Las universidades públicas argentinas
a 10 años del primer #NiUnaMenos

INFORME PRELIMINAR

Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención

Junio, 2025

CiN RUGE Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias

Entidad responsable:

Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE-CIN)

Rectora coordinadora RUGE:

María Beatriz Gentile

Coordinadora ejecutiva RUGE:

Victoria Primante

Comisión ejecutiva RUGE:

CPRES METROPOLITANO: Victoria Primante (UNDAV) y Daniela Losiggio (UNAJ)

CPRES BONAERENSE: Sofía Ardusso (UNMP)

CPRES CENTRO: Luciana Basso (UNER) y Romina Scocozza (UNC)

CPRES NOA: Luz del Sol Sánchez (UNSA)

CPRES NEA: Analía García (UNNE)

CPRES NUEVO CUYO: María Clelia Guiñazú (UNLC)

CPRES SUR: Cecilia Russo (UPC)

Comisión de Protocolos RUGE

Responsables del diseño y elaboración del instrumento: Luciana Basso (UNER), Mariela Bernardez (UNGS), Noelia López (UNLP), Camila Dordoni Aller (UNA), Rocío Cordones (UNLA), Guadalupe Johnson (UPE), Erika Yamila Sánchez (UNNE), Mabel Nuñez (UNPAZ), Beatriz Guevara (UNSA) y Marianela Cano (UNSJ).

Responsables de la recolección, sistematización y análisis de los datos y de la redacción del informe: Luciana Basso (UNER), Mariela Bernardez (UNGS), Noelia López (UNLP), Camila Dordoni Aller (UNA), Rocío Cordones (UNLA) y Guadalupe Johnson (UPE).

Instituciones universitarias que participaron del relevamiento:

Universidad Nacional de las Artes

Universidad Nacional Arturo Jauretche

Universidad Nacional de Avellaneda

Universidad Nacional de General Sarmiento

Universidad Nacional de Lanús

Universidad Nacional de Luján

Universidad Nacional de Lomas de Zamora

Universidad Nacional de Moreno

Universidad Nacional del Oeste

Universidad Nacional de José C. Paz

Universidad Nacional de Quilmes

Universidad Nacional de San Martín

Universidad Nacional Raúl Scalabrini Ortiz

Universidad Nacional de Tres de Febrero

Universidad Provincial de Ezeiza

Universidad Nacional de Mar del Plata

Universidad Nacional de La Plata

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires

Universidad Nacional de San Antonio de Areco

Universidad Nacional de Rosario

Universidad Autónoma de Entre Ríos

Universidad Nacional de Córdoba

Universidad Nacional de Entre Ríos

Universidad Nacional de Villa María

Universidad Provincial de Córdoba

Universidad Nacional de Misiones

Universidad Nacional del Nordeste

Universidad Nacional de Salta

Universidad Nacional de Tucumán

Universidad Nacional de Cuyo

Universidad Nacional de Chilecito

Universidad Nacional de Comechingones

Universidad Nacional de La Rioja

Universidad Nacional de San Juan

Universidad Nacional de San Luis

Universidad Nacional de la Patagonia Austral

Universidad Nacional de Río Negro

Universidad Nacional del Comahue

Universidad Provincial del Chubut

Universidad Nacional de La Pampa

Índice

Introducción.....5
El primer Protocolo, el primer #NiUnaMenos y una Red incipiente.....5
Características del instrumento de recolección..... 8
Las violencias sexogenéricas en el ámbito universitario..... 11
Introducción..... 11
Principales resultados..... 12
Conclusiones..... 22
Situaciones, paradigmas y estrategias de abordaje de los Protocolos y sus equipos..... 26
Introducción..... 26
Principales resultados..... 27
Conclusiones..... 33
Características y condiciones generales de los equipos de atención..... 35
Introducción..... 35
Principales resultados..... 36
Conclusiones..... 43
Reflexiones finales.....46
Bibliografía..... 50

Introducción

El primer Protocolo, el primer #NiUnaMenos y una Red incipiente

El 3 de junio de 2015 nos habla de un trayecto ininterrumpido de aprendizajes y de obstinado deseo por erradicar las causas estructurales que hacen posible la macabra escena de la violencia femicida. Un trayecto de reelaboraciones y fundaciones -culturales, políticas, sociales e institucionales- que no iniciaría aquel día, pero fundamentalmente, tampoco se agotaría en él. Un trayecto en que la violencia es identificada como el emergente de un orden de género profundamente desigual y jerárquico, con consecuencias directas –y observables– en las trayectorias de vida de mujeres y diversidades, su sentido de sí y desarrollo.

Transcurrieron 10 años de ese evento bisagra para el movimiento de mujeres y disidencias, los activismos feministas y sexo-disidentes. La consigna "Ni Una Menos" se convirtió en contraseña para el encuentro, complicidad callejera y clave de reconocimiento común de las experiencias de padecimiento y violencias compartidas. Una escena de duelo politizado que aunó desazón, fortaleza colectiva y deseo de transformación en un territorio común, políglota y heterogéneo por definición.

Con el primer Ni Una Menos el movimiento se expandió de manera asombrosa. Creció y maduró en sus debates y estrategias de interpelación al Estado, a las instituciones y a los medios de comunicación masiva, y se "derramó" en la intimidad de los vínculos y relaciones sexo-afectivas, además de las laborales, académicas, etc. Habíamos encontrado una forma de nombrar y politizar el hartazgo, de encauzar las demandas, entramarlas en lo colectivo y de reponer –y hacer audible– en el escenario público la palabra tantas veces devaluada de mujeres y diversidades.

Mientras ello ocurría, cuando las calles desbordaban de cuerpos convertidos en el lienzo de un mensaje sensible y poderoso que decía ¡Ya basta!; las casas, las organizaciones, y también las Universidades, se sacudían en sus fibras más íntimas por esa potencia refundadora. Apenas un año antes, en el 2014, en la Universidad Nacional del Comahue se había aprobado el primer Protocolo para abordar y prevenir las violencias por motivos de género en el ámbito universitario.

Es con este antecedente y este bagaje que, en septiembre de 2015, en el seno de la Universidad Nacional de San Martín, nace esa incipiente red que luego sería denominada la RUGE. En esta instancia participaron feministas universitarias de diversas trayectorias, recorridos, formaciones y generaciones en representación de más de 20 universidades, facultades e institutos universitarios, constituyendo un punto de inflexión en la institucionalidad de las políticas de género universitarias, y en particular de las referidas a la creación de los Protocolos para la prevención y atención de las violencias por motivos de sexogenéricos. Decía Dora Barrancos en el acto de apertura:

> Hemos avanzado en la indagación acerca de la subalternancia y la falta de reconocimiento de las mujeres, pero no hemos hecho lo que debíamos para oponernos a la violencia, a la humillación y a la exclusión de nuestras congéneres en la propia vida universitaria. (AAVV RUGE, 2020)

De esta forma, en un contexto de discusión sobre las condiciones materiales y simbólicas para interpelar a las instituciones universitarias, los protocolos contra las violencias serían un primer y decidido paso hacia políticas integrales de cuidado, prevención, inclusión, formación y sensibilización. Los idearios y habitus institucionales, las relaciones académicas y laborales abandonarían el registro de "lo naturalizado" para ser objeto de revisión sensible y problematizadora.

> Las universidades hemos venido pensando en todo esto. De modo que se impone que la currícula de grado tenga estos motivos fundamentales de democratización de la sociedad y de la vida propia. El patriarcado ha perdido dominando. Los hogares mejores son los hogares en donde las mujeres son libres. (Dora Barrancos en UNSAM, 2015)[1]

La fuerza decidida de un movimiento, su sólida raigambre en un corpus teórico prolífico, las sensibilidades organizadas y la conciencia de pertenencia y compromiso de los feminismos universitarios por el derecho a la Educación Superior tuvieron su expresión en el despliegue –y sostenimiento– de las políticas de género en el seno de cada Universidad. Se sucedieron escenarios de deliberación, revisión y creación de nuevas normativas; apertura y/o

[1] Disponible en: https://noticias.unsam.edu.ar/2015/09/03/se-lanzo-la-primera-red-interuniversitaria-por-la-igualdad-de-genero-y-contra-las-violencias/

consolidación de espacios formativos y de investigación en el campo de los estudios de género y pensamiento sexo-disidente; esfuerzos sostenidos para pensar y recrear las condiciones materiales y simbólicas necesarias para garantizar que la universidad fuera un derecho para todes quienes quisieran acceder a ella y habitarla. Sabíamos ya desde entonces que atravesar situaciones de violencia de género en el ámbito universitario, afectaba (y afecta) el desarrollo de la vida académica y/o laboral de estudiantes, docentes, nodocentes e investigadorxs. De modo que, no fue entonces, ni lo es ahora, "un asunto secundario" posible de postergación.

En el año 2018, esta Red, que venía trabajando y consolidándose de manera transversal y dinámica, se instituyó en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). En la asamblea fundacional el nombre escogido fue efectivamente Red RUGE (Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias). La sigla "RUGE" condensaba su marca de origen, un espacio que *ruge*, un alarido que trepa por las gargantas y se enuncia como voz e identidad colectiva. El marco y soporte que desde entonces, hasta la fecha, nos permitiría aunar trabajo, convicción, producción teórico-conceptual y esfuerzo mancomunado para transversalizar la perspectiva de género en el sistema universitario.

A una década del primer Ni Una Menos, y un poquito más de la sanción e implementación del primer protocolo universitario contra la violencia de género, compartimos los resultados de este relevamiento nacional que permite identificar nuevos emergentes y escenarios dilemáticos en torno al abordaje de las violencias en el ámbito universitario y las condiciones en que los equipos de atención despliegan y sostienen su tarea.

Lo que aquí se informará constituye no solo un aporte valioso para comprender la dinámica de la violencia de género en el seno de las Universidades, sus derivas y transformaciones, sino también qué ocurre con esta problemática sensible y con las personas que la abordan cuando se degrada -o desarma- la institucionalidad de género a nivel nacional, cuando desaparecen políticas y espacios protectivos y se arroja a un estado de crisis severa a un sistema y a la Educación Superior como derecho inalienable.

Características del instrumento de recolección

El relevamiento surge a partir de la necesidad explícita de conocer el estado actual de implementación y las características y condiciones de trabajo de los equipos de atención de los **Protocolos para la atención de las situaciones de violencias por motivos sexogenéricos** de las distintas instituciones universitarias (IIUU). El mismo fue un compromiso asumido por la entonces Rectora Coordinadora de la RUGE, Sandra Torlucci, en el marco de las **II Jornadas *"Haciendo Universidades Feministas"*** realizadas en la Universidad Nacional de La Plata en noviembre de 2023. En particular, la necesidad tomó cuerpo luego del intercambio propiciado en la instancia de la **Clínica Federal de Casos** que tuvo lugar en dichas jornadas, espacio de debate y análisis donde los equipos de atención de los protocolos se reúnen para compartir sus experiencias, saberes e inquietudes a partir de la casuística de sus instituciones y una serie de viñetas propuestas por la universidad organizadora.

De esta forma, en el año 2024 se conformó la Comisión de Protocolos, integrada por representantes RUGE de distintas universidades del país, con el **objetivo** de relevar, analizar y presentar datos significativos (cualitativos y cuantitativos) a nivel nacional acerca de las siguientes 2 dimensiones de los Protocolos:

- ➔ *Estado de implementación*, alcances y límites en la aplicación, principios o definiciones prioritarias de abordaje y acompañamiento, sujetxs o unidades intervinientes
- ➔ Características profesionales y condiciones materiales, contractuales y de cuidado en las cuales desempeñan su trabajo los *equipos de atención* de los Protocolos

El diseño del instrumento y el plan de ejecución fue presentado y aprobado por la Comisión Ejecutiva de la Red, de la cual participan las coordinadoras RUGE de cada Consejo Regional de Planificación de la Educación Superior (CPRES) del país.

Para esto, se desarrolló un cuestionario virtual con soporte en la plataforma Google Forms que fue compartido a les representantes de todas las instituciones universitarias que integran la RUGE a través de los canales de comunicación institucionales de la misma, facilitando la participación del relevamiento a nivel federal. El período de recolección

transcurrió desde diciembre de 2024 hasta abril de 2025, desplegando diversas estrategias focalizadas para promover la mayor participación posible por CPRES.

A diferencia de otros relevamientos que hemos realizado desde la Red, donde se buscaba 1 respuesta por institución universitaria, la **unidad de relevamiento** se centró en cada equipo de atención que lleva adelante la implementación del Protocolo en las universidades.

Entendemos por **equipo de atención** a aquellos equipos que han sido creados específicamente para la atención de las consultas y denuncias de situaciones comprendidas en el marco de actuación del Protocolo de la institución universitaria de referencia, pudiendo estar integrados por 1 o más personas.

De esta forma, según las características de la institución y la normativa de los Protocolos, puede haber varios equipos por universidad, incluyendo un equipo de atención central y equipos de atención descentralizados que cumplen la misma o distintas funciones.

El proceso de relevamiento obtuvo un total de **96 respuestas** -es decir, 96 equipos de atención- de un total de **40 instituciones universitarias** que conforman la RUGE, representando un índice de participación **del 60%** de universidades que integran la mencionada Red. Asimismo, se relevó información sobre **263 integrantes** de equipos de atención. En relación a este número, el mismo presenta un **margen de variación de +/- 4%** atento a que en algunas preguntas no se consignaron respuestas para la totalidad de integrantes declarados[2].

El cuestionario estuvo compuesto por 69 preguntas estructuradas en los siguientes apartados:

- Espacio de género, Protocolo y equipo/s de atención
- Estado de implementación I: Alcances, tipos y modalidades de intervención
- Estado de implementación II: Unidades o actores que intervienen en su aplicación
- Estado de implementación III: Caracterización de las dificultades o conflictos frecuentes en la aplicación del Protocolo

[2] Este margen de variación responde a que, si bien en la pregunta 44 se consultó la totalidad de miembros integrantes del equipo de atención por el cual se respondía, las preguntas subsiguientes consignaron un total de hasta 6 integrantes, lo cual dejó por fuera la respuesta acerca de integrantes de equipos de composición mayor. Este es el caso de 4 equipos, no pudiendo incorporar respuesta de un total de 9 integrantes. Además, al ser estas preguntas no obligatorias, en algunos casos no se ingresaron la totalidad de las respuestas.

- Equipos de atención I: condiciones materiales
- Equipos de atención II: Composición y características del equipo
- Equipos de atención III: Condiciones contractuales del equipo
- Equipos de atención IV: Políticas de cuidado del equipo, licencias y adicionales por tarea
- Perspectiva de adecuación de la normativa de los Protocolos

El relevamiento ha arrojado resultados por demás interesantes que ameritan un desarrollo vasto y extenso. En esta oportunidad, y en ánimo de acercar en un primer informe preliminar datos pertinentes al décimo aniversario del primer #NiUnaMenos, hemos seleccionado para mostrar, reflexionar y analizar los ejes y dimensiones que desarrollamos a continuación.

