esta Universidad es muy amplio, ya que en ella se reproducen muchas relaciones de diferente indole, especialmente educativas y laborales, con diferentes niveles de responsabilidades y funciones, por lo cual resulta imprescindible visibilizar y analizar distintas problemáticas de violencias y discriminación que puedan suscitarse en su seno, desarrollando mecanismos eficaces para su prevención y erradicación.

La UNNE sostiene su compromiso de no tolerar acciones de violencia o discriminación, reconociendo asimismo la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas cuando aparezcan, preservando los derechos fundamentales de todas las personas que integran la comunidad universitaria, conforme a la Resolución 823/16 CS.

En este marco, la Universidad, crea la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual, mediante la Resolución N° 4447/22, con el objetivo principal de avanzar en el desarrollo de políticas integrales de género y diversidad sexual, desplegando acciones en las distintas funciones de docencia, investigación, extensión y gestión, así como también en el abordaje de las situaciones de violencia y discriminación por motivos de género enmarcadas en el Protocolo; el Gabinete de Atención Integral de Agentes de la UNNE en Situación de Violencia Institucional (GAIVI) Disp. CA 006/23 de ISSUNNE y el Espacio de Bienestar Laboral dependiente de la Secretaría General Administrativa por Resolución N° 6801/2024.

Hablar de políticas de género y diversidad en una universidad regional -como lo es la UNNE- viene asociada a definiciones e implementaciones de políticas públicas que no solo deben ser mandatos teóricos, sino que deben plasmarse en la certidumbre operativa que proteja con rigor el interés público y la efectiva protección de los miembros de la comunidad universitaria.

En tal sentido, existe un trabajo realizado por la Dirección General de Investigaciones Administrativas del área Legal y Técnica de la UNNE, donde se señala que del análisis cuantitativo de las investigaciones relacionadas con casos de violencias en el ámbito de la universidad, se permite evidenciar el impacto positivo advertido desde la creación de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual sobre el efectivo e integral abordaje de

la política de género diseñada en el ámbito universitario. Con el trabajo del área técnica, ha quedado en evidencia que la creación de esta área permitió visibilizar exponencialmente los casos relevados en la comunidad universitaria como también acerca de la oportuna y pertinente aplicación de las acciones de abordaje vinculadas a género, diversidad e igualdad. En esa línea, se destaca la gestión y visibilidad lograda, porque habla del trabajo realizado y el impacto logrado dentro de la comunidad universitaria. Este trabajo conjunto pone en valor la importancia de contar con áreas consolidadas, equipos formados y procesos claros para garantizar el derecho a estudiar, enseñar y trabajar en espacios libres de violencias y desigualdades.

El análisis de la normativa comparada revela que los protocolos más eficaces son aquellos que distinguen claramente entre los distintos tipos de interacción que la comunidad universitaria puede tener con los espacios de género, ya que no toda aproximación debe activar un sumario administrativo.

Por todo lo expuesto, es necesaria la actualización del Protocolo de Intervención Institucional ante situaciones de discriminación y violencias de género, conforme a normativa vigente y accionar procedimental administrativo.

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º: MARCO NORMATIVO.

El presente protocolo encuentra fundamento en el siguiente marco normativo: Constitución Nacional, Ley de Educación Superior N° 24.521/1995 y su modificatoria, Estatuto de la UNNE, Convención Americana sobre Derechos Humanos aprobada por Ley N° 23.054/1984; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW) aprobada por Ley N° 23.179/1985; Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) aprobada por Ley N° 24.632/1996; Convenio OIT N° 190, Recomendación OIT N° 206, sobre Violencia y Acoso Laboral; Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres N° 26.485/2009 y sus modificatorias (Incorporación como modalidad de violencia a la mujer al acoso callejero Ley N° 27.501/2021; Ley de Identidad de Género N° 26.743/2012; Ley Micaela N° 27.499/2019; Violencia en entornos digitales “Ley Olimpia” N° 27.736/2023; Resolución N° 832 CS Ordenanza para el Personal Docente, Resolución

C.S. N°823/16 que declara a la Universidad Nacional del Nordeste como una institución libre de discriminación por género u orientación sexual y aprueba un plan de acciones y herramientas conducentes a prevenir, atender y erradicar la discriminación y violencias de género u orientación sexual en el ámbito de esta Casa de Altos Estudios; Reglamento de Investigaciones Administrativas UNNE-RES 2024.756-C.S. .

Artículo 2º: OBJETO Y MARCO DE ACTUACIÓN INSTITUCIONAL.

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir, atender y erradicar las violencias y discriminaciones por razones de género, identidad u orientación sexual, en todas las relaciones académicas, laborales y comunitarias que se desarrollen en el ámbito de la Universidad Nacional del Nordeste, a través de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual.

