



Universidad Nacional del Comahue  
Consejo Superior

“1976-2026. 50 años por la memoria,  
la verdad y la justicia. Nunca más”

## ORDENANZA N°

NEUQUÉN,

**VISTO** el Expediente S-03384/2024; y

### **CONSIDERANDO:**

Que mediante dicho expediente Rectorado eleva al Consejo Superior para su tratamiento la creación del Centro de Resolución de Conflictos (CRC) en el ámbito de la Universidad Nacional del Comahue;

Que la Constitución Nacional recepta los principios de igualdad y no discriminación en su artículo 16 y en Tratados Internacionales incorporados a su texto (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Declaración Universal de los Derechos Humanos; Convención Americana sobre Derechos Humanos -Pacto de San José de Costa Rica-; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales);

Que con igual rango están vigentes la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará);

Que el Congreso de la Nación ha dictado diferentes leyes de lucha contra la violencia en sus diferentes formas y modalidades como la Ley 26.485 de Protección Integral contra las Mujeres; la Ley 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar; la Ley Olimpia (27.736); la Ley Micaela (27.499) y la Ley 27.580 que ratifica el Convenio 190 de la OIT, entre otras;

Que el Estatuto de nuestra Universidad, en la Sección I: De los Principios Fundamentales, asume como compromisos institucionales “promover una vida universitaria libre de violencias directas e indirectas basadas en el género y/o la identidad sexual o de géneros, mediante la prevención, asistencia y erradicación de las violencias y discriminaciones de ese tipo de violencias”, “..promueve la diversidad y pluralidad de opiniones, el respeto mutuo, la defensa de la democracia como forma de vida y gobierno de la sociedad...”, “... Sostiene la plena vigencia de los derechos humanos, promueve la perspectiva de géneros en todas sus acciones y una participación activa con el compromiso ambiental en clave territorial, sin perder su principio como universidad intercultural”, y en su seno “...no se admiten discriminaciones de tipo religioso, racial, ideológico y económico”, entre otros compromisos;

Que las violencias tienen diferentes tipos y modalidades: física, psicológica, sexual, laboral, entre otras, las que en ocasiones pueden presentarse de forma simultánea y provocar serias consecuencias en quienes las viven e implicar sanciones tanto penales como administrativas y disciplinarias; podría agregarse violencia digital;

Que la Universidad, en su carácter de institución educativa, constituye un espacio privilegiado para la promoción del desarrollo integral de adolescentes y jóvenes para el aprendizaje de formas sanas de convivir y relacionarse con otras personas; pero también es un espacio donde pueden darse hechos de violencia o conocerse manifestaciones de ésta en perjuicio de las personas que integran la comunidad universitaria en general y, en especial, de la población estudiantil;

Que existe una clara obligación de prevenir la violencia, de prestar atención a cualquier signo de maltrato y actuar de manera diligente y expedita en función de proteger y exigir el respeto de los Derechos Humanos de las personas que integran la comunidad universitaria, de manera que se garantice el ejercicio pleno de sus derechos para construir relaciones armoniosas e inclusivas que permitan vivir una cultura de paz;



Universidad Nacional del Comahue  
Consejo Superior

“1976-2026. 50 años por la memoria,  
la verdad y la justicia. Nunca más”

## ORDENANZA N°

Que la Universidad tiene la responsabilidad de trabajar en la prevención de la violencia, sin embargo, cuando la prevención no ha sido efectiva y se conozcan situaciones de violencia, habrá que poner en marcha mecanismos de abordaje a los efectos de hacer cesar tal situación y minimizar sus consecuencias;

Que el diseño de una política integral contra cualquier expresión de violencia no implica menoscabar la importancia de cada tipo de violencia en particular, por lo que resulta necesario desarrollar pautas comunes y protocolos especiales de abordaje e intervención en relación a los diferentes tipos y modalidades de violencias: académica, de género, relaciones laborales, etc.