En primer lugar, nos centramos en las violencias sexogenéricas que se hacen presentes o por las cuales se consulta en el ámbito universitario actualmente, considerando las diferentes manifestaciones y tipos de violencia que aborda el equipo de atención del Protocolo y los principales motivos de consulta por los cuales la comunidad universitaria se acerca a él.

En segunda instancia, abordamos las situaciones, paradigmas y estrategias de abordaje de los Protocolos y sus equipos, teniendo en cuenta si el Protocolo está orientado a situaciones internas, mixtas y/o externas, las medidas y recomendaciones que realizan los equipos y los sujetos de dicha intervención.

Por último, recorremos algunas características y condiciones generales de los equipos de atención, teniendo en cuenta la composición sexogenérica, formación profesional y modalidad de contratación y relación laboral de sus integrantes.

Finalmente, a modo de cierre, compartimos balances, derivas y emergencias del presente trabajo y recorrido en diálogo con la coyuntura vigente y los horizontes hacia los cuales los feminismos universitarios venimos abonando y hacia los cuales queremos continuar construyendo.

Las violencias sexogenéricas en el ámbito universitario

Introducción

Las universidades públicas argentinas han experimentado un proceso de transformación sin precedentes en materia de género durante la última década, evidenciando la necesidad urgente de abordar sistemáticamente la violencia de género en el ámbito universitario. Esta expansión incluyó tanto la formulación de protocolos como el fortalecimiento de dispositivos existentes en universidades que ya contaban con estas herramientas. La constitución de la RUGE en el marco del CIN representa un hito en la articulación de políticas de género a nivel sistémico. Esta Red ha facilitado la coordinación de esfuerzos y el intercambio de experiencias entre instituciones –como las Clínicas Regionales y Federales de Casos– permitiendo el desarrollo de estrategias más efectivas y comprehensivas.

Este apartado que presentamos, pone su eje en tres aspectos: manifestaciones de la violencia de género que abordan los Protocolos, tipos y prevalencia de la violencia, y motivos de consulta.

A modo de resumen podemos adelantar que se revela un panorama complejo que requiere abordajes multidimensionales y sostenidos en el tiempo. Los datos recolectados demuestran que, si bien se han producido avances significativos en términos de marcos normativos e institucionales, las violencias de género continúan siendo una problemática muy extendida en el ámbito universitario.

La violencia simbólica, particularmente manifestada a través de comentarios sexistas y discriminatorios, la violencia psicológica y la violencia sexual, incluyendo su forma de acoso, siguen siendo las formas y manifestaciones predominantes en las que se expresan y articulan el poder y la dominación en las relaciones de género dentro de las instituciones universitarias. Estas formas de violencia, resultan particularmente insidiosas porque operan de manera naturalizada en las interacciones cotidianas del ámbito universitario; ya que tienen un impacto sistemático en la construcción de un ambiente hostil para ciertos grupos.

La persistencia de estos tipos de violencias se manifiestan también en el marco de las consultas, en la búsqueda de escucha y percepción de angustia y malestar, lo que sugiere la existencia de estructuras culturales profundamente arraigadas que normalizan la

discriminación de género en los espacios académicos y laborales universitarios, además de la legitimidad de los espacios de atención para el abordaje del malestar, el padecimiento subjetivo y los conflictos. Esta razón comparte la tríada principal junto a situaciones que refieren a la discriminación por motivos de género y/o sexualidad, y el acoso sexual.

Estas líneas hablan de procesos de normalización cultural que operan de manera transversal en el ámbito universitario a pesar de los avances normativos e institucionales. Las resistencias culturales, la multiplicación de discursos de odio y el llamado "backlash antifeminista"[3] han marcado este último año requiriendo por parte de los equipos estrategias específicas de abordaje. Un ejemplo de esto son la proliferación de situaciones en los espacios virtuales que emergieron como nuevos escenarios para el ejercicio de violencias discriminatorias, planteando desafíos adicionales para los mecanismos tradicionales de intervención institucional.

A su vez, la vulnerabilidad también se evidencia en la intersección de la violencia de género con situaciones de salud mental, discapacidad y/o neurodivergencias, y consumos problemáticos de sustancias, demandando mayor formación y creatividad a la hora de pensar los abordajes por parte de los equipos.

Los desafíos identificados en términos de implementación efectiva, formación continua y transformación cultural requieren un compromiso sostenido de toda la comunidad universitaria para avanzar hacia espacios académicos verdaderamente libres de violencias de género.

Principales resultados

Acerca de las **manifestaciones de la violencia** que abordan los protocolos universitarios, casi 7 de cada 10 equipos respondientes (69,7%), además de las situaciones encuadradas en violencias por motivos de género (VPMG) y/o sexualidad[4], le dan tratamiento a **otro tipo y carácter de afectaciones y conflictos** que involucran a mujeres y diversidades. De modo tal

[3] El "backlash antifeminista" se refiere a la reacción social negativa, a menudo violenta y despectiva, que se produce como respuesta a los avances y las demandas del movimiento feminista.

[4] Conforme tipos y modalidades identificadas en la Ley 26.485, Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollen sus Relaciones Interpersonales y sus leyes modificatorias (Ley 27.591 y Ley 27.533).

que se puede identificar que estas unidades de escucha y atención sostienen intervenciones en un universo de situaciones no solo muy heterogéneo, sino sustancialmente más extenso y dinámico al que los protocolos universitarios previeron en su texto de origen.

En este punto se reconoce una continuidad de lo recogido y analizado en el documento final de "*Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino*" (RUGE-CIN, 2020)[5], primer informe nacional producido por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (RUGE) del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) en alianza institucional con Iniciativa Spotlight. En aquel diagnóstico que, entre sus propósitos fundamentales, buscó indagar acerca del proceso de implementación de los protocolos de atención y generar datos rigurosos en este campo, se observó que:

> Si bien los protocolos de actuación han sido pensados para intervenir en situaciones de violencia producidas dentro del ámbito universitario (en el marco de las relaciones que se establecen entre su comunidad, ya sean laborales, educativas o personales), el abordaje que realizan los equipos de atención es mucho más amplio y complejo. Numerosas referentes han manifestado que, además de recibir y acompañar situaciones internas (es decir, cuando las dos personas involucradas pertenecen a la institución) (...), en la universidad se acompañan situaciones mixtas y externas: cuando sólo una persona o ninguna pertenece a la universidad, respectivamente. (p 27)

Asimismo, además de las estrictamente consignadas en los protocolos, entre las "otras situaciones" que los equipos de atención[6] respondientes informan tramitar en la cotidianeidad de las intervenciones, se destaca:

[5] Disponible en: https://ruge.cin.edu.ar/materiales/65-informe-final-diagnostico-sobre-la-implementacion-de-politicas-de-genero-en-el-sistema-universitario-argentino

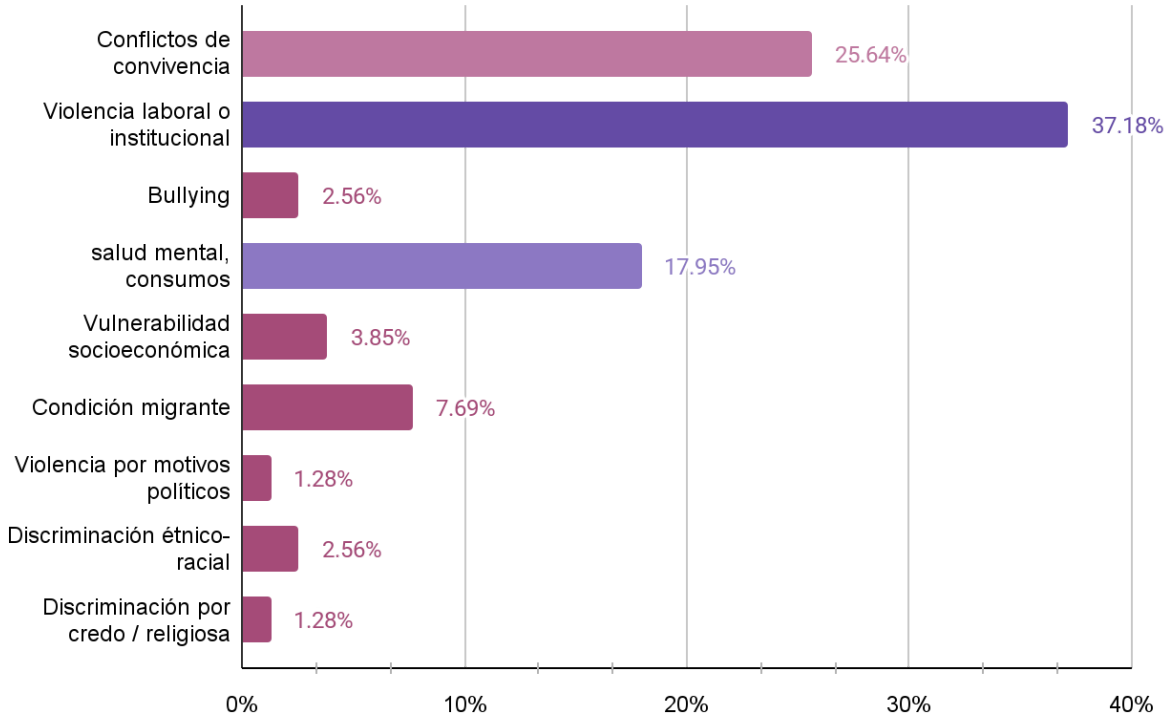
[6] Cerca de la mitad de los equipos respondientes (46,8%) informó que abordan situaciones de maltrato o violencia *no necesariamente fundadas en una cuestión de género*. Entiéndase por ello, situaciones en las que la dimensión central que desata y gravita en el conflicto no sería el género ("desigualdad o discriminación por género, hostigamiento o violencia de género").

- La **violencia laboral y/o institucional** que afecta a personas de la comunidad universitaria. Corresponde al **37,1% de las respuestas** de equipos de atención que consignaron abordar otras violencias, más allá de la de género.

- **Conflictos de índole convivencial** entre integrantes de la comunidad universitaria (25,6%).

- **Situaciones relativas a salud mental, discapacidad y/o consumo problemático** (17,9%).

Gráfico 01: Otras manifestaciones de violencia que recepcionan los equipos de atención



Fuente: Elaboración propia a partir de relevamiento virtual (RUGE, 2025). Pregunta 12 [7].

En este universo de "otras situaciones" que asumen los equipos de trabajo como parte de sus tareas cotidianas de atención y asesoramiento, se observa la preeminencia de conflictos

[7] "¿Qué manifestaciones de violencia aborda el equipo de atención del Protocolo de manera regular?"

del orden interpersonal, convivencial y de estados de padecimiento psíquico y/o subjetivo[8]. En esta triple inscripción, se reconocen las siguientes situaciones:

- ➔ **Dimensión interpersonal**: conflictos de relación entre personas, mediados o no por posiciones de poder o autoridad. Corresponde a tratos indebidos, crueles, agresivos y/o descalificaciones direccionadas en situaciones de rápido escalamiento y agravamiento de los registros de intercambio o discusión interpersonal.

- ➔ **Dimensión convivencial-institucional**: intervenciones de los equipos en torno a agudización de dinámicas de maltrato, de ruptura o debilitamiento de principios generales de respeto, cuidado y tolerancia en la diversidad. Se refieren a un conjunto de dinámicas que acontecen en las grupalidades (equipos de estudio y trabajo) atravesadas por registros verbalmente ofensivos o inapropiados, desconocimiento de marcos y pautas institucionales de convivencia, y esquemas de pensamiento de base discriminatoria por racialidad, condición migrante, credo y discapacidad.

- ➔ **Dimensión intrapersonal**: refiere al abordaje de estados particulares de dolencia o malestar subjetivo, salud y padecimiento mental, y/o consumos problemáticos de sustancias.

Es dable señalar que aquello que cerca de la mitad de los equipos respondientes afirman escuchar, orientar y acompañar bajo la caracterización de “otras situaciones” no fueron relevadas conforme un “corte temporal”. Por tal motivo, no es posible analizar si estas dinámicas y situaciones informadas corresponden a un estado nuevo o reciente, o a una problemática de larga data respecto a los registros vinculares en el ámbito universitario.

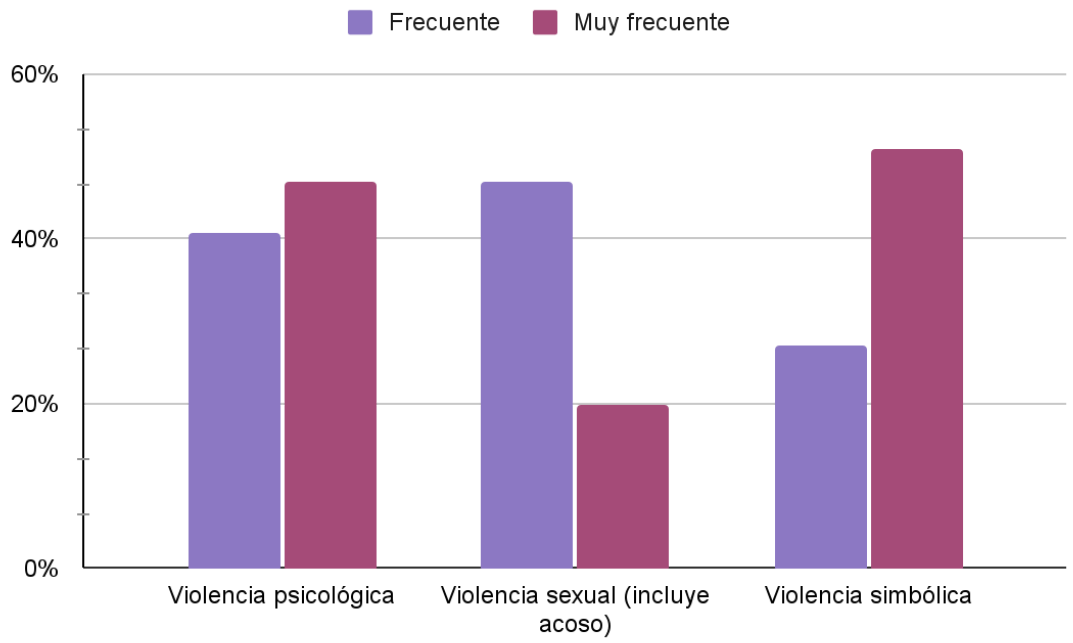
No obstante ello, se infiere que los equipos de atención en la cotidianeidad de sus intervenciones tramitan conflictos o daños que requieren del diseño e implementación de esquemas de abordaje que excedan el enfoque singularizante o privatista de la violencia (Malacalza, 2020). Ya no se trata apenas de la identificación y acompañamiento de “*sujetos*

[8] Esta clasificación y triple agrupamiento se estableció a partir del análisis de las respuestas recogidas en una pregunta del tipo abierto y no obligatorio del instrumento de relevamiento. Allí se solicitó explicitar cuáles situaciones abordan aquellos equipos de atención que, previamente, informaron tramitar *“distinto tipo de violencias (no sólo de género) que involucren y/o afecten a mujeres y personas LGTBIQ+*” y/o “*otras situaciones de maltrato, discriminación o violencia no necesariamente fundadas en la cuestión de género*” (Preguntas 12 y 13 del instrumento de relevamiento)

particulares afectados y *sujetos que afectan o vulneran*"; sino también de grupalidades que se constituyen como "*sujeto colectivo de intervención*" para la reparación, la restitución o refuerzo de pautas democráticas, de cuidado y respeto recíproco (Cano, 2020).