Asume la responsabilidad de actuar de manera integral, efectiva y con celeridad frente a las situaciones de violencias de género, acoso, discriminación y cualquier tipo de vulneración de derechos por motivos de género, orientación sexual, identidad o expresión de género.

Las acciones institucionales deberán estar dirigidas a proteger a las personas afectadas, como así también a prevenir y erradicar las violencias con el fin de generar un entorno seguro y libre de discriminación en la comunidad universitaria. Dichas acciones deberán llevarse a cabo respetando siempre los principios enunciados en el presente Protocolo e integrando perspectiva de género, salud mental, interculturalidad, interseccionalidad y diversidad para reconocer los sistemas de poder que generan desigualdad, discriminación y exclusión.

Artículo 3º: PRINCIPIOS RECTORES.

El conocimiento, tratamiento, desarrollo, valoración y actuación en cualquier situación vinculada a violencias de género deberá realizarse de conformidad a los siguientes principios:

- a) **Autonomía:** sin perjuicio de la orientación y/o asesoramiento que se proporcione, prevalecerá la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar. En ese marco, se procurará generar las condiciones concretas para tomar libremente las decisiones que afectan su vida, como también su participación en la toma de decisiones.
- b) **Gratuidad:** Las personas involucradas recibirán información, asesoramiento y acompañamiento gratuito sobre los trámites correspondientes en el ámbito administrativo de la Universidad.

- c) **Respeto y privacidad:** La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Siempre deberá respetarse la voluntad de la persona en cuanto a la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de las personas señaladas como responsables de los hechos denunciados.
- d) **Confidencialidad y reserva de las actuaciones:** la identidad de la persona que haga una consulta o solicitud de intervención o presente un manifiesto o denuncia, como así también la de los testigos, se mantendrá en absoluta confidencialidad.
Este principio también se aplicará para proteger el derecho de defensa de las personas acusadas de los hechos denunciados. Las actuaciones donde se tramiten cuestiones vinculadas a violencia de género serán reservadas.
- e) **No revictimización:** se evitará la repetición innecesaria de los hechos, así como toda acción u omisión que lesione o agrave el estado físico, mental o psíquico de la persona consultante o denunciante o que de cualquier modo pueda afectar la dignidad. Se evitará especialmente repreguntar sobre lo sucedido o requerir detalles innecesarios para entender lo acontecido. La aplicación de medidas preventivas o de protección no debe resultar en la restricción o exclusión de los ámbitos, cargos, funciones o sectores en donde se desempeñe la persona afectada.
- f) **Celeridad y diligencia:** las acciones que deban llevarse a cabo en cada caso se ejecutarán de manera expedita, rápida y precisa, sin dilaciones innecesarias.
- g) **Prohibición de mediación o conciliación:** las personas involucradas en hechos de violencia de género no serán expuestas a mediaciones, conciliaciones o careos de ningún tipo y bajo ninguna circunstancia.
- h) **Transparencia, acceso a la información, derecho a ser parte:** se brindará toda la información acerca del procedimiento o medidas que se tomen, garantizando el derecho a ser parte en todos los procesos que se tramiten con motivo de situaciones de violencia de género.
- i) **Imparcialidad:** las personas que intervengan en la consulta, denuncia, proceso o procedimiento conexo, deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses, se abstendrán de intervenir.

- j) **Integralidad, interdisciplinariedad, interseccionalidad:** las consultas, denuncias y procedimientos serán abordados y ejecutados de manera integral e interdisciplinaria, procurando la coordinación y articulación de las diferentes instancias para la atención en los casos.
- k) **Contención y acompañamiento:** La persona afectada deberá ser contenida y podrá ser acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite administrativo posterior a la denuncia realizada.

CAPÍTULO II - OBJETIVOS

Artículo 4º: OBJETIVOS GENERALES.

- Propiciar en la comunidad universitaria un ambiente libre de discriminación y violencias de género u orientación sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad dentro de la UNNE, siendo herramienta para la prevención y el abordaje integral.
- Favorecer la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Universidad.
- Diseñar estándares mínimos que permitan la detección precoz a fin de abordar las distintas situaciones de violencia y discriminación.
- Generar vínculos de cooperación con distintas instituciones vinculadas a las problemáticas de la discriminación y las violencias.