Que a su vez se promoverá y fortalecerán políticas de bienestar integral para mejorar trayectorias académicas y laborales en la comunidad universitaria, contribuyendo al respeto por los Derechos Humanos;

Que el desarrollo de este tipo de instrumentos institucionales permite planificar, orientar alternativas y acciones individuales, colectivas e institucionales durante situaciones de crisis para garantizar la restitución de derechos y evitar la revictimización de la persona vulnerada;

Que, por tal razón, las intervenciones profesionales en violencias deberán realizarse atendiendo diferentes aspectos, a saber: detección, notificación, valoración, intervención y tratamiento, evaluación y acompañamiento;

Que a fin de abordar cada situación de vulneración de derechos, desde la particularidad de las personas, pero con la complejidad en el análisis, diseñando estrategias de intervención acordes a la persona y su entorno, resulta necesario conformar un equipo interdisciplinario con profesionales capacitados/as en las disciplinas de la psicología, el trabajo social y el derecho, a cuyos efectos las secretarías General y de Bienestar Universitario cuentan con personal capacitado;

Que a la vez resultará necesario la implementación de acciones de capacitación y sensibilización, las que se desarrollarán junto a la Federación Universitaria del Comahue, las asociaciones gremiales que nuclea al personal de la universidad, Programas y Proyectos de Extensión Universitaria, Unidades académicas, Institutos y Centros Universitarios;

Que para la elaboración del proyecto, la Comisión de Interpretación y Reglamento convocó a participar a la Federación Universitaria del Comahue, los gremios docentes ADUNC y CEDIUNCO, el gremio Nodocente APUNC y las Secretarías de Bienestar Universitario, Extensión Universitaria y Secretaría General a través de la Dirección de Asuntos Jurídicos;

Que la Comisión de Interpretación y Reglamento emitió despacho recomendando aprobar el proyecto de ordenanza de Política General de Prevención y Abordaje de Situaciones de Conflicto, Discriminación y todo tipo de Violencia en el ámbito de la Universidad Nacional del Comahue (UNCo);



Universidad Nacional del Comahue  
Consejo Superior

“1976-2026. 50 años por la memoria,  
la verdad y la justicia. Nunca más”

## ORDENANZA N°

Que el Consejo Superior, en sesión ordinaria del 11 de marzo de 2026, trató y aprobó por unanimidad el despacho producido por la Comisión;

Por ello:

### EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE O R D E N A:

**ARTÍCULO 1°: ESTABLECER** la “Política General de Prevención y Abordaje de Situaciones de Conflicto, Discriminación y todo tipo de Violencia en el ámbito de la Universidad Nacional del Comahue” (UNCo), destinada a promover un ambiente saludable y libre de cualquier tipo de hostigamiento y violencia por razones laborales, académicas, religiosas, ideológicas, de identidad sexual, de género, clase, etnia o nacionalidad y acompañar, dentro de las competencias de la UNCo, a las personas que integran la comunidad universitaria que sean víctimas de violencia fuera de este ámbito universitario.

**ARTÍCULO 2°: DETERMINAR** que esta política se aplicará a todas las personas que integran la comunidad universitaria (estudiantes, personal docente, Nodocente, de gestión, autoridades y quienes participen en actividades institucionales), tanto en los espacios físicos como virtuales, dentro y fuera de la Universidad, en ocasión de actividades laborales, académicas, de extensión o investigación.

Quedan comprendidas las situaciones que impliquen:

1. Discriminación directa o indirecta por razones de género, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, situación socioeconómica, ideología o cualquier otra condición.
2. Violencia laboral, simbólica, institucional, étnico-racial, digital, entre otras.
3. Hostigamiento, acoso, intimidación o trato degradante.

**ARTÍCULO 3°: ESTABLECER** que la implementación de esta política se guiará por los siguientes principios rectores:

1. Respeto a la dignidad humana y a los derechos fundamentales.
2. Igualdad y no discriminación.
3. Perspectiva de género e interseccionalidad.
4. Prevención, sensibilización y formación continua.
5. Confidencialidad, resguardo de la intimidad y no revictimización.
6. Participación activa y compromiso institucional.