Respecto de los **tipos de violencias** mayoritariamente abordados por los equipos de atención, la amplia mayoría de los equipos respondientes, casi 9 de cada 10, indicaron que el tipo de violencia que abordan más frecuentemente es la **violencia psicológica**. Asimismo, la **violencia simbólica** y la **violencia sexual**, incluído el acoso, son los otros tipos de violencia por las que mayormente se acude a los dispositivos de abordaje de las violencias por motivos de género (VPMG) en el ámbito universitario.

Gráfico 02: Tipos de violencias que los equipos de atención abordan con mayor frecuencia



Fuente: Elaboración propia a partir de relevamiento virtual (RUGE, 2025). Pregunta 14 [9].

En contrapartida, la **violencia física**, la **económica-patrimonial**, y **la política** son los tipos de violencias que los equipos abordan con mucha menor frecuencia. Cabe destacar que de esta observación no se puede inferir que estas violencias tengan escasa presencia en el ámbito universitario y/o que afecten a un reducido porcentaje de la comunidad universitaria. Sí en

[9] "¿Qué tan frecuentes son los diferentes tipos de violencias por las que se acude por orientación, asistencia y/o abordaje al equipo de atención del Protocolo en la institución?"

cambio, puede señalarse que en tanto sean transitadas por personas de la comunidad, no es muy frecuente que se acuda a los equipos de protocolos para su tratamiento.

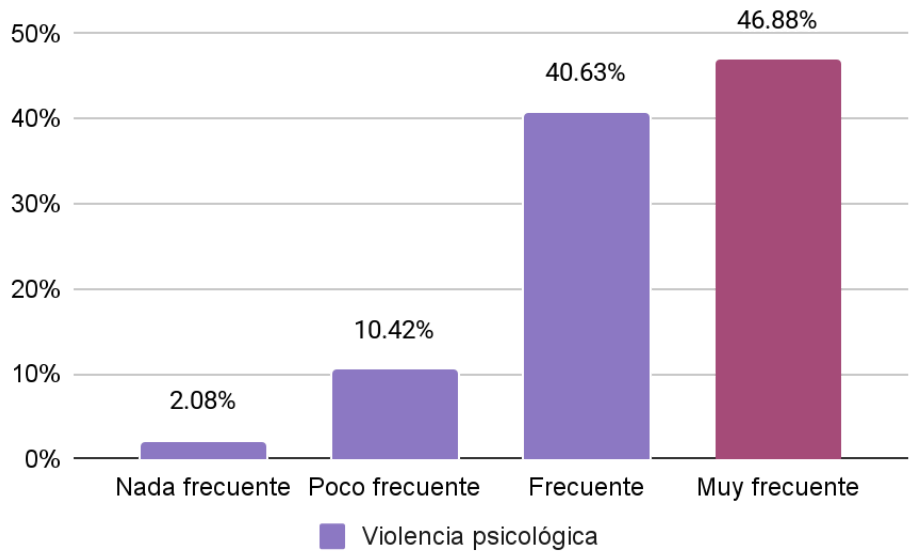
Nótese en este sentido, que persiste una tendencia identificada en el ya citado "*Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino*" (RUGE-CIN, 2020). Allí se observó que:

> Se indagó sobre las situaciones de violencia más frecuentes de acuerdo a las consultas y situaciones atendidas, entre las que remarcaron prácticas discriminatorias y acoso sexual entre integrantes de la comunidad. Las primeras remiten a chistes o comentarios sexistas, dirigidos o ambientales (a saber, aquellos que reproducen imaginarios y se expresan de forma abierta en aulas, pasillos y oficinas); la segunda, por su parte, implica un vasto abanico de prácticas y que podríamos calificar de leves (gestos y miradas insinuantes o reiterados pedidos de citas), graves (acercamientos excesivos o invitaciones sexuales pese a la negativa) o muy graves (hostigamiento o abuso). (p 28)

La preeminencia de las escuchas, orientaciones e intervenciones en torno a situaciones de **violencia psicológica**[10] da cuenta que frente a estados de "afectación o daño emocional" y/o de perturbación, dolor y/o aislamiento, los dispositivos de género constituyen una referencia importante para buena parte de la comunidad universitaria.

[10] El 87,5% de los equipos universitarios de atención en violencias por motivos de género informaron que abordan con frecuencia situaciones de violencia psicológica, el 78,1% dijo recibir de forma asidua episodios relativos a violencia simbólica y el 66,6% de violencia sexual, considerando en esta categoría el acoso.

Gráfico 03: Frecuencia de las situaciones de violencia psicológica que abordan los equipos de atención

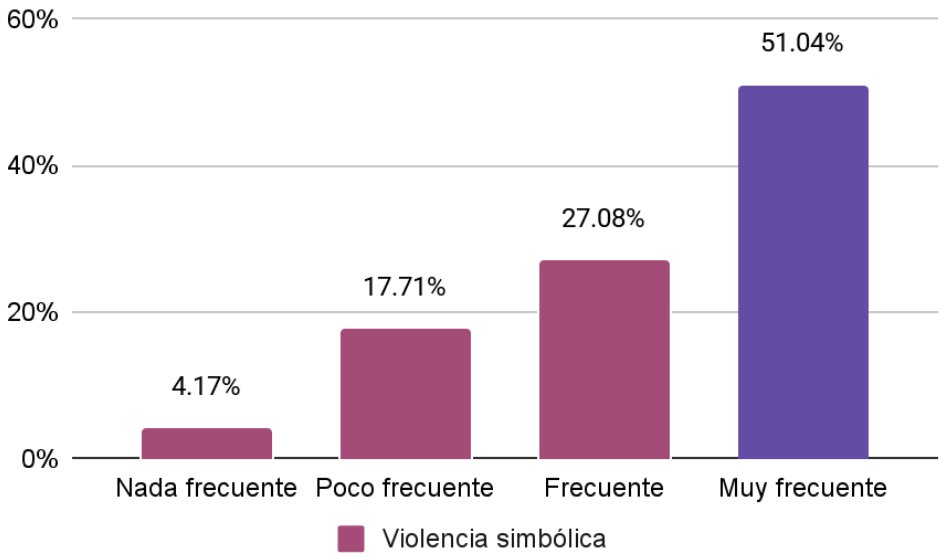


Fuente: Elaboración propia a partir de relevamiento virtual (RUGE, 2025). Pregunta 14.

Considerado aquello en su interrelación con la violencia simbólica (Vázquez Laba y Palumbo, 2019) que funda idearios de aceptación y reproducción de la desigualdad, la subordinación y disccriminación por motivos de género[11], los equipos de atención de los protocolos sostienen un sitio al que es posible acudir en búsqueda de asistencia y al que se le inviste de un poder de respuesta.

[11] Se toma como referencia para el análisis la definición de violencia psicológica y de violencia simbólica que establece la Ley Nacional N° 26.485. Siendo "violencia psicológica" aquella 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 (...)". Asimismo, por "violencia simbólica" se define aquella 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".

Gráfico 04: Frecuencia de las situaciones de violencia simbólica que abordan los equipos de atención



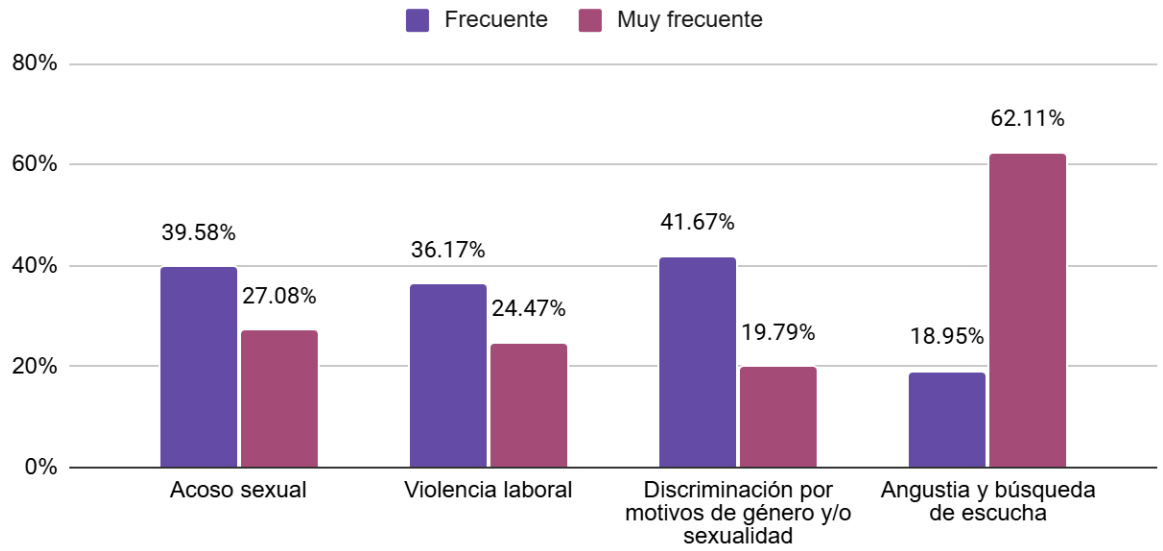
Fuente: Elaboración propia a partir de relevamiento virtual (RUGE, 2025). Pregunta 14.

Asimismo, la dominancia de la violencia psicológica, sexual y simbólica en el universo de situaciones que estos equipos abordan, permite reconocer "puntos de contacto o imbricación" entre esos estados personales de daño emocional o condiciones subjetivas de vulneración, y la persistencia de idearios, resistencias y prácticas arraigadas relativas a las posiciones de género, que atraviesan la vida universitaria e impactan en las formas en que las personas habitan, perciben y se relacionan en las instituciones de Educación Superior.

Finalmente, respecto de los **motivos** más frecuentes por los que se acude a los equipos de atención, resulta revelador para el procesamiento y análisis de los datos arrojados por el "Relevamiento nacional del estado de implementación y condiciones de trabajo de los equipos de atención de Protocolos" (RUGE-CIN, 2025), aquello que los equipos respondientes indican como los "motivos más frecuentes" que promueven las consultas, denuncias u otros tipos de intervención institucional. Una significativa cantidad de equipos de atención, 8 de cada 10, identifican que la "**necesidad y demanda de escucha** por estados de angustia" es uno de los motivos más presentes entre quienes acuden a esas unidades.

Asimismo, se señala el **acoso sexual** (66,6% de los equipos respondientes), la d**iscriminación por motivos de género y/o sexualidad** (61,4%) y la **violencia laboral** (60,6%) como los otros motivos concretos de consultas y pedidos frecuentes y muy frecuentes.

Gráfico 05: Motivos por los que se consulta con mayor frecuencia a los equipos de atención



Fuente: Elaboración propia a partir de relevamiento virtual (RUGE, 2025). Pregunta 15 [12].

Ello dialoga íntimamente con lo ya analizado en torno al fenómeno de ***ensanchamiento* del universo de intervenciones y abordajes** que despliegan los dispositivos universitarios, incluidas las acciones de asistencia, acompañamiento y articulación que se llevan adelante más allá de las estrictamente consignadas en la norma de los protocolos contra las violencias de género. Hablamos de una presencia extendida que, en la dinámica cotidiana de la vida universitaria, adquiere **gran transversalidad**, alcanzando un abanico de asuntos muy diversos y sensibles que, no afectan exclusivamente a mujeres y diversidades, sino al clima y cultura institucional toda.

Además de la problemática ya identificada en distintos trabajos en torno al acoso sexual en el ámbito universitario (Rovetto y Figueroa, 2017; Vázquez Laba y Palumbo, 2019), resulta revelador la recurrencia en el señalamiento de los **niveles crecientes de conflictividad en las interacciones ordinarias**, sea ya en vínculos afectivos, académicos como en los laborales. El

[12] "Considerando el periodo transcurrido desde la aprobación del Protocolo en la institución hasta la actualidad ¿qué tan frecuentes son los siguientes motivos por los que se acude al equipo de atención del Protocolo o dispositivo de abordaje de las violencias? (orientación, asesoramiento, asistencia o intervención)"

estado de malestar y tensión, la **salud mental y los padecimientos asociados** a ésta vuelven a aparecer en las respuestas de los equipos ante diferentes preguntas del instrumento de relevamiento.

En este punto, reconocemos una problemática que irrumpe en la vida de las instituciones universitarias con marcado énfasis. En comparación con lo relevado y estudiado en diagnósticos previos efectuados por la Red REGU-CIN (Informe final, 2020; Martín A.L [comp], 2020), la convivencia institucional como escena de frecuente de conflicto y daño, y la tensión o resquebrajamiento de las relaciones interpersonales dan cuenta de un tejido común “lastimado”, aparentemente debilitado.

En el cuadro que continúa, se categorizaron y agruparon los distintos motivos de consulta que informaron recibir los equipos de atención, se puede puede apreciar el proceso sostenido de expansión de los ámbitos en los que estos dispositivos se encuentran actuando, esté o no formalmente contemplado por las normas institucionales que marcan su génesis.

Tabla 01: Tipos de tratamientos según otros motivos frecuentes de consulta

Tipo de tratamiento	Otros motivos frecuentes de consulta
ASISTENCIA	Salud y padecimiento mental
	Salud sexual y reproductiva
	Conflictividad en el seno familiar y violencia intrafamiliar
	Consumo problemático
	Abordaje pedagógico y convivencial de conflictos en el aula.
MEDIACIÓN	Conflictos en convivencia laboral
	Conflictos por distribución de tareas y desempeño de funciones
	Violencia laboral
ASESORAMIENTO y PROMOCIÓN	Gestión de acceso y ejercicio del derecho a la identidad de género
	Gestiones administrativas de acceso a derechos (ej licencias)
FORMACIÓN y SENSIBILIZACIÓN	Capacitación en temas de género y diversidad.
	Campañas de sensibilización

Fuente: Elaboración propia a partir de relevamiento virtual (RUGE, 2025). Pregunta 15.

