

ARTÍCULOS

**LÍMITES Y ALCANCES DE LA
RESPUESTA INSTITUCIONAL: ANÁLISIS DE LAS
SITUACIONES Y SUJETOS DESTINATARIOS EN LOS
PROTOCOLOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
UNIVERSITARIOS**



Mía Miguita Superstar. *Mandragoradona. Globos rellenos y termosellados.*

LÍMITES Y ALCANCES DE LA RESPUESTA INSTITUCIONAL: ANÁLISIS DE LAS SITUACIONES Y SUJETOS DESTINATARIOS EN LOS PROTOCOLOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO UNIVERSITARIOS

LIMITS AND SCOPES OF
THE INSTITUTIONAL RESPONSE: ANALYSIS OF SITUATIONS
AND TARGET SUBJECTS IN UNIVERSITY GENDER
VIOLENCE PROTOCOLS

Ligia Ingrid Melchior

FCEyJ-UNLPam

Especialista en Derechos Humanos con título en trámite (FCEyJ-UNLPam), Doctoranda en Derecho Interinstitucional (FCEyJ-UNLPam). Docente auxiliar de Abogacía e investigadora (FCEyJ-UNLPam).

Contacto: melchiorligia@gmail.com

RESUMEN**PALABRAS CLAVE**

*derechos humanos
violencia de género
protocolos de abordaje
universidades argentinas
estudio comparado*

Este artículo analiza el alcance de situaciones y sujetos en los protocolos ante violencia de género, acoso y discriminación en universidades públicas argentinas, a partir de un análisis comparado entre la Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam), Universidad de Buenos Aires (UBA), Universidad Nacional de Córdoba (UNC), Universidad Nacional de La Plata (UNLP) y Universidad Nacional de Rosario (UNR). El objetivo es examinar su diseño normativo, identificar diferencias institucionales y categorizar los instrumentos según su nivel de integralidad. Con un enfoque cualitativo y teórico-empírico, se empleó análisis documental y entrevistas a referentes. Los hallazgos destacan una tendencia hacia cláusulas de interpretación no taxativas y la inclusión de graduados/as, becarios/as e investigadores/as. No obstante, persisten disparidades en la protección de menores y en la tipificación de violencias simbólica e institucional. Se concluye que el diseño normativo condiciona la capacidad de respuesta institucional ante estas problemáticas.

ABSTRACT**KEYWORDS**

*human rights
gender violence
approach protocols
argentine universities
comparative study*

This article analyzes the scope of situations and subjects in protocols against gender-based violence, harassment, and discrimination in Argentine public universities, based on a comparative analysis among the Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam), Universidad de Buenos Aires (UBA), Universidad Nacional de Córdoba (UNC), Universidad Nacional de La Plata (UNLP), and Universidad Nacional de Rosario (UNR). The objective is to examine their regulatory design, identify institutional differences, and categorize the instruments according to their level of integrity. Using a qualitative and theoretical-empirical approach, document analysis and interviews with key representatives were employed. Findings highlight a trend toward non-exhaustive interpretation clauses and the inclusion of graduates, scholarship holders, and researchers. However, disparities persist in the protection of minors and in the classification of symbolic and institutional violence. It is concluded that regulatory design conditions the institutional response capacity to these issues.

1. Introducción

En Argentina, el sistema universitario ha experimentado un avance significativo en materia de género, por lo cual, actualmente 57 universidades cuentan con protocolos para abordar la violencia de género, acoso sexual y discriminación por motivos de género (RUGE-CIN, 2023). Estos instrumentos no solo promueven el derecho a una vida libre de violencias, sino que garantizan el acceso a la educación y al trabajo en condiciones de dignidad (Martín y Sparato, 2023; Vázquez Laba et al., 2022). Sin embargo, la implementación y efectividad es diferente según cada institución (Vázquez Laba y Pérez Tort, 2023).

La UNLPam implementó su protocolo en 2017 y, hasta agosto de 2024, ha intervenido en 25 casos (Informe anual, 2024). En la UBA, si bien no hay datos públicos, una encuesta de 2022 en la Facultad de Derecho reveló que el 43% de las 2669 personas encuestadas sufrió algún tipo de violencia de género (Programa de Género y Derecho, 2022). En la UNC, el Plan de Acciones 2021 reportó 73 asistencias; la UNLP registró 181 casos entre junio-diciembre de 2023 (López et al., 2024). En la UNR, si bien no hay cifras oficiales, una encuesta en la Facultad de Derecho mostró que el 54% de 339 personas consultadas presenciaron o vivieron situaciones de violencia de género (Secretaría de Derechos Humanos, 2021).

La institucionalización de estos dispositivos significó trascender la creencia de las violencias de género como asunto privado y ajeno a las universidades, a constituirse como un problema institucional, lo cual obliga a las instituciones de educación superior a revisar sus propios regímenes de poder (Martín y Sparato, 2023; Fiol y Pérez, 2000; RUGE-CIN, 2021). La relevancia de analizar específicamente quiénes son los sujetos protegidos y qué situaciones se contemplan responde a la necesidad de evaluar la integralidad de la respuesta universitaria. En la práctica, la vida en la universidad no se restringe al aula ni a quienes poseen una relación de dependencia con ella, involucra otros entramados de relaciones entre graduados, investigadores y personal eventual que transitan tanto el espacio físico

como virtual universitario (Vázquez Laba et al., 2022; Vidú, 2023). Por ello, si un protocolo no define con claridad su alcance, corre el riesgo de dejar desamparadas a las personas ante formas de violencia, acoso o discriminación en razón del género que, aunque no sean físicas, como el sexismo en el lenguaje o la violencia simbólica (Bourdieu, 2012; Segato, 2003), condicionan profundamente la permanencia y el desarrollo de las mujeres y disidencias en la educación superior (Barrancos y Domínguez, 2019; Maffía, 2006; Pagnone et al., 2019; Vázquez Laba et al., 2022)

En función de ello, el objetivo de este trabajo es analizar comparativamente el alcance de las situaciones contempladas y los sujetos comprendidos en los protocolos de intervención ante situaciones de violencia de género en universidades públicas argentinas. Asimismo, se presentan los siguientes objetivos específicos: 1) Identificar y describir las situaciones de violencia de género contempladas en los protocolos analizados; 2) Analizar y comparar los sujetos comprendidos por los instrumentos, considerando su alcance dentro de la comunidad universitaria; 3) Examinar las herramientas normativas presentes en los protocolos (definiciones, cláusulas abiertas, remisiones legales) y su incidencia en la aplicación de los mismos; 4) Clasificar los protocolos universitarios según su grado de desarrollo normativo mediante la construcción de una tipología analítica.