**ARTÍCULO 4°: ESTABLECER** que la Universidad implementará las siguientes acciones preventivas en el contexto de esta política:

Capacitaciones sistemáticas y permanentes para todos los claustros, incluyendo el cumplimiento efectivo de la Ley N° 27499 (Ley Micaela).

Campañas de sensibilización sobre derechos humanos, diversidad, convivencia y prevención de violencias.

Inclusión de contenidos de igualdad y no discriminación en propuestas curriculares y extracurriculares.

Generación de espacios de escucha, orientación y promoción del buen trato.

Relevamientos periódicos sobre clima institucional y percepción de discriminación o violencias.



Universidad Nacional del Comahue  
Consejo Superior

“1976-2026. 50 años por la memoria,  
la verdad y la justicia. Nunca más”

## ORDENANZA N°

**ARTÍCULO 5°: ARTICULAR** la presente política con las ordenanzas, protocolos y reglamentaciones vigentes en la Universidad. En particular, complementa los mecanismos previstos en el Protocolo de Intervención Institucional ante Denuncias por Situaciones de Violencia Sexista en el ámbito de la Universidad Nacional del Comahue, Ordenanzas N° 1281/2013 y N° 1572/2014 o las que a futuro las reemplacen, a fin de cubrir el espectro preventivo general no contemplado en aquellos instrumentos.

**ARTÍCULO 6°: ESTABLECER** que la Secretaría General y la Secretaría de Bienestar Universitario, en articulación con la Secretaría de Planeamiento y Desarrollo Institucional, tendrán a su cargo el diseño de indicadores, metodologías de relevamiento y sistemas de evaluación del impacto de esta política, promoviendo instancias de participación institucional y comunitaria.

**ARTÍCULO 7°: APROBAR** el “Protocolo de Abordaje de Situaciones de Conflicto” y el “Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia, Discriminación y Hostigamiento”, que se incorporan a la presente como Anexos I y II respectivamente, ambos de aplicación en la Universidad Nacional Del Comahue (UNCo).

**ARTÍCULO 8°: ESTABLECER** que el Consejo Superior, o el Área de Intervenciones Institucionales de la Secretaría de Bienestar Universitario, reglamentará los aspectos necesarios para la implementación de la presente, incluyendo las acciones de difusión y sensibilización inicial.

**ARTÍCULO 9°: ESTABLECER** que la aplicación de la presente y de los Protocolos, no será obstáculo para la aplicación de la normativa administrativa y académica correspondientes.

**ARTÍCULO 10°: DISPOSICIÓN TRANSITORIA:** la presente política comenzará a regir a partir de su aprobación por el Consejo Superior, y su aplicación progresiva se efectuará en coordinación con el Área de Intervenciones Institucionales de la Secretaría de Bienestar Universitario y otras áreas competentes.



Universidad Nacional del Comahue  
Consejo Superior

“1976-2026. 50 años por la memoria,  
la verdad y la justicia. Nunca más”

## ORDENANZA N°

### ANEXO I PROTOCOLO DE ABORDAJE DE SITUACIONES DE CONFLICTO

**1. OBJETO:** Crear una instancia de abordaje de conflictos intrainstitucionales como herramienta preventiva de situaciones de violencia.

**2. ALCANCES:** Se aplicará a los conflictos suscitados entre los integrantes de la comunidad universitaria, y entre éstos y terceras personas en tanto y en cuanto estén vinculados por una relación institucional universitaria.

**3. EXCLUSIONES:** No se aplicará el presente a:

- a) Denuncias de violencia de género, acoso sexual y otras formas de violencias que se encuentran atendidas en el Anexo II, Protocolo de actuación ante situaciones de violencia, discriminación y hostigamiento en la Universidad Nacional del Comahue (UNCo) o el Protocolo de Intervención Institucional ante Denuncias por Situaciones de Violencia Sexista en el ámbito de la Universidad Nacional del Comahue, Ordenanza N° 1572/2014.
- b) Delitos penales.
- c) Las situaciones en conflicto que por las características de las mismas, o de las partes intervinientes, deban ser incluidas en los ámbitos de aplicación de los Convenios Colectivos de Trabajo vigentes.
- d) Cuestiones de orden público.
- e) Cuestiones disciplinarias que ya se encuentren en trámite dentro de un proceso administrativo formal, sin perjuicio de los aspectos relacionales y accesorios que se puedan atender mediante este protocolo.