Artículo 5º: OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Proteger el derecho de las personas a un ambiente académico y laboral libre de violencias por razones de género, promoviendo condiciones de equidad e igualdad.
- Crear una herramienta accesible que permita el abordaje integral, interdisciplinario y efectivo de los casos de violencias por motivos de género, que tenga en cuenta las decisiones y el proyecto de vida de la persona que atraviesa una situación de violencia contemplando los aspectos psicológico, social y jurídico.
- Orientar sobre procedimientos, recursos, herramientas, áreas y órganos con los que cuenta la Universidad y las Unidades Académicas para prevenir, atender, proteger y acompañar a quienes se encuentren atravesando una situación de violencia por motivos de género.

- Generar medidas de prevención como principal método de combatir la discriminación, el hostigamiento y la violencia basada en género.
- Promover acciones de sensibilización, difusión y comunicación vinculadas a las medidas tomadas en el marco de las situaciones abordadas.
- Garantizar el seguimiento cualitativo y cuantitativo de situaciones, inquietudes, denuncias y/o consultas en relación a las violencias de género en el ámbito de la UNNE, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y optimizar las existentes.
- Garantizar un ámbito de contención, confianza, escucha y acompañamiento adecuado a las personas involucradas a fin que puedan hacer uso de las herramientas legales que existen en la Universidad y en las Unidades Académicas y transitar los procesos o procedimientos que existen en las mejores condiciones posibles.

CAPÍTULO III - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 6º: ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN.

1. **Sujetos de protección (Legitimación activa):** El presente Protocolo garantiza protección, asesoramiento y acompañamiento a toda persona integrante de la comunidad universitaria, o que se encuentre vinculada circunstancialmente en ella, que sea víctima de situaciones de discriminación o violencias de género. Quedan alcanzadas mujeres, hombres, comunidad LGTTTBIQNB+ (lesbianas, gays, transgéneros, transexuales, travestis, bisexuales, intersexuales, queer, no binaries) u otros grupos, sin que ello excluya a otras identidades.
2. **Sujetos obligados y Responsables (Legitimación Pasiva):** Quedan sujetos a las disposiciones de este Protocolo, al deber de trato digno y al régimen disciplinario correspondiente: estudiantes cualquiera sea su situación académica, docentes, personas adscritas, ayudantes, Nodocentes cualquiera sea su condición laboral, autoridades, personas contratadas de forma periódica o eventual, personas egresadas, visitantes, investigadores, becarios/as, personas que cumplan funciones ad-honorem, terceros que presten o no servicios académicos permanentes o temporales en las instalaciones de la Universidad.

Artículo 7º: CONDUCTAS ALCANZADAS.

Se entienden como conductas alcanzadas los distintos tipos de violencias en sus diferentes modalidades, especialmente las situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. Las conductas detalladas tienen carácter enunciativo y no taxativo.

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo u omisivo, pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que provoquen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Asimismo, comprende hechos con connotación sexista: conducta, acción, comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, o la seguridad personal.

Artículo 8º: ÁMBITO DE LAS CONDUCTAS ALCANZADAS.

Estas situaciones serán contempladas en:

El emplazamiento físico central de la Universidad y sus dependencias o extensiones.

Fuera del espacio físico de la Universidad cuando la situación de violencia involucra a un miembro de la comunidad universitaria, de cualquier claustro.

La Universidad intervendrá en situaciones ocurridas fuera del espacio físico siempre que: Involucren a dos o más miembros de la comunidad universitaria; la conducta tenga origen o motivación en la relación académica o laboral; sus consecuencias impacten negativamente en el desempeño, bienestar, seguridad o permanencia de la persona afectada dentro de la institución, configurando una extensión de las relaciones de poder institucionales.

A través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, siempre que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales o educativas, incluyendo correo institucional, grupos de mensajería, aulas virtuales, redes sociales (institucionales o privadas), conforme lo señalado en el presente Protocolo.

CAPÍTULO IV - AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y ESTRUCTURA OPERATIVA.

Artículo 9º: AUTORIDAD DE APLICACIÓN.

Serán autoridad de aplicación y coordinación de las acciones previstas en este Protocolo:

A) La Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual (DPGyDS):

Contará con un Equipo Interdisciplinario que actuará en colaboración/articulación con las Referentes de géneros de todas las Unidades Académicas e Institutos de la Universidad Nacional del Nordeste (UNNE), según las características del tipo de caso.

Quienes formen parte deberán firmar el acuerdo de confidencialidad en compromiso con la Universidad, conforme ANEXO I de la presente.

Este Equipo de abordaje trabajará en espacios físicos adecuados para la atención, garantizando la privacidad y confidencialidad de las personas involucradas, y contará con vías de comunicación y referencia institucional confiables.

El Equipo Interdisciplinario de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual deberá actuar en los siguientes casos:

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

B) Referentes de género de todas las Unidades Académicas (UA) e Institutos de la Universidad Nacional del Nordeste (UNNE):

Serán las personas responsables de iniciar la intervención en cada Unidad Académica y/o en los Institutos dependientes del Rectorado.