2. Violencia de género en el ámbito universitario

La violencia de género constituye un fenómeno estructural que se manifiesta en distintos ámbitos sociales, incluyendo las instituciones educativas (Vázquez Laba et al., 2022). De acuerdo con la Convención de Belém do Pará, la violencia contra las mujeres comprende cualquier acción o conducta basada en el género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Este enfoque reconoce que las relaciones de poder desiguales entre géneros pueden dar lugar a diversas formas de violencia que afectan el ejercicio pleno de los derechos de las personas.

En el ámbito universitario, estas dinámicas pueden adoptar múltiples formas, tales como acoso sexual, hostigamiento, discriminación o violencia simbólica. Diversos estudios han señalado que las universidades, lejos de ser espacios neutrales, reproducen estructuras sociales y culturales que pueden favorecer la persistencia de desigualdades de género (Segato, 2003; Lagarde, 2006). En este sentido, las relaciones jerárquicas propias de la organización académica, entre docentes y estudiantes, autoridades y personal administrativo, o incluso entre pares, pueden generar condiciones propicias para la aparición de situaciones de abuso de poder o violencia ((Martín y Sparato, 2023). En las últimas décadas, el reconocimiento de estas problemáticas ha impulsado la incorporación de políticas institucionales orientadas a prevenir y abordar la violencia de género en el ámbito universitario. Estas iniciativas buscan no sólo atender situaciones específicas de violencia, sino también promover entornos académicos más igualitarios y respetuosos de los derechos humanos (Pagnone et al., 2019; Vidú, 2023).

El desarrollo de políticas de género en las universidades forma parte de un proceso más amplio de institucionalización de la perspectiva de género en las organizaciones públicas. Este proceso implica la incorporación sistemática de criterios de igualdad y no discriminación en las normas, prácticas y estructuras institucionales (Vázquez Laba et al., 2022; Zaikoski Biscay, 2021). En América Latina, las universidades públicas han comenzado a implementar distintas estrategias orientadas a abordar las desigualdades de género, entre las que se destacan la creación de áreas o programas de género, la incorporación de contenidos específicos en los planes de estudio y la elaboración de instrumentos normativos para prevenir y abordar situaciones de violencia (Bonder, 2014).

Estos procesos han sido impulsados tanto por compromisos internacionales en materia de derechos humanos como por demandas provenientes de movimientos sociales y colectivos estudiantiles (Losiggio y Solana, 2021; Trebisacce y Dulbecco, 2021). En el caso argentino, la expansión de protocolos universitarios para la atención de situaciones de violencia de género se ha intensificado durante la última década, en un contexto

marcado por una creciente visibilización pública de estas problemáticas (RUGE-CIN, 2023).

En este contexto, los protocolos de intervención ante situaciones de violencia de género se han consolidado como uno de los principales instrumentos institucionales utilizados por las universidades para abordar estas problemáticas. Estos dispositivos normativos establecen procedimientos, criterios de actuación y mecanismos de acompañamiento para la atención de situaciones de violencia, acoso o discriminación que involucren a integrantes de la comunidad universitaria (Trebisacce y Dulbecco, 2021; Zaikoski Biscay, 2021). Los protocolos cumplen múltiples funciones dentro de las políticas institucionales de género. Por un lado, permiten definir de manera explícita qué situaciones serán consideradas objeto de intervención institucional, estableciendo marcos conceptuales y normativos que orientan la actuación de las autoridades universitarias. Por otro lado, determinan los sujetos alcanzados por estos instrumentos, delimitando quiénes pueden recurrir a ellos y en qué condiciones. Además, los protocolos suelen establecer procedimientos de recepción de denuncias, instancias de acompañamiento a las personas afectadas y mecanismos de articulación con otras áreas institucionales.

En este sentido, constituyen herramientas orientadas tanto a la prevención como a la intervención frente a situaciones de violencia o discriminación. Sin embargo, diversos estudios han señalado que la existencia de protocolos no garantiza por sí misma una respuesta institucional efectiva (Moltoni, 2023; Saletti-Cuesta et al., 2023; Zaikoski Biscay, 2021). La implementación de estos instrumentos depende de múltiples factores, entre ellos la disponibilidad de recursos institucionales, la capacitación del personal involucrado y el grado de compromiso de las autoridades universitarias con la agenda de género (Morales et al., 2022; Zaikoski Biscay, 2021).

Uno de los aspectos centrales en el análisis de los protocolos de intervención se vincula con la delimitación de su alcance normativo. Este alcance puede analizarse a partir de distintos elementos, entre los que se destacan las situaciones contempladas, los sujetos

comprendidos y el ámbito institucional de aplicación (Morales et al., 2022). En primer lugar, los protocolos establecen qué tipos de conductas o situaciones serán consideradas objeto de intervención institucional. En general, estos instrumentos incluyen diversas formas de violencia por motivos de género, tales como acoso sexual, hostigamiento, violencia simbólica o conductas discriminatorias basadas en el género, la orientación sexual o la identidad de género. En segundo lugar, los protocolos definen los sujetos alcanzados por sus disposiciones. Esto implica determinar qué integrantes de la comunidad universitaria pueden recurrir a estos mecanismos y en qué condiciones. Finalmente, los protocolos delimitan el ámbito institucional en el cual pueden producirse las situaciones contempladas. Mientras que algunos instrumentos restringen su aplicación a hechos ocurridos dentro de los espacios físicos de la universidad, otros adoptan una perspectiva más amplia que incluye actividades académicas desarrolladas fuera del campus o incluso interacciones en entornos virtuales.