#### **4. PRINCIPIOS RECTORES**

La instancia de abordaje se desarrollará con base en los siguientes principios:

- a) Voluntariedad de las partes.
- b) Confidencialidad.
- c) Imparcialidad y neutralidad del área y de los/las mediadores/as.
- d) Autonomía de la voluntad.
- e) Igualdad de oportunidades para participar.
- f) Respeto mutuo y trato digno.
- g) Prevención de la revictimización.

#### **5. DEFINICIONES**

- **COMUNIDAD UNIVERSITARIA:** Está formada por estudiantes, docentes, Nodocentes y personas graduadas que comparten un mismo espacio y propósito según los principios fundamentales que establece el Estatuto de la Universidad Nacional del Comahue.
- **CONFLICTO:** Se define como un desacuerdo fundamental entre dos o más partes, a raíz de intereses, valores o necesidades contrastantes. Un conflicto puede ser latente, no dar como resultado ninguna acción o manifestarse cuando toma la forma de una controversia explícita.
- **RELACIÓN INSTITUCIONAL UNIVERSITARIA:** Aquellos vínculos con las actividades de educación, investigación, extensión, vinculación, administración y contrataciones de la Universidad Nacional del Comahue.
- **VIOLENCIA:** Es el uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo (OPS).
- **ESTRATEGIAS DE DIÁLOGO:** Son un conjunto de técnicas y enfoques para guiar una conversación hacia un objetivo específico, como resolver un problema, llegar a acuerdos o profundizar la comprensión mutua. Se centran en la interacción, la escucha activa y la formulación de preguntas para provocar reflexión y colaboración en lugar de un monólogo o una confrontación.



Universidad Nacional del Comahue  
Consejo Superior

“1976-2026. 50 años por la memoria,  
la verdad y la justicia. Nunca más”

## ORDENANZA N°

- **DIAGNÓSTICO** : Proceso de análisis de la situación de conflicto luego de una solicitud formal de aplicación del presente protocolo. El mismo tiene como objetivo determinar el curso que tomará el abordaje del conflicto. El Área de Intervenciones Institucionales de la Secretaría de Bienestar Universitario será la responsable de llevar adelante el diagnóstico.
- **MEDIACIÓN**: Es una forma de resolver conflictos entre dos o más personas. Las partes se reúnen con un mediador para tratar de llegar a un acuerdo.

### 6. PROCEDIMIENTO:

#### 6.1 SOLICITUD:

El abordaje se iniciará a solicitud de cualquier integrante de la comunidad universitaria, ya sea de modo individual o grupal. Podrá solicitarlo también una autoridad o superior jerárquico en caso de conflictos existentes en el área a su cargo.

Podrá presentarse por escrito ante el Área de Intervenciones Institucionales de la Secretaría de Bienestar Universitario o, en caso de plantearse verbalmente, se asentarán las constancias de la solicitud en un acta.

#### 6.2 INSTANCIA PRELIMINAR / ADMISIBILIDAD :

6.2.1 A los fines de elaborar un diagnóstico para el abordaje del conflicto, el Área de Intervenciones Institucionales de la Secretaría de Bienestar Universitario realizará reuniones preliminares con cada una de las personas involucradas en la situación de conflicto.

Se explicará en qué consiste la aplicación de este protocolo y se elaborará un informe que dé cuenta de:

- si el conflicto debe abordarse mediante el protocolo;
- la voluntad de las partes de someterse al procedimiento;
- cuáles son las herramientas de abordaje recomendadas (si son estrategias de intervención o mediación);
- y en el caso que la situación planteada esté comprendida en los supuestos de exclusión, se indicará el protocolo o mecanismo a aplicar.

6.2.2 Las estrategias de intervención serán llevadas adelante por el Área de Intervenciones Institucionales de la Secretaría de Bienestar Universitario. Si se decide trabajar con la mediación, esta instancia implica la designación de un mediador, y los intervinientes a cargo del diagnóstico cesarán su intervención a partir de la aceptación de la designación.

#### 6.3. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN:

6.3.1. Las partes serán convocadas formalmente a una primera reunión en la cual se les informará en qué consiste la herramienta de abordaje definida y deberán comunicar formalmente su consentimiento para someterse a la misma. La ausencia sin causa justificada a dicha reunión, implica el rechazo de la aplicación del protocolo.

#### 6.3.2. PAUTAS PARA LA REUNIÓN:

La fecha y hora de la primera reunión que iniciará el procedimiento será acordada con los participantes.

La reunión inicial podrá ser individual o conjunta a criterio del área a cargo.

Se elaborará un acta, en la cual deberá constar: a) La invitación a los participantes (de forma individual o conjunta) a iniciar el relato de la situación generadora del conflicto; b) La metodología y principios a aplicar en el proceso; c) La declaración expresa de las partes de haberseles explicado los alcances del procedimiento y el consentimiento para someterse al mismo, y d) Se fijará, en caso de ser necesario, la fecha de la nueva reunión.



Universidad Nacional del Comahue  
Consejo Superior

“1976-2026. 50 años por la memoria,  
la verdad y la justicia. Nunca más”

## ORDENANZA N°

6.3.3. CONTINUACIÓN: El Área de Intervenciones Institucionales de la Secretaría de Bienestar Universitario determinará la cantidad de reuniones necesarias para llevar adelante el procedimiento. Se hará constar en un acta cada actuación realizada, en la cual deberán plasmarse los acuerdos metodológicos o de fondo que se hayan ido logrando.

6.3.4. CONCLUSIÓN DEL ABORDAJE: La instancia se dará por finalizada:

1. Por acuerdo total o parcial entre las partes: Se dejará constancia en un acta formal, detallando los compromisos asumidos y se establecerá un plan de seguimiento para verificar el cumplimiento de lo acordado.
2. Por no haberse alcanzado un acuerdo: Se dejará constancia en un acta de cierre indicando los motivos y se evaluarán y gestionarán otras vías o instancias para dar continuidad a la resolución del caso.

6.4. MEDIACIÓN:

6.4.1. El Área de Intervenciones Institucionales de la Secretaría de Bienestar Universitario remitirá a Rectorado la solicitud y el informe de diagnóstico, junto con la propuesta de un mediador o mediadora, para su designación.

6.4.2. El mediador/a que se designe debe poseer título de mediador/a y ser un tercero independiente de las partes en conflicto, caracterizándose por su imparcialidad y neutralidad como cualidades inherentes a su rol.

6.4.3. El mediador o la mediadora deberá aceptar el cargo. Podrá excusarse de intervenir en el procedimiento por las causales establecidas en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Aceptada la designación, se dará inicio al procedimiento de mediación.

6.4.4. El mediador notificará a las partes el inicio de la mediación. Dicha notificación deberá contener:

- a. Espacio institucional, fecha y hora de inicio de la mediación.
- b. Breve descripción del proceso de mediación institucional.
- c. Motivos.
- d. Nombre del Mediador/a.
- e. Solicitud a las partes involucradas de manifestar o no la aceptación a participar en la instancia de mediación.
- f. Solicitud de acuerdo con el nombramiento del mediador/a que llevará adelante el proceso.

6.4.5. Cada una de las partes involucradas tendrá cinco (5) días hábiles, contados a partir de la notificación, para aceptar o rechazar el inicio del proceso. En los casos que alguna de las partes rechazara la instancia de mediación, se notificará a la otra parte de la decisión y se cerrará este procedimiento.

Cualquiera de las partes involucradas en el proceso de mediación podrá en idéntico plazo rechazar al mediador o la mediadora designados sin expresar motivos, en cuyo caso deberá designarse otro mediador o mediadora.