A este vasto y heterogéneo universo de situaciones, idearios, conductas y hábitos se enfrentan los equipos de atención de las Universidades. Una escena epocal que les exige más y mejor transversalidad en las articulaciones intra e interinstitucionales, “creatividad y ductilidad en las intervenciones”, dinamismo en los abordajes y, como veremos más adelante en este mismo informe, decidida y marcada **sobrecarga de tareas** en equipos diezmados.

Conclusiones

Desde fines del siglo XIX los feminismos han dado muestras acabadas acerca de su poder convocante y cohesivo en tanto expresión política movilizada, heterogénea, tan polifónica como dinámica. Asimismo, se reveló como el movimiento social con mayor crecimiento en las últimas décadas en la Argentina.

La capilaridad social que adquirió la agenda de género, sus demandas y reivindicaciones asociadas, especialmente de la mano de un evento histórico-político como el sucedido el 3 de junio de 2015 bajo el lema “Ni Una Menos”, explica el proceso incesante de refundaciones y desplazamientos ocurridos al interior del sistema universitario argentino.

En esa escena epocal de apertura y masificación de las cuestiones de género, y con la potencia de los feminismos y activismos sexo-disidentes movilizando dentro y fuera de las instituciones, los dispositivos universitarios de abordaje de las violencias por motivos de género tuvieron su génesis y construyeron un proceso ulterior de despliegue y consolidación.

No obstante, a una década de ese primer “Ni Una Menos”, el análisis preliminar de lo relevado y presentado, nos permite identificar que el drástico cambio ocurrido en el escenario nacional, no sólo en términos materiales y de justicia distributiva, sino de cuestionamiento de consensos democráticos hasta ahora infranqueables , viene afectando -incluso dañando- fibras sensibles de las comunidades universitarias. Los anticuerpos sociales ante discursos y prácticas de violencia, intolerancia, maltrato y cancelación se revelan “resentidos” y, con ello, la escena institucional en la que los equipos de atención

sostienen sus tareas cotidianas también está mutando a un ritmo presuroso, trayendo consigo nuevas demandas y necesidades en tiempos de fragilidad extendida.

Sin duda alguna, la categoría "violencia de género" corresponde a un término con gran capacidad de conmover e interpelar. Un término que viene posibilitando revisar de manera retroactiva situaciones y conductas naturalizadas, así como comprender la problemática estructural de la cual es mensaje y emergente. A partir de ello, demandar al Estado, a las organizaciones e instituciones las políticas de fondo que requiere su prevención y erradicación.

Sin desmedro de ello, observamos aquí una paradoja. En la medida en que la agenda feminista fue madurando y transversalizándose en distintos ámbitos, incluídos la Educación Superior, el **paradigma de la violencia de género** y la "**lengua del derecho**" también se "ensancharon y desbordaron" (Trebisacche, 2018). Bajo el término o significante "violencias" se nominaron y problematizaron una diversidad de afectaciones, vulneraciones y estados de subordinación y exclusión. Al ritmo que la categoría "violencia de género" permitía nombrar lo antes innominado, hacer visibles los padecimientos, revisar prácticas arraigadas y construir una conciencia compartida de la experiencia común de opresión; también se vino instalando una "narrativa totalizadora" en torno a esa categoría, una suerte de "significante-amo" (Trebisacce, 2018) a través del cual se reprodujeron algunos esquemas interpretativos de la violencia en registros binarios, y se fijaron subjetividades.

Ese mismo desborde o ensanchamiento del paradigma de la violencia de género que desde distintos campos de los estudios de género y feministas se ha señalado y problematizado (Trebisacce, 2018; Pérez, 2023; López, 2020; Arduino, 2018), por un lado permitió dentro de las Universidades dar pasos firmes y avances decisivos en la creación y despliegue de las políticas de género. No obstante, en paralelo, abrigó la posibilidad de interpretar y nombrar como *violencia*, una diversidad de situaciones de daño y afectación no siempre, y no necesariamente, fundadas en el género.

Desde esta lectura es posible ensayar algunas conclusiones acerca de los datos arrojados en esta sección del informe de relevamiento. La multiplicidad de situaciones que se encuentran abordando los equipos de atención, incluso -según se desprende de la información aquí suministrada- en un universo mayor al contemplado por los textos normativos de los

Protocolos, dá pautas de esta dimensión paradojal que reviste la expansión y desborde del término “violencia de género” y el conjunto de situaciones heterogéneas que alberga como sentidos.

En tanto la existencia de daño, de conflicto o afectación viene siendo marcadamente vivenciada y representada como una forma o huella de “violencia” (Pérez, 2023), los dispositivos de escucha y abordaje universitarios se reconocen convocados -o requeridos- de intervenir para la resolución de “todos” -o de múltiples- conflictos y promover la resolución y reparación de muy distintos daños en tanto involucren a “mujeres y diversidades”.

El emergente de ello es lo compartido en este apartado, cuya lectura podrá asumir nuevos pliegues de interpretación a la luz de los hallazgos informados en los siguientes cuerpos de este informe. Sin embargo, no solo se trata de reconocer cómo el “significante violencias y violencias por motivos de género” se ha ensanchado y abrigado tal diversidad de situaciones; sino también que este fenómeno va acompasado con la agudización de estado de fragilidad subjetiva y de precariedad de “lo común” que se expresa cada vez con mayor alerta en las universidades.

El sensible **aumento de la conflictividad vincular** y las dificultades crecientes detectadas en las relaciones interpersonales, tanto entre personas con distintas posiciones de poder como entre pares, el quiebre de registro de debido respeto y cuidado, el rápido escalamiento de los conflictos y las discusiones, y el estado de intolerancia, para nombrar solo las más frecuentes situaciones que los equipos de atención dicen estar abordando en sus “nuevos tratamientos expandidos”, no pueden sino pensarse en una escena mucho más amplia que la de las Universidades.

Como sabemos, las Universidades son porosas, están situadas, reproducen en su seno conquistas y tensiones, logros y vacancias. Cuando, a 10 años del primer Ni Una Menos, el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) desarma la institucionalidad de género, desfinancia y desmantela programas de atención y protección, patologiza y criminaliza las identidades LGTBIQ+, sostiene una cruzada ideológica (o “batalla cultural”) contra la agenda de derechos, la justicia social y niega la especificidad de la violencia de género, la condición y sensación de intemperie social se agrava. Y si ello acontece, la respuesta espontánea es la

referencia cercana, un pedido de asistencia, mediación, asesoramiento a los equipos que “atienden y escuchan” dentro de las Universidades, esté o no previsto en los protocolos.

En otra dimensión, la del **clima y convivencia laboral**, frente a estudiantes, docentes y nodocentes con salarios resentidos, pluriempleo, sobrecarga de tareas y funciones -además de las de cuidado y reproducción de la vida-; las grupalidades, equipos de estudios, trabajo y de investigación se vuelven, con cierta frecuencia, escenarios atravesados por dinámicas hostiles, de recriminación, destrato, egoísmos y competencias. El clima laboral se resiente y con éste también lo hacen las formas de habitar los espacios compartidos y de imaginar formas de “aseguramiento colectivo” (Malacalza, 2020).

Finalmente, este informe expone la dimensión que adquieren las situaciones atravesadas por **cuestiones de salud mental, padecimiento subjetivos y consumo problemático** en el trabajo cotidiano de los equipos de atención. Que el 80% de los equipos de atención respondientes señalen a la “**necesidad de escucha**” como uno de los motivos más frecuentes por los que se acude a los dispositivos de género, indica que ante tejidos y redes sociales puestos en crisis, las políticas de género en forma más global, y las unidades o dispositivos de abordaje de las violencias en particular, siguen siendo representadas en las comunidades universitarias como “sitios hospitalarios”, ámbitos donde referenciarse, buscar reparo, respuesta, quizás “abrigo institucional” para matizar la sensación de atomización y aislamiento.

Para concluir, frente a escenas vinculares y laborales surcadas por la **precariedad afectiva** y el desapego, lo que aquí identificamos es un marcado **cambio de clivaje de los dispositivos de atención universitarios** donde emerge como “foco u objeto” de intervención directa la trama relacional, vincular, interpersonal. En otras palabras, tratamientos que contienen, pero que exceden, los sujetos y las posiciones de género, probablemente haciendo de la política de género y de la de abordaje de las violencias una “po/ética afectiva” (Cano, 2022) de acompañamiento y (re)educación sentimental en un escenario plagado de incertidumbres, quiebres y tembladeral de consensos por la crueldad y la violencia neo-ego-liberal.

Situaciones, paradigmas y estrategias de abordaje de los Protocolos y sus equipos.

Introducción

Si en el apartado anterior se describieron las características de las situaciones que llegan a los Protocolos de Género, esta sección estará abocada al análisis del enfoque de abordaje de los Protocolos según las situaciones que se abordan, las principales medidas que implementan los equipos en las intervenciones y los sujetos a los cuales se encuentran orientadas. Como se ha señalado, estas problemáticas se han vuelto cada vez más complejas, lo que exige a los equipos a cargo una reflexión constante y creativa, orientada al diseño de estrategias que promuevan un abordaje integral, cuidado y pertinente.

En términos generales, los propósitos de los protocolos pueden resumirse en tres ejes fundamentales: intervenir, sancionar y prevenir la violencia sexista (Trebisacce y Dulbecco, 2021). No obstante, dentro de estos ejes se despliega un abanico de acciones que incluyen la escucha activa, la contención de las personas involucradas, el trabajo con quienes han ejercido violencia, la articulación con áreas internas y externas a las universidades, la construcción de medidas de protección, la formación y sensibilización, así como la implementación de dispositivos de reflexión, entre otras.

Según el Informe Final elaborado por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE, 2020), la mayoría de los protocolos contemplan medidas preventivas, de contención tanto para la víctima como para la persona denunciada, así como medidas pedagógicas y orientadas a garantizar la permanencia universitaria. Asimismo, se destaca que las medidas más frecuentemente implementadas, según las referencias de los equipos de atención, son las de contención, prevención, permanencia y las pedagógicas. En contraste, las medidas disciplinarias son las menos frecuentes y, al mismo tiempo, las que enfrentan mayores obstáculos para su implementación, lo cual evidencia las tensiones y limitaciones institucionales en relación con el ejercicio de la sanción.

Los protocolos constituyen marcos normativos específicos que definen rutas particulares de abordaje e intervención ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género (Martín, 2021). Sin embargo, estos marcos conviven con otras normativas internas y externas de las instituciones (Vázquez Laba et al., 2016), lo que exige un trabajo de

articulación constante. En este sentido, es importante señalar que las medidas no son exclusivamente diseñadas ni ejecutadas por los equipos de abordaje, sino que requieren un trabajo conjunto con otras áreas, actores y actrices de la universidad.

Parafraseando a Ileana Arduino, los equipos de abordaje y los protocolos no deben ser interpretados como "un cuarto propio"; es decir, la responsabilidad en la prevención y erradicación de la violencia y la discriminación por razones de género no recae únicamente sobre dichos equipos, sino que compromete a toda la comunidad universitaria en su conjunto.

Principales resultados

Desde sus orígenes, los protocolos de actuación fueron creados con el principal objetivo de intervenir ante situaciones de violencia que emergen **dentro del ámbito universitario**, particularmente en los vínculos que se establecen entre los sujetos que forman parte de la comunidad académica, educativa, laboral y/o personal. En este caso hablamos de **situaciones internas**[13].

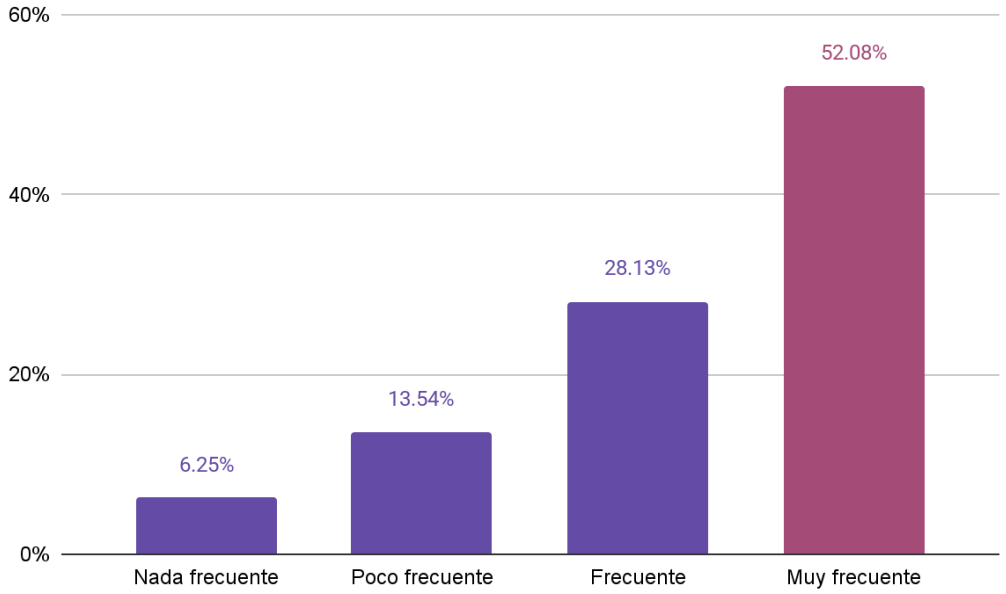
Sin embargo, los equipos de atención refieren haber ampliado el alcance de los acompañamientos (RUGE, 2020), brindando atención, orientación y asesoramiento ante situaciones de carácter tanto **mixto** –es decir, cuando alguna de las partes no forma parte de la universidad– como **externo** –generalmente asesorando personas vinculadas al territorio y el entorno barrial donde la institución universitaria es referenciada sin tener estos sujetos una inserción institucional. En este sentido, es dable destacar que según el presente relevamiento el 59,3% de los equipos respondientes refirieron abordar y brindar asesoramiento ante situaciones mixtas. Esto implica en muchos casos la realización de articulaciones y/o derivaciones con instituciones ajenas a la universidad; pero también da cuenta de cómo las instituciones universitarias, en su rol social, se encuentran muchas veces con recursos propios conteniendo la falta de infraestructura pública en la materia. Esto, en un contexto de desmantelamiento de recursos y programas, exacerba la relevancia de la

[13] Cabe destacar que la situación de violencia y/o discriminación se puede haber dado dentro o fuera de las instalaciones universitarias o de manera telefonica o virtual.

labor de los equipos de atención, quienes en este rol logran darle continuidad a las políticas de género en todo el país a pesar del fuerte desfinanciamiento que vienen sufriendo.

Por otro lado, en lo que respecta a las medidas específicas que recomiendan y realizan los equipos de atención, en el presente relevamiento han sido consultadas en cinco ejes: protectivas inmediatas, preventivas, formativas, reparatorias y sancionatorias o de penalidad.

Gráfico 06: Frecuencia recomendación de medidas protectivas inmediatas por parte de los equipos de atención



Fuente: Elaboración propia a partir de relevamiento virtual (RUGE, 2025). Pregunta 19 [14].