2. Metodología

La investigación se desarrolló a partir de un enfoque cualitativo de carácter teórico-empírico, con un alcance descriptivo-exploratorio, orientado a analizar el alcance de las situaciones contempladas y los sujetos comprendidos en los protocolos de intervención ante situaciones de violencia de género en universidades públicas argentinas. Se adoptó una estrategia de estudio de casos múltiples (Hernández y Sampieri et al., 2016), seleccionando como caso principal el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género de la Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam).

A los efectos de establecer elementos comparativos, se incorporaron como casos de referencia los protocolos de la Universidad de Buenos Aires (UBA), la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) y la Universidad Nacional de Rosario (UNR). La selección de estas instituciones respondió a

criterios de relevancia institucional y disponibilidad de instrumentos normativos comparables dentro del sistema universitario público argentino.

La unidad de análisis estuvo constituida por los protocolos institucionales de intervención ante situaciones de violencia de género vigentes en las universidades seleccionadas. El análisis se centró en tres dimensiones principales: 1) las situaciones contempladas por los instrumentos normativos, 2) los sujetos comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, y 3) el alcance institucional de los protocolos.

La técnica principal de recolección de información fue el análisis documental. Para ello se elaboraron fichas de análisis destinadas a sistematizar información proveniente de distintas fuentes, entre ellas: los textos de los protocolos institucionales, las resoluciones mediante las cuales fueron aprobados, normativa nacional e internacional en materia de violencia de género y bibliografía especializada sobre políticas universitarias de género. Complementariamente, se realizaron entrevistas semiestructuradas a actores clave vinculados con la implementación de los protocolos en el ámbito universitario. Entre las personas entrevistadas se incluyeron integrantes de equipos interdisciplinarios responsables de la aplicación de los protocolos, referentas institucionales en materia de género y autoridades universitarias vinculadas con estas políticas. Las entrevistas tuvieron como objetivo complementar la información normativa con perspectivas institucionales sobre el alcance y funcionamiento de los protocolos. Las mismas fueron realizadas con consentimiento de las personas participantes y registradas para su posterior análisis.

El tratamiento de la información se llevó a cabo mediante un proceso de codificación y comparación temática, que permitió identificar patrones, similitudes y diferencias entre los casos. A partir de estos hallazgos, se construyó una tipología analítica de protocolos universitarios, basada en el grado de amplitud de las situaciones contempladas, la inclusión de sujetos y la presencia de herramientas de flexibilidad normativa. Esta tipología permitió clasificar los protocolos en distintos niveles de

desarrollo: 1) restringido, 2) intermedio, 3) integral; y aportar un criterio interpretativo para el análisis comparado.

3. Resultados

3.1 Alcance de las situaciones de violencias de género

El alcance de las situaciones que comprende el Protocolo de la UNLPam se encuentra delimitado en su artículo 5, el cual establece una protección integral frente:

Situaciones de acoso, violencia sexual y discriminación basadas 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, ejercicio de los derechos, o afecte la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

La norma específica que estas situaciones pueden ser cometidas por cualquier medio, incluso por omisión, y dirigirse tanto a individuos como a grupos (art. 5). Complementariamente, el artículo 30 incluye un glosario que define términos operativos clave como, por ejemplo, acoso sexual, género, perspectiva de género, prescripción pedagógica, entre otras expresiones, lo cual dota al instrumento de precisión técnica y evita interpretaciones arbitrarias.

De la redacción del artículo 5 se desprende un alcance interseccional y amplio respecto a las situaciones comprendidas. En principio, la protección no se restringe en términos binarios sino que incorpora explícitamente la orientación sexual e identidad de género, amparando tanto a mujeres como a personas LGBTIQ+. Además, la norma reconoce la naturaleza multidimensional del daño al incluir no solo a la integridad física y psicológica, sino también el perjuicio económico y patrimonial, lo cual guarda consonancia con los tipos y modalidades de violencia establecidos en la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres.

El Protocolo de la UNLPam señala que la finalidad de las situaciones mencionadas se relaciona con generar un agravio o exclusión de la persona víctima del acto u omisión. Es decir que, quien lleva a cabo estas situaciones emplea su poder para anular y limitar el goce de derechos de quien los padece.

En cuanto al alcance de del Protocolo de la UBA, el artículo 3, delimita las situaciones de violencia sexual y discriminación por razones de sexo y/o género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Al igual que en el protocolo de la UNLPam, la norma de la UBA reconoce que estas conductas pueden ejecutarse por cualquier medio, incluida la omisión, y dirigirse tanto a individuos como a grupos con el fin de generar intimidación.

Resulta relevante mencionar la reforma estructural que tuvo este artículo en el año 2019. En su redacción original del 2015, el Protocolo adoptaba un criterio de subsidiariedad penal, limitándose a hechos de violencia sexual "no descritos en el artículo 119 del Código Penal Argentino" (art. 3). Esta formulación inicial sugería que el Protocolo estaba reservado para casos de menor gravedad, delegando los tipos penales más severos exclusivamente a la justicia ordinaria. Posteriormente, tras la modificación del Protocolo, se abandona esta restricción y se categorizan tres tipos de situaciones: acoso sexual, definiéndolo como "todo comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos."; hechos con connotación sexista, los cuales comprenden:

Toda conducta, acción, todo 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, integridad psicológica o la seguridad personal (art. 3).

Y, por último, hechos de violencia sexual, entendiéndose por tal:

Toda conducta que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la persona de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual, a través de engaño, amenaza, coerción, uso de la fuerza o cualquier otra forma de intimidación (art. 3).

Esta reforma normativa es fundamental, ya que explicita que el ámbito administrativo universitario posee competencia para intervenir tanto en hechos de menor gravedad como en actos de máxima severidad (abuso sexual o violación), independientemente de la vía judicial.