6.4.6. Una vez aceptado el inicio del proceso de mediación de conflictos, durante el tiempo que transcurre el mismo, las partes se comprometen a respetar este espacio para tratar los pormenores o detalles del problema, absteniéndose de profundizar el conflicto y de utilizar otras vías formales o informales para solucionarlo. La aceptación del procedimiento implica la obligación de respetar el carácter confidencial y los principios de la mediación y no se podrá utilizar ni divulgar a ninguna parte ajena a la mediación información del procedimiento.



Universidad Nacional del Comahue  
Consejo Superior

“1976-2026. 50 años por la memoria,  
la verdad y la justicia. Nunca más”

## ORDENANZA N°

6.4.7. Las mediaciones serán implementadas en un espacio institucional neutral, que posea garantías de resguardar el carácter confidencial del proceso de mediación de conflictos.

En el caso que las mediaciones requieran grabación o utilización de sistemas institucionales mediados por tecnologías se requerirá el consentimiento expreso y previo de las partes. En todos los casos se deberá garantizar su carácter de privado, confidencial y que no pueda divulgarse. Una vez concluido el proceso, las grabaciones o cualquier tipo de registro serán eliminadas.

6.4.8. La mediación es un proceso informal aunque estructurado. La estructura se pondrá en conocimiento de las partes y quedará detallada en un Acta Acuerdo Inicial. El Acta Acuerdo Inicial tendrá carácter de marco procedimental siendo su cumplimiento de carácter obligatorio.

6.4.9. Las reuniones en el marco de la mediación podrán tener instancias individuales o con todas las partes. Las formas o posibilidades concedidas a una de las partes deben ser igualmente otorgadas a la otra.

6.4.10. El proceso de mediación podrá finalizar:

A. Con acuerdo: en los casos que se haya llegado a coincidencias en la forma de resolver el conflicto. En este caso el acuerdo podrá presentar las siguientes características:

i. Acuerdo Parcial: cuando se hayan logrado acordar algunos de los temas de tratamiento.

ii. Acuerdo Total y Final: cuando se hayan logrado resolver todos los temas de tratamiento.

B. Sin acuerdo: en los casos que la búsqueda de soluciones al conflicto no haya sido posible.

6.4.11. Los acuerdos arribados serán instrumentados mediante actas suscritas por las partes y el mediador o la mediadora. El incumplimiento de los mismos implica la responsabilidad disciplinaria de quien lo incumpla, sin perjuicio de otras que pudieran haber.

## 7. DISPOSICIONES GENERALES:

7.1. Podrá requerirse la colaboración como asesores naturales a las autoridades de la Universidad y de las unidades académicas, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, las asociaciones sindicales y los Centros de Estudiantes. Podrá también solicitarse la colaboración de asesorías profesionales externas.

7.2. Las personas que participen en carácter de asesores o asesoras en el proceso de mediación podrán formar parte de las instancias de reuniones, si es consensuado con las partes, y deberán cumplir los mismos principios enunciados en el presente.

7.3. En caso de ser necesario, el procedimiento de estrategias de diálogo o la mediación podrá ser suspendido o interrumpido, atendiendo a los principios del presente protocolo.

7.4. Se llevará un registro estadístico y anónimo de los casos atendidos, con resguardo estricto de la confidencialidad. El Área de Intervenciones Institucionales de la Secretaría de Bienestar Universitario remitirá informes periódicos a las autoridades, sin incluir datos personales.



Universidad Nacional del Comahue  
Consejo Superior

“1976-2026. 50 años por la memoria,  
la verdad y la justicia. Nunca más”

## ORDENANZA N°

### ANEXO II

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE (UNCo)**

### **CAPÍTULO I: DEL ALCANCE Y TIPOS DE VIOLENCIA**

#### **1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo se aplicará a los actos de violencia, discriminación u hostigamiento en cualquiera de sus modalidades y por cualquier motivo, realizados o recibidos por integrantes de los cuatro claustros de la comunidad universitaria, con motivo o en ocasión de una relación institucional universitaria que los vincule. También se aplicará a las interacciones entre éstos y terceras personas en tanto y en cuanto estén vinculados por una relación institucional universitaria, cualquiera sea el medio por el cual se lleven a cabo.

Principios Rectores del Protocolo

- a. Cero Tolerancia: Rechazo absoluto a cualquier tipo de violencia contra cualquier persona.
- b. Prohibición de represalias: No se pueden tomar represalias contra quienes denuncien de buena fe o cooperen con una investigación.
- c. Buena Fe: Se espera que todos los involucrados actúen con honestidad y convicción.
- d. Confidencialidad: Todas las personas e instancias que intervengan en un caso están obligadas a mantener la confidencialidad, sin revelar información que pueda identificar a las partes.
- e. No Revictimización: Se evitará exponer a la víctima a situaciones que le causen sufrimiento psicológico o emocional, o que pongan en duda su condición.
- f. Solidaridad: Apoyo incondicional a las personas, especialmente en situaciones difíciles.

#### **Tipos de violencia**

De modo no taxativo, se considerarán actos de violencia los siguientes: Acoso entre estudiantes, ciberacoso, violencia física, violencia psicológica, violencia patrimonial, violencia académica, violencia laboral.

El presente protocolo no será utilizado para dirimir conflictos de índole política y/o ideológica.

### **CAPÍTULO II: DEL PROCEDIMIENTO**

#### **2. DEL INICIO DEL PROCESO**

Las actuaciones se inician en el Área de Intervenciones Institucionales de la Secretaría de Bienestar Universitario, a partir de la recepción de denuncias escritas u orales. No se aceptarán denuncias anónimas.

Pueden denunciar: a) Integrantes de la comunidad universitaria que sean víctima o testigo directo de los hechos, b) autoridades de la UNCo, c) asociaciones de trabajadores/as de la UNCo, d) Federación Universitaria del Comahue y/o Centros de Estudiantes.

#### **3. DE LA DENUNCIA**

La denuncia debe expresar los hechos claramente, indicando los motivos por los cuales deberían encuadrarse en el presente protocolo. Deben describirse con la mayor exactitud posible las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos.

Si la denuncia se presenta por escrito, debe contener los siguientes recaudos formales: nombres, apellido, documento de identidad, fecha de nacimiento, teléfono, domicilio real y domicilio electrónico constituido de la persona presentante; si actúa en representación de otra persona debe acreditar la representación invocada; firma del interesado o de su representante legal o apoderado. Cuando la denuncia se presente de manera escrita, la persona presentante deberá ratificar la misma ante el área.



Universidad Nacional del Comahue  
Consejo Superior

“1976-2026. 50 años por la memoria,  
la verdad y la justicia. Nunca más”

## ORDENANZA N°

Si es una denuncia recibida oralmente, debe contener: 1) Nombre y apellido, documento de identidad agregando en el acta la frase “que exhibe”, fecha de nacimiento, teléfono fijo y móvil, domicilio real y domicilio electrónico; 2) Hacer constar que se informa a la persona que denuncia que en caso de advertirse que los hechos objeto de denuncia pudieran constituir un ilícito penal, los funcionarios están obligados a denunciarlos ante la justicia; 3) Se insertará la frase: Se hace lectura de la denuncia, tras lo cual se procede a la firma del acta; 4) Deben firmar al pie TODAS LAS PERSONAS INTERVINIENTES.

Los requisitos formales de la recepción de la denuncia oral se aplicarán también en la ratificación de la denuncia escrita.

### 4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El Área de Intervenciones Institucionales de la Secretaría de Bienestar Universitario podrá sugerir a las autoridades la adopción de medidas para garantizar el desarrollo laboral y/o académico, evitando la exposición a situaciones que puedan ocasionar nuevamente condiciones de riesgo y vulnerabilidad. En el caso particular de estudiantes, el/la Decano/a y/o el Consejo Directivo determinará las adecuaciones necesarias como medida cautelar. Estas medidas no constituyen sanciones.

### 5. SOLICITUD DE DESCARGO

El Área de Intervenciones Institucionales de la Secretaría de Bienestar Universitario invitará a la persona denunciada a presentar un descargo en un plazo de cinco (5) días hábiles, prorrogable por dos (2) días más. Se informará que puede abstenerse de presentarlo sin que esto constituya una presunción en su contra.

### 6. REMISIÓN DE ACTUACIONES

Una vez presentado el descargo o transcurrido el plazo para la presentación del mismo, se remitirán las actuaciones a la autoridad competente: a) Decano/a para el caso de docentes y Nodocentes de una Unidad Académica, b) Secretario/a de Universidad en caso de Nodocentes dependientes de Rectorado, c) Consejo Directivo en caso de estudiantes y d) Secretario/a General para los restantes casos.

### 7. DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

La investigación administrativa se llevará adelante conforme el régimen que corresponde a docentes y Nodocentes respectivamente. En caso de estudiantes y de terceras personas vinculadas por una relación institucional universitaria, se aplicará supletoriamente el procedimiento de investigación administrativa correspondiente a Nodocentes, según la Resolución 843/2015, o la que en el futuro pudiera reemplazarla.

### 8. DE LAS SANCIONES

I. Cuando se investiguen hechos cometidos por Docentes y Nodocentes: se aplicará el régimen sancionatorio de sus respectivos convenios colectivos de trabajo.

II. Cuando se investiguen hechos cometidos por estudiantes el Consejo Directivo podrá aplicar las siguientes sanciones, graduándolas según la gravedad de los hechos y la existencia de antecedentes de sanciones enmarcadas en este protocolo o la Ordenanza N°1572/2014: a) Llamado de atención b) Apercibimiento c) Privación de derecho a examen d) Suspensión, e) Expulsión. Las sanciones de suspensión y expulsión podrán ser recurridas ante el Consejo Superior en el plazo de 15 días hábiles.



Universidad Nacional del Comahue  
Consejo Superior

“1976-2026. 50 años por la memoria,  
la verdad y la justicia. Nunca más”

## ORDENANZA N°

III. Terceros respecto a los cuales la Universidad carezca de potestad disciplinaria: el Rector o Rectora deberá definir las medidas a adoptar.

9. El acto administrativo de cierre de la investigación deberá expedirse sobre los siguientes puntos: a) determinación de responsabilidad por los hechos ocurridos; b) si corresponde formular sanciones; c) si proceden conductas reparadoras tendientes a la no repetición de los hechos, detallando en qué consistirán las mismas.

### CAPÍTULO III: PREVISIONES GENERALES

10. Podrá requerirse la colaboración como asesores a las autoridades de la Universidad y de las unidades académicas, a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, las asociaciones sindicales y los Centros de Estudiantes. Podrá también solicitarse la colaboración de asesorías profesionales externas.

#### 11. DEL REGISTRO

Se llevará un registro estadístico y anónimo de los casos atendidos, con resguardo estricto de la confidencialidad. El Área de Intervenciones Institucionales de la Secretaría de Bienestar Universitario remitirá informes periódicos a las autoridades sin incluir datos personales.

#### 12. DEL SEGUIMIENTO

En los casos en que se dispusieran medidas reparadoras, desde el Área de Intervenciones Institucionales de la Secretaría de Bienestar Universitario se hará el seguimiento de su cumplimiento. El incumplimiento de dichas medidas será considerado falta grave.

#### 13. DE LAS DENUNCIAS

Cuando los hechos investigados pudieran constituir un delito de acción pública, las autoridades que tomaren conocimiento de los mismos deberán formular la denuncia correspondiente.

14. **[TRANSITORIO]:** El presente protocolo regirá a partir de su aprobación. Podrán establecerse medidas de protección y medidas reparadoras a investigaciones de hechos sucedidos con anterioridad a la aprobación del presente, dado que las mismas no implican un juicio de responsabilidad y carecen de carácter sancionatorio.