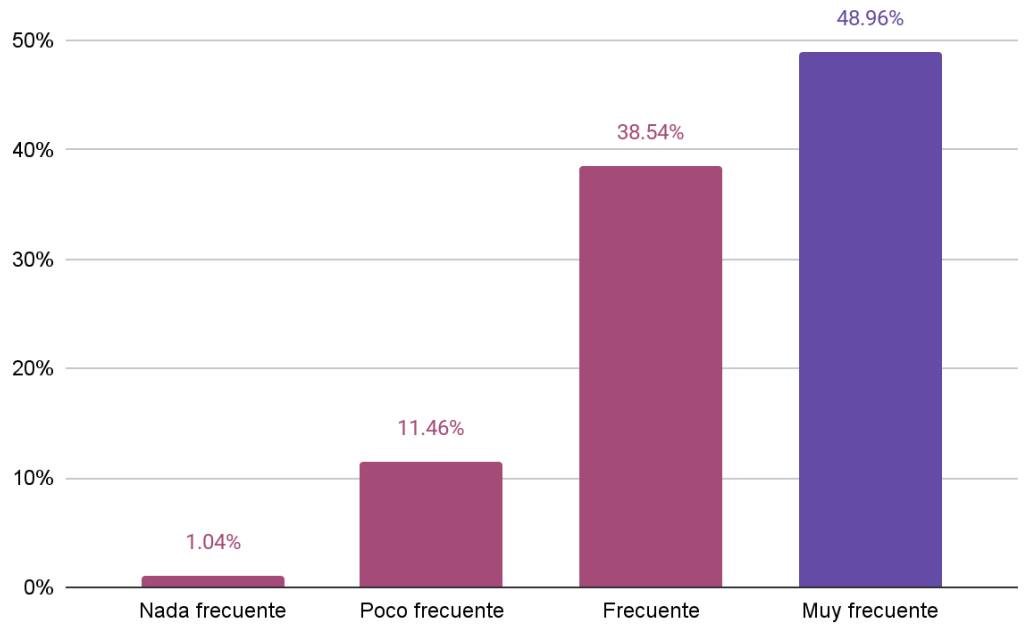
Las **medidas protectivas** han sido declaradas como *muy frecuentes* por un **52%** de los equipos, constituyendo la modalidad de medida de mayor implementación. Estas medidas se vinculan al resguardo de las personas afectadas, pudiendo configurarse de formas variadas, y entendiendo que una de las variables que incrementa el riesgo en los casos de violencia de género es la continuidad del contacto entre los involucrados.

Algunas están vinculadas con medidas de articulación con áreas de la universidad, como cambios de turnos o comisiones, licencias o suplencias; otras también con articulaciones externas que buscan resguardar a la persona afectada mediante acompañamientos

[14] "Considerando la variedad de situaciones abordadas por el equipo de atención ¿qué tan frecuentes son las siguientes recomendaciones en el marco de la aplicación del Protocolo?"

judiciales, dispositivos de alerta, traslados seguros y contacto con redes estatales. De esta forma, las articulaciones internas tienen por objetivo principal la continuidad laboral/académica de las personas afectadas para su permanencia en las instituciones, mientras que las articulaciones externas están orientadas a la búsqueda de un acompañamiento integral y de cuidado de la persona.

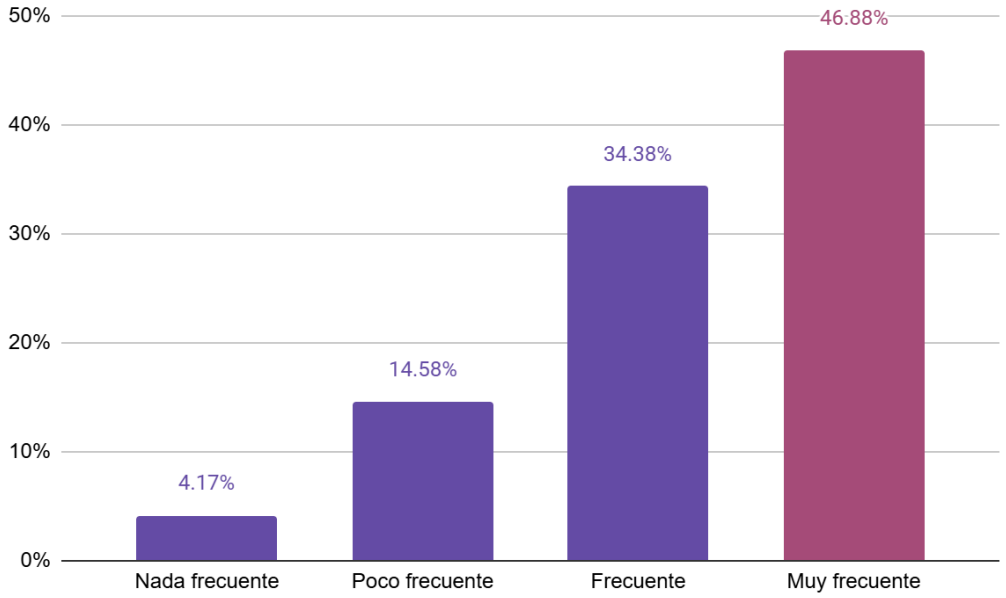
Gráfico 07: Frecuencia de recomendación de medidas preventivas por parte los equipos de atención



Fuente: Elaboración propia a partir de relevamiento virtual (RUGE, 2025). Pregunta 19.

En segundo lugar, las **medidas preventivas** fueron indicadas en un **49%** como *muy frecuentes*, y en un **39%** como *frecuentes*. Las mismas se orientan a desarticular las causas estructurales de la violencia por motivos de género mediante estrategias de sensibilización y transformación cultural a través de campañas, talleres, promoción de masculinidades igualitarias y espacios de reflexión sobre la temática de género. Estas acciones buscan incidir en las representaciones sociales naturalizadas, operando sobre los imaginarios colectivos que sostienen las desigualdades de género, lo cual las convierte en herramientas fundamentales para la prevención de la violencia.

Gráfico 08: Frecuencia de recomendación de medidas formativas por parte los equipos de atención



Fuente: Elaboración propia a partir de relevamiento virtual (RUGE, 2025). Pregunta 19.

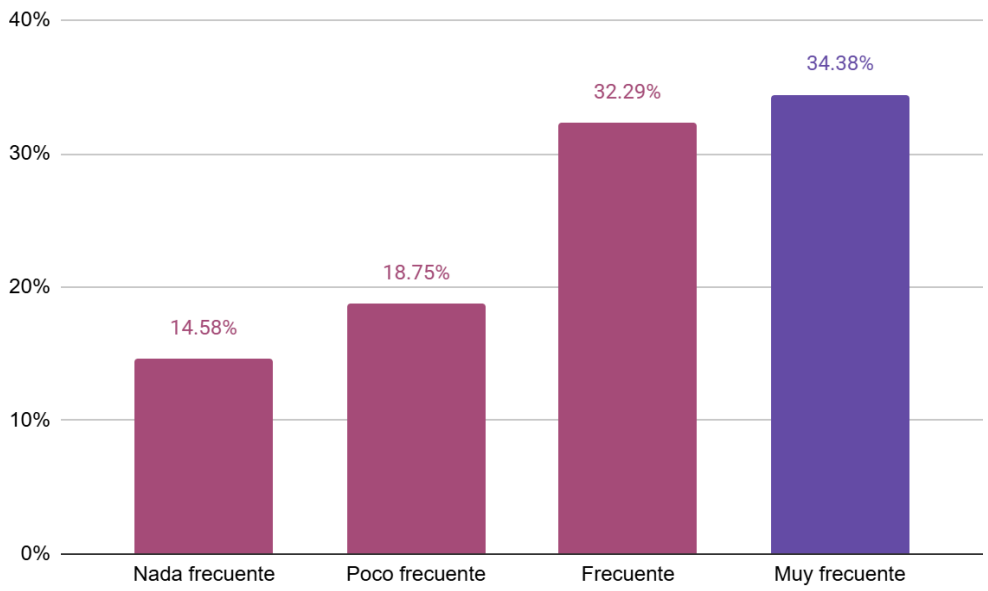
Por su parte, las **medidas formativas** ocuparon el tercer lugar, siendo *muy frecuentes* en un **47%** de los equipos. Estas incluyen capacitaciones en Ley Micaela, talleres interdisciplinarios sobre violencias, cursos de posgrado, charlas abiertas con perspectiva de género, creación de cátedras y seminarios específicos, instancias de formación para autoridades y jornadas pensadas como dispositivos pedagógicos orientados específicamente a cada sector de la comunidad universitaria.

Refieren a estrategias para transversalizar la perspectiva de género en el currículum universitario y en los planes de estudio, además de en el lazo social y en la cultura institucional universitaria, promoviendo la construcción de una mirada crítica en el ámbito universitario tanto laboral como académico. Estas medidas tienen por objetivo configurar herramientas clave para la transformación institucional, en tanto permiten revisar prácticas, discursos y estructuras organizacionales, orientando a las instituciones hacia la cultura institucional comprometida con la prevención y erradicación de las desigualdades de género.

En el marco de los abordajes de los protocolos, suelen implementarse como medidas de sensibilización y capacitación orientadas a la persona señalada de perpetrar la inconducta

con el objetivo de proporcionarle herramientas para la revisión de sus prácticas, o bien sobre las grupalidades implicadas en el marco de la situación atendida para sensibilizar sobre la problemática y generar mejores condiciones de acompañamiento y continuidad para la persona consultante o denunciante.

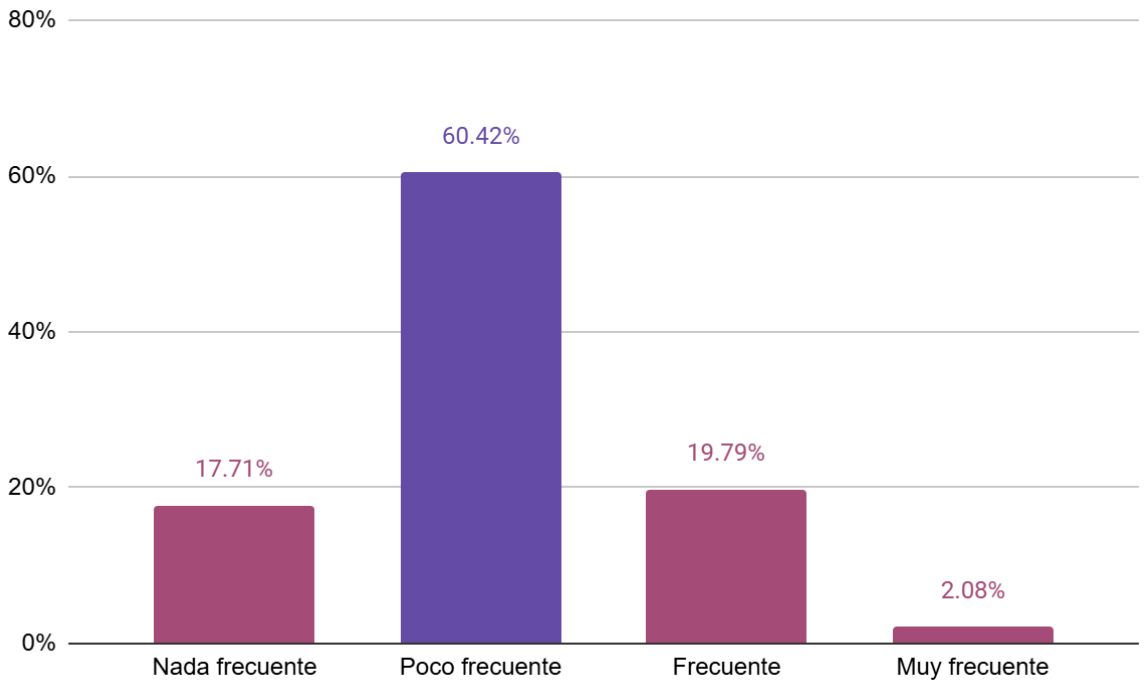
Gráfico 09: Frecuencia de recomendación de medidas reparatorias por parte los equipos de atención



Fuente: Elaboración propia a partir de relevamiento virtual (RUGE, 2025). Pregunta 19.

Las **medidas reparatorias** se enfocan en mitigar los efectos del daño causado a las personas afectadas, incluyendo acciones de acompañamiento psicológico, medidas de restitución, apoyo académico y económico, y reparaciones simbólicas. En este caso, podemos observar que el **34%** de los equipos las refirieron como *muy frecuentes* dentro de sus recomendaciones, seguido por un **32%** que las refirió como *frecuentes.*

Gráfico 10: Frecuencia de recomendación de medidas sancionatorias o de penalidad por parte los equipos de atención



Fuente: Elaboración propia a partir de relevamiento virtual (RUGE, 2025). Pregunta 19.

Finalmente, las **medidas sancionatorias** son las intervenciones que se presentan en menor frecuencia (tan sólo un 2% las refirió como *muy frecuente*), tal como se había reflejado ya en el Informe Diagnóstico de las RUGE (RUGE, 2020, p 20). En este punto, es importante destacar que si bien los protocolos tienen entre sus objetivos la sanción, la presente frecuencia refiere al abordaje integral que se proponen los mismos. Asimismo, la mayoría de los protocolos no tienen competencia formal para implementar estas medidas (Trebisacce y Dulbecco, 2021, p 85), es decir, que los equipos realizan una evaluación y posterior recomendación de sanción que luego es remitido a las áreas pertinentes. Sin embargo, observando los datos del último informe de la RUGE anteriormente mencionado, podemos dar cuenta de que estas medidas son las que más tiempos de espera suponen tanto a los equipos de atención como a denunciantes (RUGE, 2020, p 20), con lo cual podemos suponer que esto refleja tensiones y obstáculos para establecer consecuencias legales o disciplinarias, desalentando el uso o recomendación de las mismas. Asimismo, esto puede argumentarse en relación a, por un lado, la naturaleza de las manifestaciones y tipos de violencias más frecuentes en los ámbitos universitarios. Como vimos previamente, teniendo

en cuenta que las formas más frecuentes radican en las violencias psicológicas, simbólicas y sexuales (principalmente en la modalidad de acoso), cabe la posibilidad de esgrimir abordajes de menor punición ante situaciones de posible menor gravedad. Por otro lado, y haciendo eco de la época actual, no debemos dejar de lado el avance que han realizado los feminismos universitarios a la hora de problematizar los abordajes exclusivamente o prioritariamente punitivistas, abonando a otros enfoques y estrategias de abordaje.