En cuanto al protocolo de la UNC, el Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las Violencias de Género, define su alcance desde dos perspectivas. Así, en sus objetivos generales (art. 2.1), establece el compromiso de promover un ambiente libre de violencias y discriminación por razones de género e identidad sexual. Esta declaración de principios se materializa en el artículo 4.3.2, donde se describen las conductas comprendidas. Entre ellas, el artículo comprende el uso de palabras que sean discriminatorias para quien las recibe; agresiones o conductas físicas no deseadas; requerimientos sexuales que impliquen ya sea una promesa de trato preferencial en lo académico/laboral o una amenaza en lo relativo a la situación de estudio, empleo u otra condición académica (art. 4.3.2). Además, incluye hechos de violencia sexual descritos en el Código Penal argentino o que no encuadren allí pero que configuren acoso sexual; acoso sexual definiéndolo como “todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos” (art. 4.3.2 inciso g).

Al igual que la reforma de la UBA, el plan de acciones de la UNC incorpora tanto los delitos tipificados en el Código Penal como aquellas conductas que, sin encuadrar en el mismo, constituyan formas de acoso u hostigamiento. Un aspecto relevante de este instrumento es la incorporación de una cláusula de apertura normativa en el último párrafo del artículo 4.3.2. Al explicitar que podrán considerarse situaciones no enumeradas según el caso particular, el Plan reconoce que su listado no es taxativo. Esta flexibilidad es

fundamental en términos de política criminal y administrativa, ya que permite que la norma no quede obsoleta ante nuevas modalidades de violencia (como aquellas mediadas por tecnologías emergentes) o ante omisiones contextuales del momento de su redacción, evitando así la desprotección por la existencia de lagunas reglamentarias.

El abordaje de las conductas alcanzadas por el protocolo de la UNLP requiere de una lectura integral de los artículos 3 y 4. El primero de ellos define como faltas todos aquellos actos de discriminación, hostigamiento o violencia por razones de género o diversidad sexual que generen contextos de hostilidad o intimidación, independientemente del medio comisivo (art. 3). En función de ello, será aplicable el Estatuto y normas disciplinarias de la UNLP. En cuanto a la delimitación espacial, la UNLP adopta un criterio funcional por sobre el geográfico. El artículo 3 dispone que las situaciones pueden ocurrir tanto en la institución como fuera de ella, siempre que se den en “ocasión de actividades estrictamente universitaria”. Esta precisión es de suma relevancia para cubrir pasantías, congresos, viajes de estudio o actividades de extensión donde el vínculo institucional persiste más allá de los límites físicos del campus universitario.

Posteriormente, el Protocolo delimita las conductas alcanzadas en el artículo 4. En este aspecto, el instrumento se destaca por contemplar entre las conductas alcanzadas no solo las tipificaciones del Código Penal, sino también todos los hechos enunciados por la Ley N° 26.485. Ello evita el desfase normativo, ya que cualquier actualización o incorporación de nuevas modalidades de violencia en la legislación nacional queda automáticamente incluida por el régimen universitario.

El Protocolo de la UNR se distingue por poseer una mayor amplitud frente a los anteriores protocolos. En su artículo 1, define las conductas alcanzadas y trasciende la mera enunciación de éstas, incluyendo la protección de mujeres y personas del colectivo LGTBIQ+ frente a cualquier acto u omisión que restrinja o limite sus derechos.

Por otro lado, el artículo 3 delimita aún más las situaciones y reitera que las mismas pueden ocurrir en razón del género, su expresión o identidad o en función de la

orientación sexual de la persona afectada. Además, pueden ocurrir por cualquier medio comisivo u omisivo, pudiendo dirigirse a una persona o grupo de personas. Asimismo, señala cuál es la finalidad de tales situaciones, cuyo objeto será excluir, restringir, degradar u otras acciones, u omisiones, opresivas y limitantes de los derechos tanto de mujeres como del colectivo LGTTTBIQ+. A su vez, el artículo 3 tipifica las situaciones, entre las que incluye: los hechos de violencia sexual que describe el Código Penal argentino y “los que en el futuro puedan tipificarse” (art. 3, inc. a); hechos de violencia sexual no comprendidos en el Código pero que constituyan acoso sexual; hechos que configuren tipos y modalidades de violencia comprendidas en la Ley 26.485 como la violencia física, psicológica, sexual, económica, simbólica, política; hechos que posean connotación sexista definiéndolo ampliamente e incluyendo conductas o comentarios ya sea que fueren escritos u orales por medios físicos o virtuales cuyo contenido y carácter sea humillante, degradante, ofensivo, ocurriendo en razón del género, su identidad o expresión y provocando sufrimiento o afectación de las personas.

Se destaca, además, la inclusión referida a los/los docentes:

Así como el uso abusivo de la libertad académica para emitir mensajes públicos que expresen patrones estereotipados, valores, íconos, signos que transmitan y reproduzcan dominación, desigualdad y/o discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres en la sociedad o el desprecio a las identidades y/o expresiones de género u orientaciones sexuales (art. 3).

Ello se complementa con la última parte del artículo 3, donde dispone que los hechos enunciados serán interpretados “en sentido amplio, contemplando a la persona afectada”. Este protocolo se destaca por no solo remitir al Código Penal y a la Ley N° 26.485, incluyendo a la violencia política y simbólica, sino que utiliza una cláusula para el futuro, al comprender hechos que puedan tipificarse luego de la sanción del protocolo. Por otra parte, es el único de los protocolos analizados que tensiona el concepto de libertad de cátedra al prohibir su uso abusivo para emitir mensajes que reproduzcan

patrones estereotipados, naturalicen la subordinación o tengan connotación sexista. Reconoce, entonces, que el aula es un espacio donde el poder docente puede ejercer violencia simbólica e institucional. Por último, el criterio de interpretación amplio que consagra el artículo 3, contribuye a desplazar el foco del rigorismo administrativo hacia la necesidad de una reparación subjetiva e integral.

3.2 Sujetos comprendidos

En cuanto a los sujetos comprendidos por el Protocolo de la UNLPam, el artículo 3 enuncia a las siguientes personas: autoridades superiores y funcionarios/as de la Universidad; docentes y no docentes (cualquiera sea su condición laboral); estudiantes (cualquiera sea su situación académica); personal académico (temporario o visitante); graduados/as; terceras personas que presten servicios de tipo no académicos (en forma permanente o temporal); terceras personas siempre que sea en el marco de una relación educativa.