Esta referente actuará como primer canal de contacto: podrán recibir consultas y denuncias, prestar asistencia inicial y articular con la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual cuando se requiera.

Desempeñarán sus funciones por dos años, y serán designadas por los respectivos Consejos Directivos y/o Rectorado según corresponda, con mandatos renovables, acreditando formación en Ley Micaela y derechos humanos.

C) Otras áreas de apoyo institucional según corresponda al caso.

Artículo 10º: FUNCIONES DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO Y DE LAS REFERENTES DE GÉNERO DE LAS UNIDADES ACADÉMICAS.

- a) Realizar entrevistas presenciales y/o virtuales para recepcionar consultas, evacuar dudas, recibir denuncias y recopilar información relevante sobre cada caso.
- b) Evaluar la pertinencia y gravedad de las situaciones planteadas, dando curso a las mismas si correspondiere, según se trate de consultas, denuncias y/o pedidos de intervención que lleguen a conocimiento del Equipo por las vías institucionales.
- c) Brindar asesoramiento gratuito, confidencial y contención emocional a las personas consultantes o denunciantes.
- d) Recomendar a las Autoridades superiores de la UNNE y de las Unidades Académicas, según corresponda, la implementación de medidas de protección, prevención, acompañamiento, restauración y/o reparación y seguimiento para las personas involucradas.
- e) Solicitar apoyo técnico-profesional a los distintos espacios con los que cuenta la Universidad según las características de la situación denunciada.
- f) Registrar y sistematizar los datos de las consultas y denuncias de manera confidencial, respetando los principios rectores de este Protocolo, de acuerdo a los instrumentos y criterios establecidos por la DPGyDS y por la RUGE-CIN (Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias del Consejo Interuniversitario Nacional), a los fines de garantizar la posibilidad de mantener actualizada la base de datos y de construir estadísticas en torno a la temática.
- g) Promover y acompañar actividades de difusión, formación, campañas de prevención, concientización y sensibilización, en articulación con otras áreas o espacios de gestión de cada unidad académica, reforzando la temática en toda la comunidad universitaria.
- h) Elaborar informes anuales sobre las intervenciones realizadas, los resultados e impactos de las intervenciones, las campañas realizadas y toda otra información que se considere relevante.

- i) Participar en reuniones de intercambio y coordinación con referentes de las Unidades Académicas para optimizar los abordajes y fortalecer las acciones institucionales.

Otras funciones específicas de las Referentes de Género de las Unidades Académicas:

- a) Colaborar con el equipo interdisciplinario en la atención de casos, derivando situaciones que requieran intervención especializada.
- b) Promover la difusión de las acciones y recursos disponibles en su UA.
- c) Acompañar y brindar apoyo a las personas involucradas, facilitando su acceso a los canales institucionales.
- d) Participar en las reuniones institucionales y en actividades formativas en su respectiva UA y de la DPGyDS.

CAPÍTULO IV - ENCUADRE NORMATIVO DE LAS CONDUCTAS

Artículo 11º: DEFINICIONES.

Se encuadran en el presente Protocolo los tipos y modalidades de violencia de género establecidos en los Artículos N°5 y N°6 de la Ley N° 26.485/2009, con sus respectivas modificatorias Ley N° 27.501/2021, Ley N°27.533/2019, Ley N° 25.929/2004, Ley N° 25.673/2002, Ley N° 27.709/2023 y Ley N° 27.736/2023.

Se observarán conforme a las actualizaciones de la normativa nacional e internacional vigente.

Tipos de violencia de género

Quedan especialmente comprendidos los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

1. **Física:** La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.
2. **Psicológica:** La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos,

chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3. **Sexual:** Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.
4. **Económica y patrimonial:** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.
5. **Simbólica:** La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad

Modalidades de violencia de género.

Se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

- A. **Violencia doméstica** contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de

hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;

- B. **Violencia institucional** contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;
- C. **Violencia laboral** contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;
- D. **Violencia contra la libertad reproductiva:** aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;
- E. **Violencia obstétrica:** aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.
- F. **Violencia mediática** contra las mujeres: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.
- G. **Violencia contra las mujeres en el espacio público:** aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como

medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo. (Inciso incorporado por art. 1° de la Ley N° 27.501 B.O. 8/5/2019)