Los datos brindados en torno a las estrategias y paradigmas nos permiten observar que las medidas están prioritariamente dirigidas a las personas afectadas y en un 41% a quienes ejercen violencia. Las intervenciones destinadas al entorno institucional o comunitario son mucho menos frecuentes, lo cual revela la necesidad identificada por los equipos de atención de fortalecer políticas de transformación cultural y abordaje colectivo en el marco de las intervenciones de los Protocolos. Sin embargo, es importante señalar que ya en 2020 un 93% de las instituciones universitarias habían adherido a la Ley Micaela (RUGE, 2020, p 20); y según el Informe Final: Relevamiento sobre el Estado de implementación de la Ley Micaela en el Sistema Universitario argentino (2025), podemos destacar el avance significativo de dicha capacitación tanto en las autoridades como en el claustro nodocente, docente y estudiantil (RUGE, 2025, p 10), abonando a la prevención de las discriminaciones y violencias por motivos sexogenéricos en tanto constituyen una política fundamental para la sensibilización y formación sobre sobre estas temáticas para la comunidad universitaria (RUGE, 2025, p 21).

Conclusiones

Los datos relevados indican que los equipos de los protocolos en estos años de implementación contemplan un diversidad de problemáticas, tipos de situaciones y estrategias de abordaje. Ahora bien, como mencionamos al inicio de este apartado los protocolos son guías de actuación en la universidades que permitan el cumplimiento de ley de protección integral de las mujeres (Vazquez Laba et. al,p. 111 2016). Estas normativas tienen como principios rectores respetar la autonomía de la personas, la no revictimización y ser espacios de confidencialidad, contención, acompañamiento y asesoramiento (Trebisacce y Dulbecco, 2021).

Sin embargo, como refiere Blanco (2016), estos protocolos no solo abordan estos propósitos inmediatos sino que a su vez trabajan sobre las prácticas cotidianas: los códigos culturales, valores, normas, imaginarios de la comunidad universitaria. Sin dudas, la alta frecuencia en las medidas de protección refieren al cuidado de las personas afectadas y a su permanencia en el espacio universitario. Sin embargo, la mayoría de las medidas de prevención y formativas refieren a este aspecto problematizador de las interacciones cotidianas. La baja frecuencia de la aplicación de medidas sancionatorias sugiere que no se aborda prioritariamente desde una perspectiva punitiva, sino más bien como una problemática de carácter sociohistórico. Bajo esta concepción, la violencia es comprendida como una consecuencia de las relaciones asimétricas construidas históricamente en torno a las diferencias sexuales, las cuales han derivado en la transformación de la diferencia en desigualdad (Lamas, 1998). En esta línea, la violencia por razones de género se interpreta como una manifestación directa de dicha desigualdad estructural. Esto no resulta en detrimento de que pudieran existir dificultades en la articulación entre áreas, principalmente las jurídico-legales, que desalienten la recomendación de estas medidas.

Si bien existen dispositivos de acompañamiento frente a situaciones particulares, se entiende que las expresiones de violencia están social y colectivamente habilitadas en el marco cotidiano de sostén que proporciona el patriarcado (Arduino, 2018). Asimismo, como se mencionó al inicio, estas normativas coexisten con otras regulaciones y áreas institucionales de las universidades.

Esto habilita el interrogante de si la incorporación de dichos procedimientos ha generado transformaciones efectivas y necesarias en las normativas, prácticas y valores de la comunidad universitaria, así como en sus estructuras y jerarquías; o si, por el contrario, la responsabilidad ha sido delegada exclusivamente en los equipos de abordaje de las violencias de los protocolos sin asumir un compromiso real de dichas transformaciones.

Características y condiciones generales de los equipos de atención

Introducción

Si bien uno de los objetivos centrales del Relevamiento nacional apunta a producir información que permita caracterizar con mayor precisión las condiciones de implementación de los Protocolos, en este marco resulta de interés focalizarnos en las personas encargadas de sostener cotidianamente los procesos de atención frente a las situaciones de discriminación y violencias que allí se enmarcan.

Es por esto que se tomó la decisión metodológica de que el relevamiento no se limitara a solicitar información centralizada mediante un único referente institucional sino que orientó su mirada hacia los equipos de atención como unidad de relevamiento y se propuso construir datos sobre cada una de las personas que los integran. Es así que, como explicamos en el apartado metodológico, el objeto de este relevamiento no fueron las instituciones universitarias en sí, sino cada uno de los equipos de atención que forman parte de ellas.

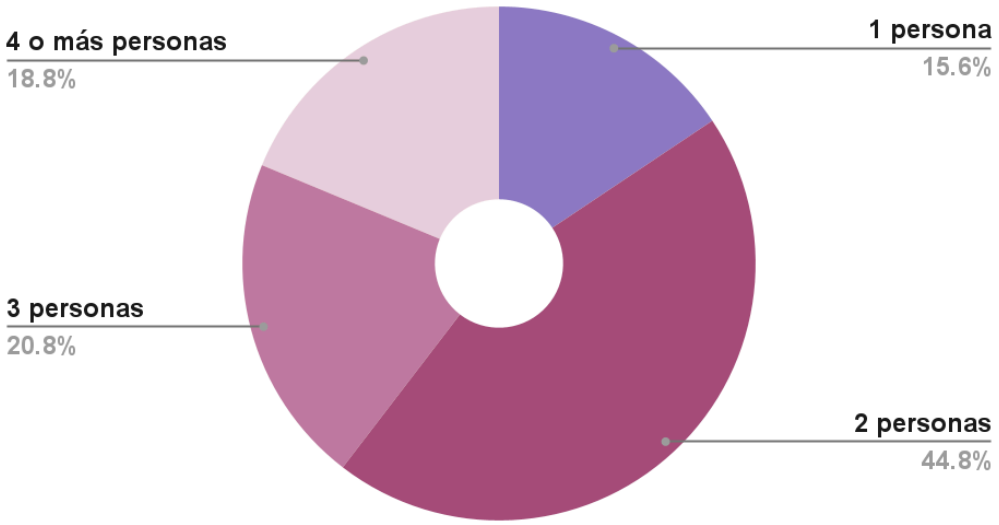
De esta forma, a los fines de este informe preliminar y este apartado, hemos seleccionado para desarrollar e indagar preguntas pertenecientes a los siguientes segmentos del cuestionario:

- Equipos de atención II: Composición y características del equipo –en particular compartiremos información sobre número de personas que conforman el equipo de atención en el marco del Protocolo institucional, formación disciplinar e identidad sexogénerica.
- Equipos de atención III: Condiciones contractuales del equipo –aquí nos detendremos sobre las condiciones contractuales y de empleabilidad de les integrantes de los equipos de atención.

Principales resultados

Sobre el total de instituciones universitarias que respondieron al relevamiento, más del 80% ha declarado encontrarse conformado por 3 o menos personas. En particular, casi un 66% ha declarado contar con equipos mínimos integrados por entre 2 y 3 personas, y un 19% ha consignado contar con equipos de 4 o más personas. Cabe destacar que casi el 16% no cuenta con "equipos" conformados en sentido estricto, ya que han explicitado que la tarea es coordinada y realizada por 1 sola persona. Esto puede ser contrapuesto con los datos disponibles hasta ahora en el informe diagnóstico de 2020 (RUGE), donde los resultados arrojaron que la mayoría de los equipos de trabajo se encontraban conformados por 3 personas.

Gráfico 11: Cantidad de integrantes de los equipos de atención



Fuente: Elaboración propia a partir de relevamiento virtual (RUGE, 2025). Pregunta 44[15].

Estos datos, sin embargo, requieren ser puestos en cuestión teniendo en consideración la heterogeneidad de las instituciones universitarias que integran la RUGE. Un cruce necesario es aquel que tensione los datos aportados en esta dimensión con la cantidad de equipos descentralizados existentes por institución universitaria y también con el tipo o modalidad de gestión conforme las dimensiones institucionales; ya que en algunos casos las duplas o tríos forman parte y actúan en coordinación dentro de un equipo o programa institucional más amplio que las contiene. Este es el caso de, por ejemplo, las Universidades Nacionales

[15] ¿Cuántas personas conforman el equipo de atención?

de La Plata (1 equipo central y 18 equipos descentralizados), de Rosario (14 equipos, algunos con Protocolos independientes entre sí), de Tucumán (15 equipos) y de Córdoba (23 equipos).[16]

En otros casos efectivamente es posible verificar la ausencia de integrantes mínimos y cómo la responsabilidad se encuentra concentrada en una sola persona que oficia de referencia del programa o Protocolo institucional, cuando no –incluso– de todas las políticas de género de la institución. En estos casos es menester destacar la centralidad que adquiere el trabajo en red encabezado por RUGE como herramienta de construcción feminista constituyendo un marco de apoyo, consulta y sinergia –no sin conflictos– con la potencia para contribuir al sostenimiento y crecimiento progresivo de las construcciones más precarias o solitarias, habilitando vasos comunicantes mediante sus encuentros, documentos técnicos y toma de decisiones por centros regionales.

El trabajo en red es una forma de *hacer*, que supone ir tejiendo relaciones, aprendizajes y complicidades, avanzando de nudo en nudo hasta tener constituido un espacio común, abierto y diversificado en el que se puedan ir sumando nuevas iniciativas, propuestas y empeños. El trabajo en red supone dar énfasis al proceso de construcción de los espacios de encuentro y acción común y no a la estructura organizativa, la cual deviene en secundaria y en función de la dinámica de los procesos y sus necesidades (que son dinámicas, multidimensionales y complejas). No se trata, pues, de hacer redes para lanzarlas y pescar a otres (personas o instituciones), sino de convocar a participar con iniciativas creadoras en el proceso de construcción de la dinámica en red (Jara, 2012).

El trabajo en equipo interdisciplinario cobra relevancia, entonces, a partir de una conceptualización compleja de las violencias por motivos sexogenéricos que exige desplegar una materialidad técnico-política para prevenirla y hacer frente a ella apoyada en un diálogo de saberes y marcos institucionales.

> Cuando nos referimos a las violencias por razones de género asumimos su carácter de fenómeno social complejo, articulado a procesos de estructuración socio-histórica que develan la articulación patriarcado-capitalismo-colonización

[16] Si bien aquí hacemos mención a la totalidad de equipos de atención que integran la estrategia de abordaje de los protocolos en estas instituciones universitarias, no en todos los casos se obtuvo respuestas por la totalidad de los equipos referidos para el presente relevamiento.

> en la modulación de prácticas de desigualdad y opresión articuladas y fundadas en cosmovisiones sexogenéricas hegemónicas. Reconocemos también su producción y reproducción en las instituciones de las que formamos parte, condiciones que son significadas corporizadas y actuadas en los vínculos cotidianos de diverso tipo; situación que, sin embargo, abre en un mismo movimiento la posibilidad de su combate y transformación. Reconocemos entonces a la Universidad como un ámbito de (re) producción de violencias de diverso tipo, entre ellas aquellas articuladas al género expresadas en la vigencia y persistencia de construcciones hetero –cis– normadas que imprimen tanto las subjetividades, como la espacialidad misma ordenando regímenes de visibilidad, afectividad y enunciación, presencias y ausencias. Como ámbito donde aún se sostienen mecanismos y constatación de accesos, permanencias y participación diferenciales para mujeres y disidencias; pero a la vez también reconocemos, la importancia catalizadora de la institución universitaria para la sociedad toda y su posibilidad contingente y abierta de transformación mediante la construcción política. (López et al., 2021, p 139)

La dimensión del equipo (número de integrantes y su formación disciplinar) cobra centralidad a los fines de activar medidas –como vimos en el apartado anterior– y políticas preventivas, de atención y reparatorias de forma integral e intersectorial.

> [...] la experiencia de varios años de implementación de protocolos en facultades y universidades demuestra que un marco normativo o regulatorio por sí solo no asegura cambios duraderos si no está acompañado por dispositivos de atención a cargo de personal especializado e idóneo, políticas de prevención y sensibilización con presupuesto asignado, y espacios institucionales específicos para diseñar y sostener los abordajes y las iniciativas tendientes a desnaturalizar las violencias y a promover derechos. [Si bien los protocolos y consejerías] en muchos casos han permitido que los distintos actores relevantes de la institución acordarán cómo proceder ante situaciones de violencia machista, qué medidas tomar y cómo evitar la revictimización y exposición de quienes padecieron esas violencias. Han contribuido a visibilizar y nombrar las violencias, pero ningún ámbito o institución social se transforma aplicando normas procedimentales,

> sanciones o castigos. De ahí que la apuesta fundamental para erradicar las violencias machistas en las universidades sea transformar el contexto que las produce o hace posible que se produzcan. Para eso, es necesario diseñar políticas integrales que, entre otros, incluyan dispositivos de seguimiento y prevención destinados a varones que ejercen violencia, y formación de promotoras contra las violencias. También es clave generar articulaciones y espacios de diálogo[trabajar] en la sensibilización de los diferentes actores para modificar las pautas de comportamiento y la cultura organizacional de esos espacios. En este sentido, si bien los protocolos son una herramienta fundamental, no pueden ser la única disponible. (AAVV RUGE, 2020, p 56)

El trabajo en soledad limita nuestras capacidades de interrogación e intervención y nos expone en forma diferencial a prácticas iatrogénicas tanto para las personas usuarias como para la salud integral de quienes integramos esos equipos.

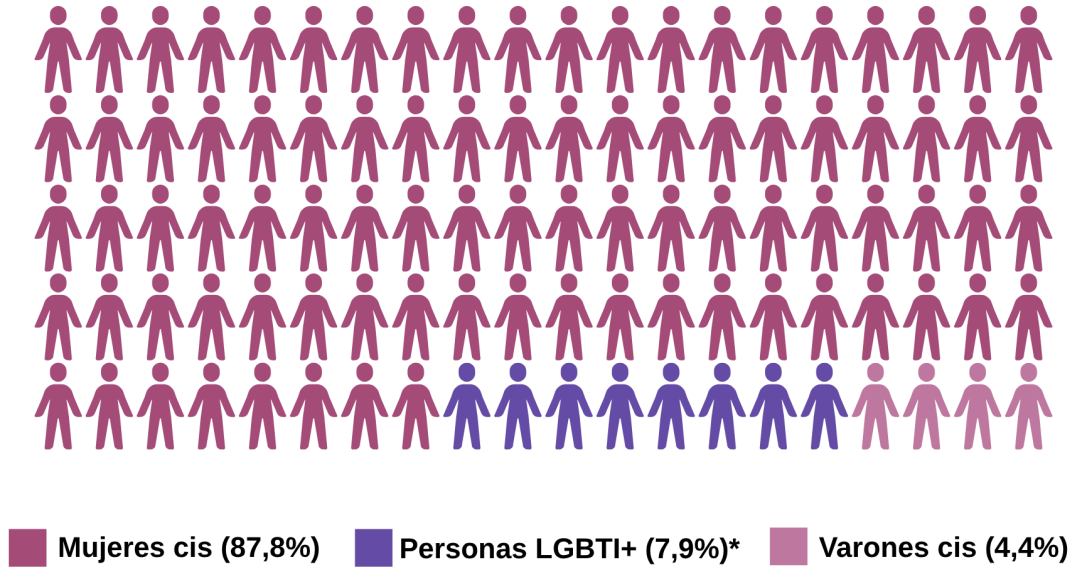
En este sentido, organismos rectores en la materia vienen advirtiendo la importancia estratégica de enfatizar el nivel del cuidado de las personas que realizan intervenciones psicosociales frente a las violencias de género. Ello supone el resguardo y prevención del desgaste de los equipos técnicos. En este punto, se destacan las instancias de ateneos y de formación interna y en servicio como una acción positiva, la organización de la gestión del trabajo mediante reuniones de discusión y organización periódica, entre otras propuestas que permiten establecer una distancia óptima frente al caso y la tarea. (MMPGYDS PBA, 2023)

En relación a la identidad sexogenérica[17], casi 9 de cada 10 personas que llevan adelante tareas de escucha y abordaje de las violencias en el sistema universitario se han identificado como "mujeres cis" (87,8%). Por su parte, la participación de varones cis en estos

[17] Para las categorías identitarias se utilizó el listado sugerido en los Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitarios (Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad, 2020), incorporando la categoría “cis” para las identidades “varón” y “mujer” que no se encontraban contempladas.

dispositivos es de 4,3% y el 7,9% corresponde a trabajadorxs que se identificaron como LGBT+[18].