Los sujetos tanto activos como pasivos previstos por el artículo se encuentran claramente delimitados, indicando la inclusión de todos los sujetos que conforman la comunidad universitaria, es decir, docentes, estudiantes, personal no docente, personas que prestan servicios a la Universidad. En este punto cabe destacar la incorporación de las personas graduadas ya que, como analizaremos en los siguientes protocolos, no todos ellos las incluyen. Por supuesto que, de acuerdo al artículo 2 sobre al ámbito de aplicación, será necesario estar en presencia de una relación educativa, de empleo o contractual en el ámbito de la UNLPam o sus dependencias. Resulta fundamental destacar que esta jurisdicción no se agota en lo edilicio, sino que se extiende a la virtualidad, habida cuenta que los entornos digitales son hoy espacios constitutivos de la vida universitaria donde las violencias suelen replicarse con nuevas lógicas de hostigamiento. Esta amplitud en el alcance y sujetos comprendidos sitúa al Protocolo de la UNLPam como un instrumento que destaca frente a modelos más restrictivos, como se observará en el análisis de la UBA.

En cuanto a los sujetos comprendidos, el artículo 2 del Protocolo de la UBA incluye a funcionarios/as, docentes y no docentes (cualquiera sea su condición laboral), estudiantes (cualquiera sea su condición académica), personal académico temporario o visitante y terceros que presten servicios no académicos en los edificios de la Universidad de Buenos Aires. Sin embargo, se observa una omisión significativa al no incluir, a diferencia de la UNLPam, a las personas graduadas.

Esta exclusión genera un vacío de protección en escenarios frecuentes de la vida universitaria. Por ejemplo, ante una situación de acoso protagonizada por un graduado en el marco de una conferencia o actividad académica, la institución carecería de una base normativa clara para aplicar el Protocolo. Mientras que la UNLPam contempla una vinculación de comunidad extendida, la UBA mantiene un criterio de pertenencia más restrictivo y vinculado al estatus activo dentro de la estructura orgánica o contractual.

En lo que respecta a los sujetos comprendidos, el artículo 3 del Plan de Acciones de la UNC, establece como personas destinatarias las siguientes:

Toda la comunidad universitaria, docentes y no docentes, estudiantes de pregrado, grado, posgrado, de oficios y de diferentes programas de la UNC; investigadoras/es, becarias/os o egresadas/os, vinculados a la Universidad mediante beca, adscripción, equipo de investigación o extensión, y que pertenezcan en su condición a cualquiera de las unidades académicas, colegios preuniversitarios o dependencias de la Universidad Nacional de Córdoba, incluyendo museos, hospitales, bibliotecas, observatorios, Área Central, Complejo Vaquerías y Campo Escuela. Como asimismo personas que presten servicios en los ámbitos de la UNC.

Se evidencia en el artículo citado, una descripción exhaustiva que refleja la complejidad de su estructura institucional. No solamente contempla a estudiantes universitarios sino también a los de pregrado, posgrado o aquellos que se encuentren como estudiantes de oficios u otras formas de enseñanza de la UNC como por ejemplo, un taller. A diferencia de la UBA, la UNC incorpora la figura del graduado mediante el criterio de la vinculación activa, como por ejemplo, en actividades de extensión, investigación o adscripción. Asimismo, el alcance espacial es sumamente detallado al

incluir no solo las unidades académicas, sino también museos, hospitales, observatorios y predios recreativos o experimentales de la UNC. Esta delimitación geográfica y subjetiva reconoce que la vida universitaria se desarrolla más allá de las aulas y que la protección debe seguir al sujeto en todos los ámbitos de su formación y desempeño profesional.

Respecto a los sujetos alcanzados por el protocolo de la UNLP se debe recurrir a más de un artículo para identificarlos. En principio, el artículo 3 dispone que la aplicación rige “para autoridades, estudiantes, docentes y no docentes mayores de edad”. Seguidamente, en el segundo apartado, menciona que en el supuesto de que las personas implicadas sean estudiantes universitarios o preuniversitarios menores de 18 años, se comunicará tales hechos a quienes ejerzan la responsabilidad parental del menor. Asimismo, en el artículo 5 dispone que el sujeto activo en el marco del Protocolo comprende a aquellas personas afectadas por alguna de las situaciones señaladas por los artículos o, incluso, terceras personas que presenciaron algún hecho de violencia de o discriminación en razón del género. En este último supuesto, se requiere una ratificación posterior de la denuncia por parte de la persona afectada (art. 6).

Sin embargo, a diferencia de la UNLPam, para poder identificar quiénes son los sujetos comprendidos por el Protocolo de la UNLP se debe recurrir a una lectura general del mismo, ya que no se destina un artículo en particular que detalle las personas comprendidas por el instrumento, aunque sí se dispuso en el artículo 5 quiénes pueden denunciar. No obstante, lo señalado, se destaca la amplitud de personas abarcadas que conforman la comunidad universitaria, tanto personas mayores de edad como menores de 18 años. Del mismo modo, otro aspecto relevante se encuentra en la delimitación espacial de las situaciones comprendidas que, como se mencionó anteriormente, pueden ocurrir no solo en la UNLP o sus dependencias sino en cualquier otro lugar con la única condición de ocurrir en el contexto de actividades universitarias.

En cuanto a los sujetos comprendidos, el artículo 2 menciona que el Protocolo de la UNR rige para “las relaciones interpersonales que se desarrollen y/o impacten en el

ámbito de la vida universitaria”. En este sentido, será aplicable el Protocolo de la UNR cuando la situación de violencia o discriminación en razón del género tenga la participación de alguna de las siguientes personas: autoridades, personal docente o con funciones docentes (cualquiera fuera su situación laboral), personal no docente (cualquiera fuera su situación laboral), estudiantes (cualquiera fuera su situación académica), personas graduadas, investigadores y, por último, dispone que: “todas las personas que tengan vínculo con la UNR -en virtud de contrataciones, designaciones, convenios y/o formas de relación institucional permanentes o temporales-, pudiendo ser realizados a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo (...)”

Dichas situaciones pueden tener lugar tanto en el edificio de la UNR como en sus dependencias o fuera de estos espacios. El hecho de incluir situaciones que “impacten en el ámbito de vida universitaria” (art. 2), permite intervenir en aquellas situaciones que, aunque ocurran fuera del espacio universitario, tengan consecuencias y efectos perjudiciales tanto en la trayectoria académica como laboral y personal de la persona afectada. Asimismo, contempla una enunciación amplia de sujetos alcanzados por el protocolo al incluir, a diferencias de protocolos más restrictivos como el de la UBA, a las personas graduadas y a personas que tengan una vinculación con la UNR por diferentes motivos y en diversas circunstancias

Por último, el Protocolo de la UNR se anticipa a las discusiones actuales sobre violencia digital ya que si bien la Ley N° 26.485 incorporó formalmente esta modalidad en 2023, el protocolo ya la contemplaba como un medio comisivo transversal. Al igual que en la UNLPam y la UNLP, la virtualidad y los espacios extra-institucionales quedan cubiertos, pero con el agregado de que el énfasis de la UNR se coloca en el daño percibido por la persona afectada, consolidando un modelo de protección de carácter sistémico.

3.3 Análisis comparado entre protocolos universitario

A partir del análisis comparado de los cinco protocolos, es posible identificar similitudes y diferencias entre estos. En términos generales, todos los instrumentos coinciden en el objeto de protección, que comprende situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación por identidad o expresión de género. Asimismo, existe consenso en que estas conductas pueden manifestarse por acción u omisión, de manera individual o grupal, y ocurrir tanto en los edificios centrales de la universidad como en sus dependencias o anexos.

Las diferencias se observan principalmente en la amplitud del daño reconocido. En este sentido, los protocolos de la UNLPam y la UNR se destacan por incluir expresamente el perjuicio económico y patrimonial, además de las afectaciones a la integridad física o psíquica. Por su parte, la UNC y la UNR incorporan cláusulas de no taxatividad que permiten actualizar la interpretación del protocolo frente a nuevas formas de violencia, mientras que la UNLP remite de manera explícita a la Ley N° 26.485, lo que favorece su articulación con la normativa nacional vigente.

En relación con los sujetos comprendidos, todos los protocolos protegen a los integrantes de la comunidad universitaria (docentes, nodocentes y estudiantes), aunque difieren en la inclusión de otros actores. Las personas graduadas se encuentran expresamente contempladas en los protocolos de la UNLPam, UNC y UNR, pero no en los de la UBA y la UNLP. En el caso de la UNLPam, además, surge el interrogante respecto del alcance de esta inclusión, particularmente en relación con vínculos eventuales con la institución. Por ejemplo, podría discutirse si el protocolo resulta aplicable a una persona graduada que participa ocasionalmente en una actividad académica, como una conferencia. Si bien el artículo referido al ámbito de aplicación no especifica el carácter de la vinculación, una interpretación orientada a la protección integral de las víctimas permitiría considerar comprendidas también estas situaciones.

Respecto de investigadores/as y becarios/as, los protocolos de la UNC y la UNR los mencionan de manera explícita, reconociendo la especificidad de su vínculo con la universidad. En cambio, en la UNLPam y la UBA su inclusión depende de una interpretación extensiva, lo que podría generar zonas de ambigüedad en la aplicación del instrumento. Por último, los protocolos de la UNLP y la UNR contemplan expresamente a personas menores de edad, incorporando procedimientos específicos para el nivel preuniversitario, una previsión que aún no aparece explicitada en los instrumentos de la UNLPam o la UBA.

La Tabla 1 permite visualizar que, si bien existe cierta similitud respecto a las situaciones contempladas en las universidades nacionales, la eficacia real del derecho a una vida libre de violencias depende de la claridad y la forma en la que se redactaron las normas. Mientras que protocolos como el de la UNR y la UNC presentan flexibilidad e incluyen el impacto subjetivo del daño, otros como el de la UBA conservan criterios más rígidos referidos al ámbito de aplicación.

Tabla 1: *Comparación de alcance y sujetos comprendidos de protocolos*

Universidad	Alcance de las situaciones	Sujetos comprendidos
UNLPam	Comprende violencia de género, acoso sexual y discriminación de género. Incluye afectación a la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial (art. 5).	Autoridades superiores y funcionarios/as; docentes y nodocentes; estudiantes; personal académico temporario o visitante; graduados/as; terceros (servicios no académicos o relación educativa) (art. 3).
UBA	Violencia sexual y discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género. Define: acoso sexual,	Funcionarios/as; docentes y nodocentes; estudiantes; personal académico temporario o visitante; terceros que presten servicios en las instalaciones

	hechos de connotación sexista y violencia sexual (art. 3).	edilicias de la Universidad (art. 2).
UNC	Violencia de género y discriminación por razones de género e identidad sexual. Incluye desde conductas discriminatorias hasta violencia sexual. Posee carácter no taxativo (arts. II y 4.3.2).	Comunidad universitaria; estudiantes (pregrado, grado, posgrado, oficios); investigadores/as, becarios/as y egresados/as vinculados (beca, adscripción, investigación/ extensión); personal de museos y hospitales (art. III).
UNLP	Violencia, hostigamiento y discriminación por razones de género o diversidad sexual. Remite a las tipificaciones del Código Penal y la Ley 26.485 (arts. 3 y 4).	Autoridades; estudiantes; docentes y nodocentes. Incluye específicamente a estudiantes universitarios o preuniversitarios menores de 18 años (arts. 3 y 5).
UNR	Violencia y discriminación hacia mujeres y colectivo LGTTTBIQ+. Incluye violencia física, psicológica, sexual, económica, simbólica y política. Limita el uso abusivo de la libertad académica (arts. 1 y 3).	Autoridades; personal docente y nodocente; estudiantes; graduados/as e investigadores/as. Incluye a toda persona con vínculo institucional (contratos/convenios) y comunicaciones por medios virtuales (art. 2).

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

3.4 Tipología de protocolos universitarios

A partir del análisis comparado de los protocolos examinados, es posible identificar distintos grados de desarrollo normativo en relación con el alcance de las situaciones contempladas, los sujetos comprendidos y los mecanismos de interpretación de los instrumentos. Sobre esta base, se propone una tipología analítica que distingue tres tipos

de protocolos universitarios: de alcance restringido, de alcance intermedio y de alcance integral.