- H. **Violencia pública-política** contra las mujeres: aquella que, fundada en razones de género, mediante intimidación, hostigamiento, deshonor, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros. (Inciso incorporado por art. 4° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019)
- I. **Violencia digital o telemática:** toda conducta, acción u omisión en contra de las mujeres basada en su género que sea cometida, instigada o agravada, en parte o en su totalidad, con la asistencia, utilización y/o apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación, con el objeto de causar daños físicos, psicológicos, económicos, sexuales o morales tanto en el ámbito privado como en el público a ellas o su grupo familiar. En especial conductas que atenten contra su integridad, dignidad, identidad, reputación, libertad, y contra el acceso, permanencia y desenvolvimiento en el espacio digital o que impliquen la obtención, reproducción y difusión, sin consentimiento de material digital real o editado, íntimo o de desnudez, que se le atribuya a las mujeres, o la reproducción en el espacio digital de discursos de odio misóginos y patrones estereotipos sexistas o situaciones de acoso, amenaza, extorsión, control o espionaje de la actividad virtual, accesos no autorizados a dispositivos electrónicos o cuentas en línea, robo y difusión no consentida de datos personales en la medida en que no sean conductas permitidas por la Ley 25.326 y/o la que en el futuro la reemplace, o acciones que atenten contra la integridad sexual de las mujeres a través de las tecnologías de la información y la comunicación, o cualquier ciberataque que pueda surgir a futuro y que afecte los derechos protegidos en la presente ley. (Inciso incorporado por art. 4° de la Ley N° 27736 B.O. 23/10/2023)
- J. Toda otra modalidad que se incorpore según actualizaciones de la Ley Nacional N° 26.485/2009 u otras leyes nacionales.

CAPÍTULO V - PROCEDIMIENTO INSTITUCIONAL DE INTERVENCIÓN

Artículo 12º: RECEPCIÓN DE SITUACIONES.

Las situaciones de violencia de género podrán ser canalizadas por las siguientes vías: consulta, solicitud de intervención, manifiesto y/o denuncia, debiendo especificar su carácter. Podrán tramitarse en la Unidad Académica o Instituto correspondiente, mediante sus Referentes de género, o en la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual, conforme al **Artículo 9º** de este cuerpo, quienes realizarán el acompañamiento y seguimiento.

Artículo 13º: CONSULTA.

La consulta puede realizarse por quien se encuentre atravesando una situación que considere comprendida en el presente Protocolo, ya sea en forma individual o grupal, como así también quien hubiese conocido o presenciado alguna de las situaciones alcanzadas, optando por alguno de los canales de recepción de situaciones, para obtener orientación antes de iniciar formalmente una solicitud de intervención, manifiesto o denuncia o simplemente para dejar asentada la consulta.

En el caso de denuncias realizadas por terceros, éstas deberán ser ratificadas por la persona directamente afectada en el plazo de diez (10) días hábiles.

La consulta podrá ser recepcionada de manera presencial o virtual a través de los canales de comunicación y correos institucionales, que se encontrarán siempre publicados en la página web de la Universidad y de las Unidades Académicas, en un lugar visible y de fácil acceso.

El Equipo Interdisciplinario realizará una escucha inicial del caso y de manera inmediata se le brindará a la persona toda la información acerca de las herramientas que existen en la Universidad con el fin de activar los mecanismos de protección, cuando corresponda.

Se deberá elaborar un Acta de cada entrevista firmada por todos los presentes, obteniendo carácter de declaración jurada.

Artículo 14º: SOLICITUD DE INTERVENCIÓN Y DENUNCIA.

Manifiesto y Denuncia. Tanto el manifiesto como la denuncia deben ser radicados donde se realizó la consulta y a través de los medios que dicha dependencia habilita.

1. **El Manifiesto:** tiene por fin dejar constancia fehaciente de determinados hechos o situaciones. Su contenido es absolutamente confidencial y sólo la dependencia que lo recepta conoce el contenido. Sin perjuicio de ello y a requerimiento de la persona interesada, puede dar lugar a una intervención, como así también a articulaciones institucionales, a través de las autoridades, que se dirijan a abordar la situación y generar acciones de prevención o cese de violencias. Sirve también como un antecedente en los casos en los que con posterioridad se radique una denuncia formal.
2. **La Denuncia con articulación:** Se recepta por la Autoridad de aplicación del Protocolo, conforme el Artículo 9, y tiene por objeto realizar una evaluación de riesgo, articular con las áreas correspondientes y sugerir medidas de intervención posibles a la Autoridad Superior inmediata.
3. **La Denuncia con derivación:** Se recepta por la Autoridad de aplicación del Protocolo y tiene por objeto articular con la Secretaría General Legal y Técnica para el análisis y dictamen legal que aconseje las medidas y acciones que el caso amerita, así como el inicio de una investigación sumaria administrativa que tendrá como objeto esclarecer hechos, deslindar responsabilidades disciplinarias y aconsejar sanciones, en los casos que corresponda, conforme los distintos regímenes legales según la situación de revista de los involucrados.

Artículo 15º: NOTIFICACIÓN A LA PERSONA DENUNCIADA.

- a) En los casos donde no se advierta un riesgo inminente, la Autoridad de Aplicación notificará a la persona señalada, quien tendrá cinco (5) días hábiles para realizar su descargo vía mail institucional o de manera física por sobre cerrado. La notificación deberá realizarse por un medio fehaciente que permita dejar constancia de la fecha de recepción. Este descargo será incorporado para la elaboración del informe de riesgo o de situación. Se podrá convocar a la persona para una entrevista informativa.

- b) Excepción por Riesgo: Cuando del informe preliminar surja la existencia de verosimilitud en el derecho y peligro en la demora, o riesgo para la integridad psicofísica de la persona denunciante, se procederá a recomendar la adopción de medidas preventivas urgentes sin notificación previa a la persona denunciada.

En este supuesto, la notificación a la persona denunciada se realizará en el mismo acto de ejecución de la medida preventiva o inmediatamente después, garantizando en ese momento el derecho a presentar un descargo y ofrecer prueba sobre la procedencia de la medida, sin que ello suspenda su cumplimiento.

Artículo 16º: INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGO.

En caso de plantearse una denuncia formal o si la situación lo requiere, la Autoridad de Aplicación deberá elaborar un **Informe de Evaluación de Riesgo** dentro de las primeras 48 horas. Se articulará con las áreas correspondientes para su intervención y seguimiento.

Este informe deberá contener:

- a) Datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para garantizar la confidencialidad,
- b) Una descripción detallada de las situaciones denunciadas, hechos, conductas y comportamientos, indicios o evidencias, actuaciones realizadas descritas de manera cronológica,
- c) Los derechos presuntamente vulnerados, según las normativas universitarias, nacionales e internacionales aplicables,
- d) Evaluación de la situación que contendrá el grado de riesgo evidenciado por el equipo interdisciplinario,
- e) Las sugerencias y estrategias de intervención de la Autoridad de Aplicación sobre las medidas urgentes, preventivas y/o reparatorias según factores de riesgo. Las sugerencias que se realicen pueden quedar plasmadas en actas, disposiciones internas, resoluciones Decanales, Rectorales, de Consejo Directivo o Superior. Las mismas deberán resguardar la confidencialidad de los datos de las personas involucradas (esto es nombres de pila, diagnósticos u otros datos que exponga datos personales),
- f) Tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Tal registro, permitirá también promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y

concientización de las problemáticas en el marco de la Unidad Académica o dependencia donde haya surgido.

Artículo 17º: CLÁUSULA DE GARANTÍA EN CASOS DE RIESGO.

En los casos en los que el Informe de Evaluación identifique riesgo medio o alto, es decir situaciones que atenten inminentemente la integridad psicofísica y/o laboral, la Autoridad Superior deberá disponer dentro del plazo máximo de cinco (5) días corridos desde su elevación, las acciones sugeridas por la Autoridad de Aplicación, o justificar debidamente su no adopción.

Vencido el plazo sin respuesta sobre las medidas adoptadas, la Autoridad de Aplicación podrá requerir la intervención del órgano superior inmediato, garantizando el principio de no revictimización y la protección integral.

Artículo 18º: ACOMPAÑAMIENTO Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

Durante la tramitación de cualquiera de los procedimientos que se hayan iniciado con motivo de las vías previstas en el presente protocolo, la Autoridad de Aplicación garantizará el acompañamiento integral a la persona denunciante durante todo el proceso, brindando escucha, apoyo, asesoramiento y medidas de contención.

Según la gravedad del caso, y sin perjuicio de las medidas preventivas que puedan ser dispuestas, la Autoridad de Aplicación podrá recomendar medidas que se dirijan a proteger a las personas involucradas y evitar nuevas situaciones de violencia, sin restringir ningún derecho.

Se garantizará el respeto por los derechos de todas las partes involucradas a través de la escucha activa y el respeto por el debido proceso. En este último aspecto importa priorizar tanto el derecho a ser oído del denunciado como la protección y bienestar de la persona denunciante, manteniendo siempre la perspectiva de género como eje rector.

Artículo 19º: DERECHO A SER OÍDO.

Toda persona denunciada tendrá derecho a ser notificada fehacientemente de los hechos que se le atribuyen, respetando la confidencialidad de la persona involucrada, y a ser oída, personalmente o por escrito, dentro del plazo establecido para su descargo, garantizando el debido proceso.

El ejercicio de este derecho no podrá afectar ni obstaculizar las medidas de protección ni la integridad de la persona denunciante.

ARTÍCULO 20º: MEDIDAS PREVENTIVAS.

La Universidad Nacional del Nordeste se encuentra facultada para implementar medidas preventivas destinadas al cese de la situación crítica, evitar la reiteración de situaciones de violencias o discriminación y a promover un ambiente institucional seguro, respetuoso y libre de violencias.

Las medidas preventivas podrán incluir, entre otras:

- a) Readecuación de espacios, horarios, comisiones o turnos académicos o laborales para evitar el contacto entre las partes involucradas.
- b) Licencias preventivas, traslados temporales o reasignación de funciones, priorizando siempre el resguardo de la persona afectada.
- c) Acciones de sensibilización o instancias de reflexión institucional en los espacios donde se hubieran producido los hechos.

Estas medidas serán adoptadas respetando la autonomía y voluntad de la persona afectada, la confidencialidad de la información y el principio de proporcionalidad respecto al riesgo y a la situación que las motiva.

Artículo 21º: EJECUCIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS.

En los casos en los que con motivo de una denuncia se haya iniciado un proceso sumarial de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, y los órganos competentes hayan recomendado la aplicación de medidas preventivas, las autoridades que resuelvan su aplicación, como así también las áreas o espacios involucrados en su ejecución, procurarán su implementación de acuerdo a los principios enunciados en el presente Protocolo.

CAPÍTULO X: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y GARANTÍAS

Artículo 22º: DEBER DE DENUNCIAR.

De conformidad con el artículo 18 de la Ley Nacional N° 26.485 y el artículo 177 del Código Procesal Penal de la Nación, las y los funcionarios públicos, incluyendo autoridades, docentes, nodocentes y personal con responsabilidad jerárquica de la Universidad Nacional

del Nordeste, tienen la obligación legal de denunciar ante la autoridad judicial o fiscal competente los delitos de acción pública de los que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

El cumplimiento de este deber se realizará sin perjuicio del acompañamiento institucional y de la protección de la persona afectada, garantizando la confidencialidad, la no revictimización y el principio de autonomía para decidir sobre otras acciones legales.

Artículo 23º: REGISTRO Y CONFIDENCIALIDAD.

Seguimiento administrativo: Todas las actuaciones -entrevistas, asesorías, articulaciones, derivaciones, medidas preventivas- se registran por escrito en un legajo confidencial. El registro debe incluir solamente los datos estrictamente necesarios, preferentemente iniciales, tal como exige la Ley N° 25.326/2000 de Protección de Datos Personales. La DPGyDS mantendrá el registro general de casos para informes periódicos y anónimos exclusivamente para estadísticas.

Comunicación continua y seguimiento: Durante todo el proceso, la DPGyDS y la Referente de género deberán mantener informada y acompañada a la persona denunciante. Se debe evitar la revictimización evitando exponerla públicamente y no exigiendo repetir innecesariamente la declaración de los hechos.

Asesoramiento confidencial: Al recibir la consulta, la referente de género debe ofrecer inmediatamente asesoramiento administrativo confidencial sin juzgar, aclarando derechos de la persona, opciones disponibles como ser denuncia interna, denuncia judicial, derivaciones de salud y principios rectores, de acuerdo al protocolo vigente.

Artículo 24º: ARTICULACIONES INTERNAS.

Trámite de la denuncia: Si la persona decide formalizar la denuncia, se deriva a las autoridades y/u órgano administrativo correspondiente para iniciar el procedimiento interno. La Universidad garantiza que el trámite administrativo no dependa de denuncias penales o civiles externas.

La Autoridad de Aplicación podrá requerir la articulación e intervención de otros espacios institucionales internos, para el abordaje integral de la situación y/o contención de las personas o grupos afectados, como ser:

- a) Articulación con el área de Bienestar Laboral, en los casos de violencia laboral del claustro docente y no docente.
- b) Articulación con el área del Gabinete de Atención Integral de Agentes de la UNNE en Situación de Violencia Institucional (GAIVI) en los casos de violencia institucional del claustro docente y no docente, garantizando turnos protegidos y prioritarios para casos derivados por el equipo interdisciplinario.
- c) Articulación con el área de Secretaría General de Asuntos Sociales y las Secretarías Estudiantiles o Gabinetes Psicosociales de las Unidades Académicas, en casos que involucren al claustro estudiantil, garantizando turnos protegidos y prioritarios para casos derivados por el equipo interdisciplinario.
- d) Articulación con el área de Secretaría General Legal y Técnica y otras dependencias pertinentes, a fin de garantizar la contención legal de las personas involucradas. En cualquier etapa la Autoridad de aplicación podrá optar por solicitar su opinión técnica sobre cualquier aspecto vinculado a la aplicación del presente Protocolo, a fin de asegurar los derechos que aquí se protegen.

Artículo 25º: ARTICULACIONES EXTERNAS.

La Autoridad de Aplicación podrá articular con organismos externos provinciales y nacionales, como fuerzas de seguridad, fiscalías, juzgados, áreas de protección de derechos, programas provinciales y municipales, cuando existan riesgos para la integridad psicofísica de las personas involucradas o cuando resulte necesaria su intervención para garantizar medidas de protección, conforme normativa vigente aplicable.

Artículo 26º: CASOS CON MEDIDAS CAUTELARES JUDICIALES.

Cuando se tomen conocimiento de medidas cautelares o de protección dictadas por autoridad judicial, tales como exclusión de contacto, prohibición de acercamiento, restricción perimetral, entre otras, la Universidad Nacional del Nordeste deberá adecuar sus actuaciones administrativas para garantizar su cumplimiento, informando oportunamente a las áreas pertinentes.

La implementación operativa de estas medidas se realizará conforme a los lineamientos generales del presente Protocolo, sin perjuicio de la aprobación de un instrumento específico que regule los procedimientos particulares para la gestión interna de órdenes judiciales.

Artículo 27º: CASOS EXTREMOS DE SUSPENSIÓN PREVENTIVA.

La suspensión preventiva constituye una medida cautelar administrativa y sólo podrá disponerse de manera excepcional cuando:

- a) El Informe de Evaluación de Riesgo determine un riesgo alto para la integridad psicofísica de la persona denunciante o para la comunidad universitaria;
- b) Existan elementos preliminares que aporten verosimilitud al relato y permitan presumir la posible comisión de faltas graves;
- c) Dictamen jurídico que acredite la verosimilitud del derecho, el peligro en la demora o riesgo de entorpecimiento del proceso administrativo o de reiteración de los hechos.

La persona involucrada deberá ser previamente notificada y se le garantizará una instancia de descargo sumarísima dentro de las 48 horas.

La medida deberá establecer un plazo determinado y podrá ser prorrogada mediante resolución fundada. El tiempo de suspensión se computará, en su caso, como parte de la sanción definitiva.

CAPÍTULO VI - ACCIONES INSTITUCIONALES DE PREVENCIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 28º: ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

La Universidad deberá promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada en el presente Protocolo, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen las violencias de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación de sexual en todo el ámbito de la UNNE.

Artículo 29º: FORMACIÓN Y LEY MICAELA.

En materia de formación, toda acción institucional deberá integrarse con los lineamientos de la Ley N° 27.499 (Ley Micaela). Las Unidades Académicas y Dependencias podrán solicitar el acompañamiento y asesoramiento de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual para garantizar la coherencia y calidad institucional de las capacitaciones.

Artículo 30º: COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN INSTITUCIONAL.

La Universidad deberá asegurar canales de comunicación accesibles y visibles para la recepción de consultas, así como materiales informativos sobre el presente Protocolo en lenguaje claro e inclusivo.

CAPÍTULO VII - DISPOSICIONES FINALES

Artículo 31º: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.

Se deberá realizar un seguimiento bianual de la aplicación del Protocolo, con el objetivo de revisar la presente norma frente a la actualización de normativas nacionales e internacionales.

ANEXO I

CONVENIO DE CONFIDENCIALIDAD

En virtud de los servicios prestados en la Universidad Nacional del Nordeste, quien suscribe

.....
....., DNI N°, en calidad de
....., cumpliendo funciones en
el marco del cumplimiento del Protocolo de Intervención Institucional ante situaciones de
discriminación y violencias de género, declaro comprender que los datos e información a ser
conocidos y abordados en los procesos de situaciones de violencia por motivos de género u
orientación sexual, se encuentran amparados bajo estrictas normas de confidencialidad.

Mediante la suscripción del presente instrumento, me comprometo a guardar la máxima
reserva y secreto sobre los datos e información a que acceda en virtud de las funciones
encomendadas, a utilizar dicha información solamente para el fin específico al que se la ha
destinado, a no comunicar o hacer pública la información no clasificada como “pública”, y a
observar y adoptar cuantas medidas de seguridad sean necesarias para asegurar la
confidencialidad, secreto e integridad de los datos e información.

Esta obligación de reserva y confidencialidad seguirá en vigencia aún después del
vencimiento de las actividades específicas, asumiendo la responsabilidad penal,
administrativa o civil de los daños y perjuicios que por dolo o negligencia pudiera ocasionar
la difusión de datos o información no publicados.

En, a los días del mes de de 202.....-

FIRMA

ACLARACIÓN

Hoja de firmas