Gráfico 12: Composición de los equipos de atención según identidad sexogenérica.



Fuente: Elaboración propia a partir de relevamiento virtual (RUGE, 2025). Pregunta 45[19].
**Lesbiana/e/x (2,4%), Bisexual (2%), Gay / marica (1,6%), Mujer trans (0,8%), No binarie (0,8%).*

Este dato merece analizarse teniendo en cuenta las barreras estructurales que suelen afrontar las identidades disidentes a la heterocisnormatividad –específicamente algunas identidades, como las personas travesti, trans y personas no binarias–, en su tránsito por el sistema educativo y laboral, condicionando su participación y representatividad. En este sentido es interesante observar también los mecanismos de ingreso de ese 7,9% a fin de determinar si se vincula con cupos u otras políticas de acción afirmativa.

En este sentido, la preeminencia de operadoras cis nos advierte sobre la necesidad de configurar mecanismos de vigilancia epistemológica y ético-política respecto de la implementación de espacios de atención frente a las violencias, a fin de prevenir y limitar

[18] Esto no va en detrimento de que dentro de quienes se hayan identificado como “mujer cis” o “varón cis” haya personas que formen parte de la comunidad LGBTI+, sino que quienes se identificaron dentro de esta sigla lo hicieron por sobre esas otras categorías identitarias sexogenéricas; entendiendo que opciones identitarias como “lesbianx” o “marica”, entre otras, pueden ser más que orientaciones sexuales según la vivencia personal de cada quien. En el relevamiento no se indagó la orientación sexual de les integrantes.
[19] ¿Con cuál de las siguientes identidades sexogenéricas se identifica más? *Opciones: Mujer cis, Mujer trans, Travesti, Varón cis, Varón trans, Lesbiana/e/x, Gay / marica, Bisexual, No binarie, Transexual / transgénero, Género fluído, Otra.*

cegueras ante las especificidades que caracterizan las violencias de género en su afectación de personas sexodisidentes.

Autores como Radi y Pagani (2021) recuperan un entramado categorial interesante para dar cuenta de la complejidad que la exposición continua a marcos cisheteronormativos, pudiendo ocasionar impactos diferenciales en los colectivos sexodisidentes y su participación plena en las instituciones.Fenómenos como el pinkwashing, el tokenismo cisexista[20], las violencias epistémicas, denotan la necesidad de fortalecer estrategias de formación y supervisión de la tarea a fin de des-cisexualizar (Millet, 2020) la organización universitaria, la comunicación y las pautas que organizan los regímenes de visibilidad y de enunciación en los dispositivos de atención (PAET - UNLP 2023).

> En términos de Moira Perez (2019) con procesos de violencia e injusticia epistémica, nos referimos a las distintas maneras en que la violencia es ejercida en relación con la producción, circulación, y reconocimiento del conocimiento: la negación de la agencia epistémica de ciertos sujetos, la explotación no reconocida de sus recursos epistémicos, su objetificación entre muchas otras. [...] Muchas veces la comunidad LGTB+ termina siendo un objeto de investigación, de inclusión, por el que se habla, y no se da el lugar a las narraciones y experiencias en primera persona. (Schwartzer, 2020, p 12)

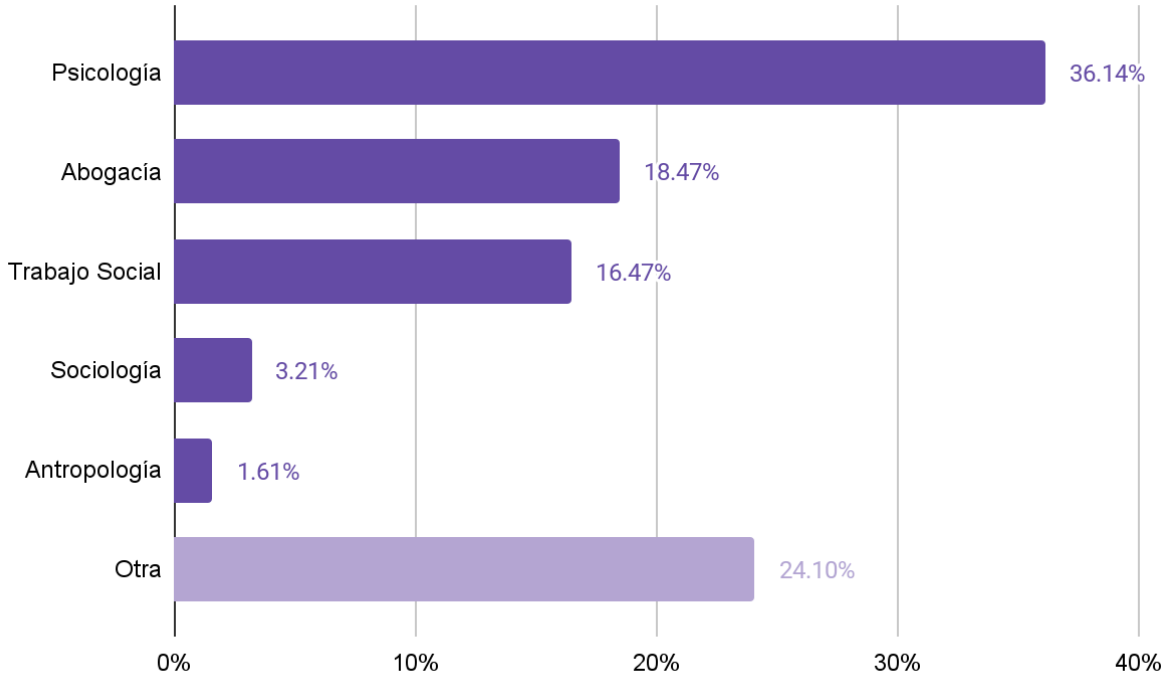
> Explorar estas tramas jerarquizadas se vuelve sustancial para dimensionar las marcas de las construcciones en/desde los “espacios de género”, su mayor o menor capacidad de incomodar los vectores sexistas, heternormativos y racistas; para hacernos hablar no solo de los límites que la institución universidad impone, sino de las hegemonías al interior de las construcciones “feministas”. (López, 2025)

Respecto de su formación profesional y académica, a nivel nacional les profesionales del campo de la psicología son quienes, mayormente, integran los equipos de abordaje de las

[20] El pinkwashing y el tokenismo son dos estrategias utilizadas para dar la impresión de compromiso con causas sociales, pero que en realidad son superficiales y buscan la apariencia de inclusión en lugar de un cambio real. El pinkwashing se enfoca en el marketing de relaciones públicas, mientras que el tokenismo se refiere a la inclusión de individuos de grupos minoritarios en posiciones de liderazgo o representación, sin que esto implique una verdadera transformación de la estructura o cultura de la organización.

violencias (36%), seguides por abogades (18%) y trabajadores/as sociales (16%). Cerca del 30% restante corresponde a otros campos disciplinares, incluyendo la sociología y la antropología. Esto recupera, como mencionamos anteriormente, el carácter integral e interdisciplinario que asumen los equipos, quienes suelen realizar un análisis psicosocial de cada caso recepcionado –contemplando aspectos subjetivos, proporcionando un espacio de escucha cuidada, confidencial y no revictimista, además de su vulnerabilidad socioeconómica– sumado a las implicancias jurídico-legales y evaluaciones de riesgo.

Gráfico 13: Formación profesional de les integrantes de los equipos de atención

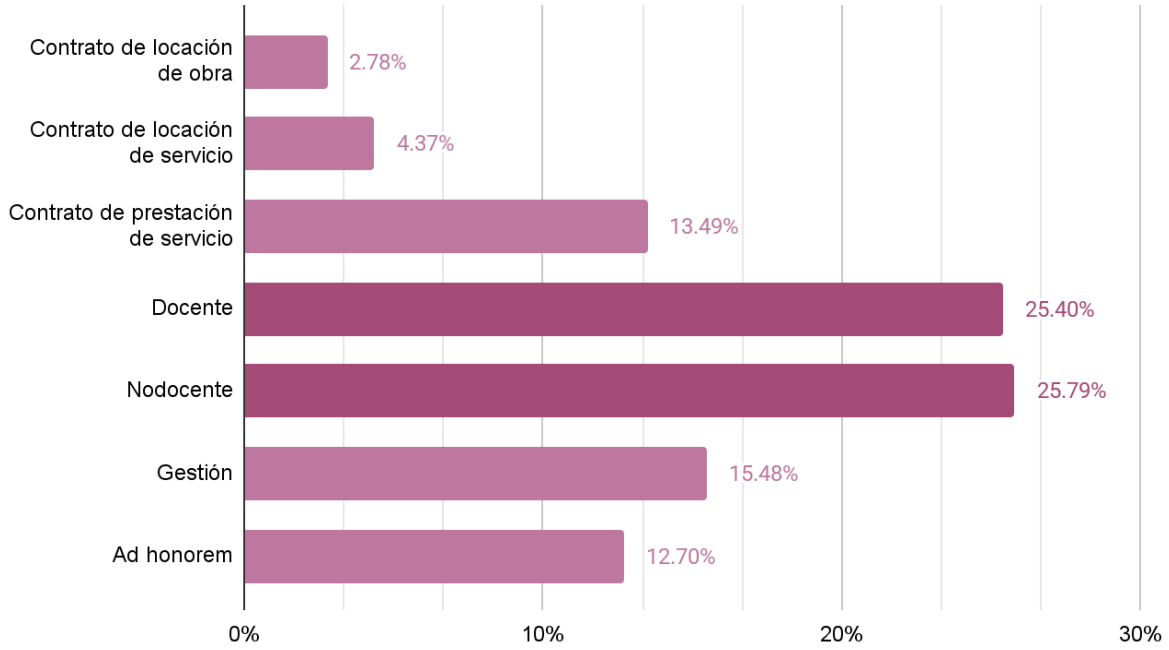


Fuente: Elaboración propia a partir de relevamiento virtual (RUGE, 2025). Pregunta 46 [21].

Finalmente, en torno a la modalidad de contratación y relación de empleo, se destaca que más del 50% de las personas integrantes declara un vínculo laboral como docente o nodocente en proporciones equivalentes, al mismo tiempo que un 15% consigna su vínculo como "cargo de gestión". En particular, llama la atención que un 20,6% de personas son contratadas, en sus diversas modalidades, y un 12,7% desempeña tareas ad honorem.

[21] "Indique su formación profesional"

Gráfico 14: Modalidades de contratación y relación de empleo de les integrantes de los equipos de atención



Fuente: Elaboración propia a partir de relevamiento virtual (RUGE, 2025). Pregunta 50 [22].

Cabe destacar que esta información requiere ser puesta en diálogo con la carga horaria semanal de que disponen las personas trabajadoras para atender las demandas y tareas específicas vinculadas a los procesos atencionales del Protocolo, sobre todo en el caso de quienes declaran ser funcionarios, docentes y nodocentes, o mismo si se trata de cargos concursados o itinerantes, puesto que la pluriafectación del tiempo -dedicación part-time, dedicación exclusiva- y la estabilidad laboral puede condicionar sobremanera la disponibilidad efectiva para el desarrollo de la política institucional que nos ocupa.

Conclusiones

El análisis preliminar respecto de la composición y condiciones laborales de los equipos de atención en las instituciones universitarias que conforman la RUGE permite identificar tanto avances como tensiones persistentes en la consolidación de dispositivos institucionales capaces de atender de forma integral las violencias por razones de género. Un primer

[22] "Indique la modalidad de contratación".

aspecto que queremos destacar es la apuesta cotidiana de más de xxx profesionales que a lo largo y ancho de nuestro país encarnan el sostenimiento efectivo de dispositivos de intervención psicosocial garantizando espacios de escucha, asesoramiento y orientación para las comunidades universitarias.

Sin embargo cabe destacar la continuidad de las tendencias y necesidades identificadas en relevamientos previos de la RUGE CIN en materia de equipos de trabajo frente a las violencias en nuestras universidades. Los datos muestran una marcada prevalencia de equipos reducidos, e incluso situaciones de atención unipersonal, lo que evidencia importantes desafíos en términos de sostenibilidad, distribución de tareas y posibilidad de desarrollar políticas integrales de prevención, atención y reparación. Asimismo, la formación disciplinar predominantemente psicológica y jurídica, si bien relevante, refuerza la necesidad de fortalecer la perspectiva interdisciplinaria en los abordajes.

Por otra parte, la escasa participación de identidades sexodisidentes dentro de los equipos alerta sobre la reproducción de lógicas cisheteronormativas y la necesidad de implementar estrategias de inclusión laboral efectivas, así como dispositivos que garanticen condiciones de trabajo libres de violencia, con vigilancia ética y epistémica.

Finalmente, las modalidades de contratación identificadas —que incluyen vínculos ad honorem y contrataciones precarias— comprometen seriamente la capacidad operativa y la continuidad de los equipos, lo cual exige una revisión crítica de las políticas institucionales en torno al financiamiento, la dedicación horaria y el reconocimiento formal del trabajo que realizan.

En suma, se torna indispensable avanzar en la consolidación de equipos interdisciplinarios, diversos y con condiciones laborales dignas, que cuenten con el respaldo institucional y presupuestario necesario para garantizar una respuesta articulada, ética y sostenida frente a las violencias de género en el ámbito universitario. Condiciones que articulen las dimensiones de la retribución y el reconocimiento, en pos de consolidar una institucionalidad donde el cuidado de quienes cuidan esté en el centro de la agenda.