Los protocolos de alcance restringido se caracterizan por presentar definiciones más acotadas de las situaciones de violencia, generalmente centradas en el acoso sexual o la violencia directa, así como por limitar los sujetos comprendidos a los integrantes formales de la comunidad universitaria. Asimismo, suelen carecer de herramientas interpretativas que permitan adaptar el instrumento a nuevas formas de violencia, lo que puede restringir su capacidad de intervención.

Los protocolos de alcance intermedio incorporan una mayor diversidad de situaciones, incluyendo distintas formas de violencia de género y discriminación, y amplían parcialmente los sujetos comprendidos, pudiendo incluir en algunos casos a graduados, becarios o participantes de actividades académicas. Además, presentan ciertos mecanismos de flexibilidad normativa, como la remisión a legislación nacional o la inclusión de definiciones más amplias, aunque sin alcanzar un desarrollo plenamente sistemático.

Por su parte, los protocolos de alcance integral se distinguen por una formulación amplia y detallada, que reconoce múltiples formas de violencia, incluyendo dimensiones simbólicas, psicológicas, sexuales y patrimoniales, incorpora una diversidad de sujetos institucionales y cuenta con herramientas que favorecen su actualización e interpretación, tales como glosarios conceptuales, cláusulas de no taxatividad o remisiones explícitas a normativa vigente. Asimismo, estos protocolos suelen contemplar distintos ámbitos de aplicación, incluyendo entornos virtuales y vínculos institucionales no permanentes.

En función de esta tipología, los protocolos analizados pueden ubicarse en diferentes niveles de desarrollo. En particular, los protocolos de la Universidad Nacional

de La Pampa (UNLPam) y de la Universidad Nacional de Rosario (UNR) presentan características propias de un enfoque integral, especialmente por la amplitud de las situaciones contempladas y la inclusión de diversos sujetos. Por su parte, los protocolos de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) y de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) pueden ser considerados de alcance intermedio, mientras que el de la Universidad de Buenos Aires (UBA) presenta algunos rasgos más cercanos a un enfoque intermedio con elementos restrictivos.

Esta tipología permite no sólo sistematizar las diferencias observadas entre los protocolos, sino también aportar un criterio analítico para evaluar el grado de desarrollo de las políticas institucionales de género en el ámbito universitario.

Tabla 2: *Tipología de protocolos.*

Universidad	Situaciones	Sujetos	Herramientas normativas	Tipo
UNLPam	Amplio	Amplio	Glosario	Integral
UNR	Amplio	Amplio	No taxatividad	Integral
UNC	Medio	Medio	Cláusulas abiertas	Intermedio
UNLP	Medio	Medio	Remisión normativa	Intermedio
UBA	Más limitado	Medio	Bajo desarrollo	Intermedio/restrictivo

Fuente: Elaboración propia.

4. Conclusiones

En el presente trabajo, se ha evidenciado que la institucionalización de los protocolos de género en las universidades públicas argentinas no es un proceso estático, sino una construcción dinámica que refleja el compromiso de las instituciones por garantizar el derecho a la educación libre de cualquier tipo de violencia o discriminación. El análisis comparativo permitió identificar que, si bien existe estándares comunes de protección, las diferencias en la redacción y el alcance de los instrumentos determinan la calidad de la respuesta institucional ante las situaciones de violencia, acoso o discriminación en razón del género.

En principio, se concluye que la noción de comunidad universitaria se ha extendido más allá de los límites tradicionales de la relación entre docente y estudiante. La inclusión de personas graduadas, investigadores y becarios, tal como se observa en los protocolos de la UNC y la UNR, no es solo una cuestión administrativa, sino una necesidad de protección para quienes habitan y transitan el espacio universitario en sus diversas formas. En este sentido, la UNLPam se destaca al reconocer también a las personas graduadas como sujetos alcanzados por la norma, aunque la formalización explícita de investigadores y becarios aparece como una mejora necesaria para evitar vacíos legales.

Asimismo, esta investigación destaca que la eficacia de un protocolo reside en su capacidad de adaptación al contexto social. La realidad de las violencias de género, especialmente en sus modalidades simbólicas e institucionales, evoluciona rápidamente. Por ello, la incorporación de cláusulas de apertura o no taxatividad resulta sumamente relevante para que los protocolos no se conviertan en instrumentos rígidos que, por omisión, terminen desprotegiendo a las víctimas ante nuevas formas de agresión, como la violencia digital o el uso abusivo de la libertad académica.

Por último, el Protocolo de la UNLPam se destaca como un referente en cuanto a seguridad jurídica. El uso de un glosario de términos es una fortaleza que dota de claridad a todo el proceso. Sin embargo, para alcanzar una protección integral, se propone que la institución pueda integrar una mayor flexibilidad normativa y una remisión más explícita a la legislación nacional.

En definitiva, los protocolos deben ser entendidos como normas que dialogan con las circunstancias actuales. Su eficacia no depende únicamente de la cantidad de intervenciones, sino de su capacidad por transformar la cultura universitaria, eliminar las asimetrías de poder y asegurar que la universidad sea, efectivamente, un espacio seguro para el desarrollo de todas las personas, independientemente de su género o situación académica.

5. Bibliografía

5.1 Libros, capítulos de libros, artículos científicos, etc.

Barrancos, Dora, & Domínguez, Nora. (2019). Las mujeres y la educación superior en Argentina. *Ana Laura Martín y Adriana María Valobra (Comp.). Dora Barrancos: Devenir feminista. Una trayectoria político-intelectual*, 557-574.

https://www.jstor.org/content/pdf/oa_chapter_edited/j.ctv253f4xs.30?acceptTC=true&coverpage=false&addFooter=false

Bastidas, Blanca Alexandra, Monserrate, Martha Asunción, Toledo-Castillo, Norma del Rocío, & Paltan, Byron Paul Huera (2025). Violencia de género en estudiantes universitarios: Análisis multidimensional de causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de ciencias sociales*, 31(11),633-645.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10280424>

-
- Escribano, Carmen Rosa De León. (2008). Violencia y género en América Latina. *Pensamiento iberoamericano*, (2), 71-91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2873321>
- Fiol, Esperanza Bosch, & Pérez, Victoria (2000). La violencia de género: de cuestión privada a problema social. *Psychosocial intervention*, 9(1), 7-19.
- Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar. (2016). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Lagarde, Marcela. (2006). El derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia. En *Mujeres, globalización y derechos humanos* (pp. 477-534). Cátedra.
- Losiggio, Daniela y Solana, Mariela (Eds.) (2021). *Acciones y debates feministas en la universidad*. Florencio Varela: UNAJ Edita.
- López, María Noelia, Sanna Sofía y Rojas, Eliana Belén (2024). Informe técnico junio-diciembre 2023. Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad de la UNLP. <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/169493>
- Maffia, D. (2006). Lo que no tiene nombre. *Disidencia sexual e identidades sexuales y genéricas*, 31-35. <http://dianamaffia.com.ar/archivos/Lo-que-no-tiene-nombre.pdf>
- Martín, Ana Laura (comp.) (2020). *RUGE: El género en las universidades*. Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Lluvia Oblicua Ediciones.
- Moltoni, Rocio Mariel (2023). Actos, afectos y efectos de la reparación de las violencias de género. Reflexiones situadas en la Universidad Nacional de Rosario, Argentina (2017-2022). Pasado Abierto. *Revista del CEHis*, 17, 62-83.
- Morales, Mónica; Molina, Mónica. y Rodríguez, Gina Paola (2022). El Protocolo de Intervención ante situaciones de violencia, acoso y discriminación de género de la UNLPam: de la experiencia de creación a la reformulación, En: XXII Congreso Nacional y XII Latinoamericano de Sociología Jurídica: Libro de ponencias. La Plata, 10 al 12 de noviembre de 2022, pp. 276- 279. ISBN: 978-950-34-2255-7

-
- Pagnone, Melina, & de las Nieves Puglia, María (2019). Ingeniería feminista institucional: desigualdades, violencias de género y permanencia en la educación superior. In *Primer congreso internacional deficiencias humanas (págs. 1-10)*. Buenos Aires: CLACSO.
- Programa de Género y Derecho (2022). Informe de resultados: encuesta sobre situaciones de violencia de género en el ámbito de la facultad. Facultad de Derecho-UBA.
- RUGE-CIN (2021). Informe Final. Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino.
- Saletti-Cuesta, Lorena, Scocozza, Romina y Yukelson, Ana Guillermina (2023). Balances y desafíos a ocho años de implementación del plan de acciones y herramientas contra las violencias de género en la Universidad Nacional de Córdoba. *Polémicas Feministas*, 7, 1-12.
- Secretaría de Derechos Humanos, Políticas de Género y Diversidad (2021). Informe percepción de violencias sexistas en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario. <https://www.fder.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2021/11/Informe-Digital-Percepci%C3%B3n-de-las-violencias-por-motivo-de-g%C3%A9nero-en-la-FDER-UNR-PARA-WEB-DIGITAL.pdf>
- Segato, Rita Laura (2003). *Las estructuras elementales de la violencia: contrato y status en la etiología de la violencia* (Vol. 334). Brasilia: Universidade de Brasilia, Departamento de Antropologia.
- Trebisacce, Catalina y Dulbecco, Paloma (2021) Feminismos universitarios en la elaboración de los protocolos contra las violencias (2014-2019). En: Martín, Ana Laura. *RUGE, el género en las Universidades*. Primera edición. Buenos Aires: RUGE-CIN, 69-95.
- Vázquez Laba, Vanesa, Pagnone, Melina y Solís, Laura (2022). Tipología de violencia de género para el sistema universitario argentino. *Millcayac*, 9(16), 153-172.

Vázquez Laba, Vanesa y Pérez Tort, Mailén (2023). Movimiento feminista y políticas de género en el sistema universitario argentino. *Astrolabio*, (30), 93–111. <https://doi.org/10.55441/1668.7515.n30.33037>

Vidú, Ana. (2023). Las redes estudiantiles de apoyo reclaman la necesidad de proteger a quienes protegen a las supervivientes: prevención de la violencia de género aisladora. In XXII Congreso Nacional y XII Latinoamericano de Sociología Jurídica (La Plata, 10 al 12 de noviembre de 2022).

Zaikoski Biscay, Daniela María (2021). Las violencias de género en la universidad y el protocolo de intervención de la UNLPam. *La Aljaba*, 25 (1), 141-162.

5.2 Legislación

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación General N° 35 por la cual se actualiza la RG N° 19. 26 de julio de 2017.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará). Organización de los Estados Americanos (OEA). 9 de junio de 1994.

Disposición N° 410 de 2015. [Consejo Superior UNLP]. Por la cual se aprueba el Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia de género de la Universidad Nacional de La Plata. 6 de octubre de 2015.

Ley N° 24.685 de 2009. Por la cual se establece la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. 1 de abril de 2009. B.O. N° 31632.

Resolución N° 344 del 2024. [Consejo Superior de la UNLPam]. Informe Anual de la Comisión de Intervención del Protocolo de la UNLPam.

Resolución N° 038 de 2021. [Consejo Superior de la UNLPam]. Por la cual se prueba el Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UNLPam. 25 de marzo de 2021.

Resolución N° 1011 de 2015. [Consejo Superior de la UNC]. Por la cual se aprueba el Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC. 6 de octubre de 2015.

Resolución N° 403 de 2019. [Consejo Superior de la UBA]. Por la cual se aprueban las modificaciones al Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual. 19 de noviembre de 2019.

Resolución N° 3609 de 2020. [Universidad Nacional de La Plata]. Por la cual amplía el alcance del Protocolo de la UNLP a los medios digitales. 25 de noviembre de 2020.

Resolución N° 990 de 2015. [Universidad de Buenos Aires]. Por la cual se acuerda el convenio colectivo para docentes de la Universidad de Buenos Aires. Boletín Oficial 9 de octubre de 2015.