Reflexiones finales

El presente informe preliminar, elaborado por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE-CIN), constituye un aporte sustantivo al conocimiento actualizado y situado sobre el estado de implementación de los Protocolos de actuación frente a las violencias por motivos de género y sus equipos de atención en el sistema universitario público argentino. A una década del primer Ni Una Menos, este relevamiento permite no solo registrar los avances alcanzados, sino también visibilizar las tensiones, límites y desafíos que persisten en los dispositivos institucionales.

Los datos sistematizados dan cuenta de una escena en transformación: las universidades han asumido crecientemente la necesidad de contar con marcos normativos y dispositivos específicos para abordar las violencias sexogenéricas, desplegando equipos interdisciplinarios, estrategias de articulación y múltiples acciones preventivas, formativas, protectoras y reparatorias. Sin embargo, también se constata que buena parte de estas políticas reposan sobre estructuras frágiles, con equipos reducidos, vínculos laborales precarios y escasos recursos materiales. En este marco, la tarea de atención y acompañamiento, muchas veces sostenida por un número mínimo de personas —y en no pocos casos por una sola—, revela un circuito de sobrecarga institucional que impacta directamente en los alcances de las intervenciones, en la posibilidad de concretar abordajes integrales y en la salud física y psicológica de quienes los sostienen.

A su vez, el informe permite reflexionar sobre la expansión del universo de situaciones que llegan a los equipos de atención, muchas de ellas no previstas originalmente por los Protocolos. Conflictos convivenciales, afectaciones a la salud mental, violencias institucionales y malestares subjetivos han comenzado a ser leídos e interpretados, en gran parte de los casos, bajo el significante de "violencia de género", generando una narrativa ampliada que da cuenta tanto de su potencia política como de su ambivalencia interpretativa. Esta dinámica exige a las universidades repensar sus políticas institucionales desde una mirada más integral, interseccional y contextual, que contemple no solo la atención a situaciones individuales, sino también estrategias para la recomposición de la vida institucional y comunitaria.

Asimismo, resulta necesario problematizar la composición sexogenérica de los equipos de atención. La hegemonía de operadoras cis mujeres, con escasa participación de personas LGBTIQ+, interpela la necesidad de revisar los criterios de conformación de estos espacios, garantizar condiciones de acceso igualitarias y construir dispositivos institucionales que reconozcan la pluralidad de voces y saberes, desde una ética del cuidado epistémico y político.

Otro aspecto a destacar refiere a la definición de los enfoques y estrategias de abordaje que priorizan los equipos de atención universitarios. El énfasis otorgado a las **medidas preventivas, formativas y de protección**, da cuenta de una **mirada transversal y crítica a los "atajos punitivos"** que ubican a la "sanción y la cultura del castigo" (Pérez, 2023) como respuesta predilecta a la problemática de la opresión y su manifestación en el ejercicio de la violencia por motivos de género. Ésto da cuenta de un estado de conversación y debate incesante al interior de los feminismos universitarios y, como respuesta a ello, de la revisión y desplazamientos político-conceptuales ocurridos dentro de los paradigmas que se emplean en la implementación de las políticas de prevención, abordaje y erradicación de la violencia.

Desde una praxis feminista que se asume políticamente connotada, constitutivamente perfectible y situada, revalorizamos el trabajo de la Red RUGE - CIN, ya que en estos diez años ha consolidado instancias de discusión y organización política a nivel nacional. En clave de integralidad, ha incentivado la producción de información sobre el sistema universitario nacional, ha favorecido una revisión crítica y propositiva de sus propias iniciativas; ha motorizado la discusión sobre las perspectivas teórico metodológicas para la prevención y abordaje de las violencias articuladas a las desigualdades sexogénericas en el ámbito universitario, y no ha descuidado la necesaria reflexividad respecto de la instrumentalidad de los procesos. No es menor su apuesta a la memoria colectiva enlazando en jornadas, documentos y repositorios de acceso público, esas marcas y gestas cotidianas que se configuran en "buenas prácticas", en normativas, en programas, en dispositivos de los más diversos ensayados en las distintas universidades del país, trazos mediante los cuales se va (des) tejiendo la trama institucional en clave feminista.

Revalorizamos también esta construcción colectiva, sabiendo que conlleva la potencia del debate, la urgencia de construir consensos y el desafío permanente de trabajar en red desde nuestras diferencias, ejercitando una vigilancia epistémica y política frente a las inercias frecuentes en los procesos de institucionalización en el ámbito universitario, que también pueden reproducirse en nuestras dinámicas organizativas. En específico nos referimos a la burocratización, a la cristalización de centramientos o dualismos que pueden incurrir en brechas o sesgos a ser atendidos.

En línea con lo explicitado, interesa remarcar tres ejes nodales que vienen organizando la construcción de la red en estos años y que se estiman sustantivos. Por un lado la **preocupación por la integralidad de los procesos de atención de las violencias de género** –lo que delimita acciones no sólo de herramientas normativas sino también la mirada sobre los equipos, los dispositivos–; también **la comprensión de las violencias en clave de complejidad** que ha demandado superar lecturas punitivistas y disputar la transversalización de la perspectiva de género y diversidad en la institucionalidad universitaria; proponiendo nuevas herramientas para fortalecer procesos preventivos y reparatorios. Finalmente, **una lectura interseccional y situada de la problemática de las violencias de género en el ámbito universitario**, que demanda tanto en la gestión de la red, como en las estrategias de abordaje institucional una apuesta relacional y sociohistórica.

De allí que en un contexto nacional signado por el desmantelamiento de políticas públicas de género y diversidad, el rol de las universidades públicas como garantes de derechos y promotoras de justicia social adquiere una relevancia aún mayor. Los dispositivos de género, sus equipos de atención y los protocolos no pueden ser concebidos como respuestas aisladas o periféricas, sino como parte de una política institucional integral que requiere financiamiento, voluntad política y compromiso colectivo.

Nuestra institucionalidad se halla profundamente conmovida “por procesos sociales complejos que, desde una nueva coalición gobernante, articulan estrategias de neoliberalización extractivista (Fraser, 2023); democracias de baja intensidad y banalización de la praxis política (Nercesian, 2020), caracterizadas por el auge de visiones profundamente individualistas en la interpretación de los derechos, que lleva al oxímoron de una libertad sin justicia social,y al desmonte de la institucionalidad público estatal (Grassi, 2019). En este

presente – de crisis pero no necesariamente crítico – asistimos (...) a una “batalla cultural” donde la institucionalidad “de género” es profundamente atacada (Stefanoni, 2021). Se concretan acciones de clausura, vaciamiento, de instituciones y programas de acceso a derechos. Esta empresa se articula mediante una maquinaria metonímica misógina, LGBTI odiante, donde la crisis se endilga a los progresismos y por supuesto al feminismo en singular –simplificado como Uno (lo otro).” (Lopez 2025, p 61)

Si bien atravesamos tiempos difíciles, la lectura de este informe preliminar invita a “ ensayar una resistencia con apuesta dotada de reflexividad política, epistemológica, epistemofílica (...) para revisar y duplicar la apuesta a partir de lo hecho. Pero también proponemos habitar este movimiento de revisión sin entregarnos a la culpa, a la sobrecarga, a naturalizar la resistencia en sufrimiento” (Ibidem p 68); de allí la importancia de politizar el malestar institucional en clave de fortalecer estrategias de cuidado y sostenimiento vital como trabajadorxs de la universidad pública.

En definitiva, el desafío que se proyecta es múltiple: fortalecer las condiciones laborales y materiales de quienes sostienen cotidianamente estas tareas; garantizar la perspectiva interseccional e interdisciplinaria en los abordajes; profundizar el trabajo en red y la articulación institucional; y, sobre todo, mantener viva la potencia transformadora del feminismo y los activismos sexo-disidentes dentro de la universidad pública, como motor de producción de conocimiento, democratización y justicia social.

Bibliografía

- AAVV (2021). *Informe final: diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino*. RUGE CIN. Iniciativa Spotlight. Recuperado de https://ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones/65-informe-final-diagnostico-sobre-la-implementacion-de-politicas-de-genero-en-el-sistema-universitario-argentino
- AAVV (2022). *Guía para el fortalecimiento de estrategias de intervención frente a la(s) violencia(s) por razones de género(s) en el ámbito universitario*. Dirección de Género, Diversidad y DDHH UNLP. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/136436
- AAVV (s/r). *MÓDULO 2: Equipos interdisciplinarios: Aspectos técnicos en el abordaje integral de las violencias por razones de género*. Guía de Intervenciones. MMPGYDS. Recuperado de https://www.gba.gob.ar/mujeres/guias/gu%C3%ADa_de_intervenciones_para_el_abordaje_integral_de_las_situaciones_de_violencia_por
- Arduino, I. (2018). *Feminismo: los peligros del punitivismo*. En N. Cuello & L. Morgan Disalvo (Comps.), *Críticas sexuales a la razón punitiva*. Neuquén: Ediciones Precarias.
- Blanco, R. (2018). *Más allá de los protocolos contra las violencias de género: Desafíos actuales a la cultura universitaria*. *BORDES, 1*(3), 9–14. Recuperado de https://unpaz.edu.ar
- Cano, V (2022). Po/éticas afectivas. Apuntes para una re-educación sentimental. Buenos Aires: Galerna.
- Cano, V (2020). *Los feminismos entre la política de cifras y la experticia en violencia de género*. En D. Daich y C. Varela [coord.], *Los feminismos en la encrucijada del punitivismo*. Buenos Aires: Biblos.
- Escobar, S. (2021). *Trabajo en equipo con situaciones de violencia. El espacio de supervisión como estrategia de cuidado de los equipos de trabajo*. En *III Congreso Internacional de Victimología*, Facultad de Psicología UNLP. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/152781
- Jara, O. (2012). *El trabajo en red: Tejer complicidades y fortalezas*.

- Lopez, M. N. (2025). *Alerta feminista: sentidos de oportunidad en tiempos des-instituyentes. Queridas funcionarias del género…nos queda feminismo (!)(?) Revista Género y Escritura, 2*(3), 59-69. Recuperado de https://generoyescritura.wixsite.com
- Lopez, M. N., Rojas, E., Luquet, M., Gianfrini, M. F., & Garay, V. (2021). *Políticas frente a las violencias de género en la universidad: Aportes de una experiencia en la UNLP*. En V. Cruz, M. F. Gianfrini & F. González (Eds.), *Universidad pública y praxis feminista: Interpelaciones y apuestas por políticas de igualdad*. EDULP. Recuperado de https://ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones/71-libro-universidad-publica-y-praxis-feminista-interpelaciones-y-apuestas-por-politicas-de-igualdad
- López, M. P. (2023). *Vida, justicia y deseo*. Ideas. Revista de filosofía Moderna y Contemporánea, (11), 76–80. Recuperado de https://revistaideas.com.ar/ojs/index.php/ideas/article/view/82/54
- Malacalza, L. (2023). *Violencia contra las mujeres y políticas públicas. De un modelo de gestión securitario y privatista a un modelo integral*. Ideas. Revista de filosofía Moderna y Contemporánea, (11), 62–75. Recuperado de https://revistaideas.com.ar/ojs/index.php/ideas/article/view/81/53
- Martín, A L [comp.] (2021). RUGE, el género en las universidades. Recuperado de https://ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones/66-libro-ruge-el-genero-en-las-universidades-ana-laura-martin-comp
- MGYDS-PBA (2023). *Guía de autocuidado*. Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. Recuperado de https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar
- Millet, A. (2020). *Cisexismo y salud: algunas ideas desde otro lado*. Colección Justicia Epistémica. Puntos Suspensivos Ediciones, Buenos Aires.
- PAET-UNLP (2023). *Primer diagnóstico de trayectorias educativas integrales de estudiantes de colectivos LGBTTTNB+ de la UNLP*. Informe técnico. UNLP. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/152954
- Perez, M. (2019). *Violencia epistémica: reflexiones entre lo invisible y lo ignorable*. *El Lugar Sin Límites.* Revista de Estudios y Políticas de Género, 1, 81-98.
- Pérez, M. (2023). *Escrache feminista, punitivismo, y la memoria larga del patriarcado* En F. Parra y M. Cristeche. (Eds.). Desigualdades, resistencias y derechos en

Latinoamérica y el Caribe (pp. 111-140) Religación Press. recuperado de: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/246428/CONICET_Digital_Nro.4bd5dc2f-1017-4fc3-a7a2-aaf06d0f9627_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Radi, B. (2020). *Notas (al pie) sobre cisnormatividad y feminismo*. *Ideas. Revista de filosofía moderna y contemporánea, 11*, 23-36.
- Radi, B. (2021). *Las personas trans en la ontología social oficial: Políticas de números con perspectiva de género*. Revista Argentina de Ciencia Política, 1, 26-49.
- Radi, B., & Pagani, C. (2021). *¿Qué perspectiva? ¿Cuál género? De la educación sexual integral al estrés de minorías*. *Praxis educativa, 25*(1), 1-12. doi: https://dx.doi.org/10.19137/praxiseducativa-2021-250116
- Rojas, E., Lopez, M. N., & Cruz, V. (2020). *Propuesta de co-visión: Reconstruyendo nuestras intervenciones en situaciones de violencias de género desde una perspectiva de cuidado feminista*. UNLP. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/101819
- Rovetto, F.; Figueroa, N. (2017). *Que la universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas*. Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género, 1 (2), e026. En Memoria Académica. Recuperado de https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.7919/pr.7919.pdf
- RUGE (2021). *Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino*. Iniciativa Spotlight. Recuperado de https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/65/RUGE%20Informe-digital%20(1).pdf
- RUGE (2025). *Informe final del relevamiento "Estado de implementación de la Ley Micaela en el sistema universitario argentino"*. Recuperado de https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/88/INFORME%20FINAL%20LM.pdf
- Schwartzer, M. (2020). *Que otros jueguen lo normal: Archivos de militancias y deporte desde una perspectiva transmasculina*. Colección Justicia Epistémica. Puntos Suspensivos Ediciones, Buenos Aires.
- Spade, D. (2015). *Una vida normal. Políticas trans críticas y los límites del derecho*. Barcelona: Bellaterra.
- Trebisacce, C (2018). Habitar el desacuerdo. Notas para una apología de la precariedad política. Mora, Revista del Instituto de Investigaciones de Estudios de

Género, (24), 185-190. Recuperado de: https://www.bibliotecafragmentada.org/wp-content/uploads/2023/12/Habitar_el_desacuerdo.pdf

- Trebisacce, C., & Dulbecco, P. (2021). *Feminismos universitarios en la elaboración de protocolos contra las violencias (2014–2019)*. En A. L. Martín (Comp.), *RUGE: El género en las universidades* (pp. 69–95). Recuperado de https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/66/RUGE-libro%20digital_07%20(1).pdf
- Vázquez Laba, V. y Palumbo, M (2019). *Causas y efectos de la discriminación y la violencia de género en el ámbito universitario*. Descentradas. Revista interdisciplinaria de feminismos y género. Recuperado de: https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/92605/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CiN RUGE Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias