



Universidad
Nacional
de Rosario



CENTRO DE ESTUDIOS
INTERDISCIPLINARIOS

Maestría en Política y Gestión de la Educación Superior
Centro de Estudios Interdisciplinarios

**Políticas de Gestión en la prevención de violencias
sexistas en la Universidad Nacional de Rosario. Propuesta de
un instructivo preliminar de carga para el relevamiento de
casos de violencia de género en la UNR**

Alumna: CORDOBA MORENO ROMINA ALEJANDRA

Tutora: SANTERVAS, GEORGINA

Rosario, junio 2025



RESUMEN

El presente trabajo de maestría se propone analizar los procedimientos institucionales implementados para el abordaje de las violencias sexistas en el ámbito universitario, particularmente en la Universidad Nacional de Rosario (UNR). Desde un enfoque cualitativo, se articula una estrategia metodológica orientada a recuperar el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en la UNR, sus implicancias normativas, políticas y organizacionales, y los desafíos que aún persisten para garantizar su sostenibilidad.

En este marco, se indaga en la trayectoria del Área de Género y Sexualidades (AGESEX) creada en 2019 como parte de una apuesta institucional por transversalizar las políticas de género en el nivel más alto de la gestión universitaria. Se analiza el Plan UNR Feminista (2020–2023) y su incidencia en la reforma del Protocolo de actuación ante situaciones de violencia por razones de género, identidad y/u orientación sexual, que culminó en la aprobación de la Ordenanza N.º 754/2022.

El análisis se enmarca en un contexto más amplio, el de las Instituciones de Educación Superior (IES) de Argentina, recuperando los antecedentes normativos y procedimentales que dieron lugar a la adopción de protocolos de actuación desde 2014, con la finalidad de prevenir, intervenir y erradicar las violencias sexistas en el ámbito académico, incluyendo el rol articulador de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) y su propuesta para la creación del Registro de Situaciones de Violencia de Género en el Sistema Universitario Nacional (RESIVGE).

A partir de este análisis, y a modo de aporte, se propone el diseño de una herramienta digital integrada al Sistema de Gestión Documental SUDOCU y un instructivo preliminar de carga que permita sistematizar los casos relevados por los espacios de atención de la UNR, promoviendo una carga estandarizada, segura y útil para el monitoreo institucional, en articulación con los lineamientos del RESIVGE. Esta propuesta busca consolidar un modelo de gestión institucional de datos que, lejos de reducirse a una función administrativa, se constituye en un insumo estratégico para el monitoreo, evaluación y la formulación de políticas públicas universitarias con perspectiva de género.

PALABRAS CLAVES: Universidad Nacional de Rosario, Género, Política Institucionales, Protocolos de abordaje de violencias, Gestión institucional de casos de violencia de género.

ABSTRACT

Este trabajo de maestría analiza los procedimientos institucionales implementados para abordar las violencias sexistas en la Universidad Nacional de Rosario (UNR). Mediante un enfoque cualitativo, se reconstruye el proceso de institucionalización de la perspectiva de género y se examinan sus implicancias normativas, políticas y organizacionales. El estudio se centra en la trayectoria del Área de Género y Sexualidades (AGESEX), el Plan UNR Feminista (2020–2023) y la reforma del Protocolo de actuación institucional (Ordenanza N° 754/2022). En diálogo con el contexto nacional, se consideran los avances promovidos por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) y el Registro RESIVGE. Como aporte principal, se propone una herramienta digital integrada al sistema SUDOCU que permita sistematizar los casos registrados en los espacios de atención de la UNR, con el objetivo de fortalecer la gestión institucional y la formulación de políticas públicas universitarias con perspectiva de género.

This master's thesis analyzes the institutional procedures implemented to address gender-based violence in the university setting, focusing on the National University of Rosario (UNR). Through a qualitative approach, the research reconstructs the process of institutionalizing a gender perspective and examines its normative, political, and organizational implications, as well as the ongoing challenges to its sustainability. The study explores the development of the Gender and Sexualities Office (AGESEX), the UNR Feminist Plan (2020–2023), and its influence on the reform of the institutional protocol for addressing gender-based violence (Ordinance No. 754/2022). It also situates the analysis within the broader national framework of Higher Education Institutions (HEIs) in Argentina, highlighting the role of the Interuniversity Network for Gender Equality and Against Violence (RUGE) and the creation of the National University Gender Violence Registry (RESIVGE). The main contribution is the design of a digital tool integrated into the SUDOCU Document Management System to support institutional data management for gender-sensitive public policy development.

AGRADECIMIENTOS

A mis compañeres del Área de Género y Sexualidades de la UNR, con quienes comparto no solo trabajo, sino también convicciones, sueños y luchas cotidianas. Gracias por el apoyo día a día y compartir que es posible transformar las instituciones desde adentro cuando lo hacemos con compromiso colectivo, escucha amorosa y valentía feminista. Este trabajo también es de ustedes.

A mi tutora, Georgina Santervas, por su generosidad, su paciencia y su acompañamiento constante. Gracias por sostener mis preguntas, por alentar mi voz, y por mostrarme que el pensamiento crítico puede y debe ir de la mano de la ternura.

A mi familia, por ser mi raíz y mi refugio. Gracias por el amor incondicional, por su confianza incluso cuando yo dudaba, y por enseñarme, desde siempre, que el esfuerzo, la dignidad y la empatía son los pilares más firmes para transitar la vida.

A la Universidad Nacional de Rosario y a la universidad pública argentina, por abrirme las puertas, por brindarme las herramientas para pensar, cuestionar y construir, y por sostener el derecho a la educación como una bandera innegociable. Porque una universidad verdaderamente pública solo puede ser feminista, diversa y comprometida con la transformación social.

Y, finalmente, a quienes creen —como yo— que otro modo de habitar la academia, de gestionar, de acompañar y de hacer política, es posible. Que estas páginas sean una semilla más en ese camino.

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	4
AGRADECIMIENTOS	5
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I	19
Violencias sexistas y procedimientos para su abordaje	19
Violencias sexistas: antecedentes y conceptualizaciones	19
¿Por qué protocolos? Justificación de su necesidad	25
Historización de protocolos y procedimientos en las UUNN	26
Protocolo en la Universidad Nacional de Rosario	31
¿Como sucedió en Rosario?	31
Análisis comparativo de Ordenanzas de Protocolo en la UNR	36
Fundamentos y contexto normativo	36
Marco conceptual y político	37
Actualidad y desafíos	39
CAPÍTULO II	44
Institucionalización de la Perspectiva de Género en la UNR	44
“Que la Universidad se pinte de feminismos” para enfrentar las violencias sexistas: génesis y marco político	44
Área de Género y Sexualidades 2019-2024: estructura, funciones y políticas	45
Plan UNR Feminista 2020-2023: estrategias, acciones y logros	45
Informe de gestión 2019-2024: avances, tensiones y resistencias	51
CAPÍTULO III	60
Hacia una herramienta institucional de registro: fundamentos, diseño e implementación en el marco del RESIGVE	60

Fundamentos para el diseño de una herramienta de registro de casos	60
Proyecto en la UNR de un Sistema de Registro Unificado	61
El RESIVGE: una estrategia nacional para la sistematización de casos	63
Integración SIU: el sistema SUDOCU como soporte técnico	63
Prueba piloto y proceso de validación del formulario en el marco del RESIVGE	65
Análisis del formulario de registro	66
Propuesta de instructivo preliminar para la carga del formulario RESIVGE en SUDOCU	69
REFLEXIONES FINALES	72
BIBLIOGRAFÍA	75
ANEXO I	82
ANEXO II	94
ANEXO III	95



**Imagen cedida por el Área de Género y Sexualidades
Ilustradora y Animadora: Malena Guerrero
Campaña "Herramientas para la escucha y el acompañamiento"**

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la visibilización de las desigualdades de género y las violencias sexistas ha adquirido una centralidad inédita en el ámbito público, interpelando no solo a las estructuras del Estado, sino también a las instituciones de Educación Superior (IES). Este proceso se enmarca en lo que se ha denominado la cuarta ola del feminismo, caracterizada por una fuerte presencia en el espacio público y en las redes sociales, con un discurso atravesado por el lenguaje de los derechos humanos y por la exigencia de respuestas institucionales frente a las violencias de género. En Argentina, esta nueva etapa del movimiento feminista adquirió una visibilidad sin precedentes con la irrupción de la movilización masiva del 3 de junio de 2015 bajo la consigna "Ni Una Menos" tras el femicidio en Rufino de Ciara Páez. Esta convocatoria marcó un punto de inflexión en la agenda pública y política del país, instalando de manera contundente la problemática de la violencia de género y exigiendo medidas concretas para su erradicación (Vázquez Laba, 2016).

La lucha contra la violencia machista en Argentina tiene un recorrido largo y muy importante: desde principios del siglo XX existieron agrupamientos dentro de espacios políticos revolucionarios que cuestionaron la desigualdad y las diferentes formas de discriminación y violencia (Figuroa, 2018), con la irrupción del "Ni Una Menos" se puso de relieve la necesidad de transformar las estructuras que permiten y perpetúan la desigualdad, el silenciamiento y la impunidad. Desde entonces, las demandas feministas han logrado consolidarse en políticas públicas, reformas legislativas y transformaciones institucionales. En este contexto, las universidades públicas se han visto en la obligación de revisar sus prácticas, lenguajes y marcos organizativos a fin de construir espacios libres de violencias, más igualitarios y plurales.

Las agendas de género han logrado instalar debates y demandas que se traducen en transformaciones normativas, institucionales y culturales, impulsadas por los movimientos feministas y de disidencias. Esta cuarta ola feminista se distingue también por su carácter interseccional, reconociendo la multiplicidad de opresiones que afectan a las mujeres y disidencias sexuales según su clase social, etnicidad, edad, discapacidad, orientación sexual o identidad de género (Gago, 2019).

La implicación de las universidades en este proceso es inédita en Argentina, profundizando políticas de género y transversalizando el enfoque tanto en materia

institucional como en actividades de investigación, formación y extensión. Sin embargo, este proceso no ha sido homogéneo ni exento de tensiones. La institucionalización de la perspectiva de género plantea desafíos complejos: desde la creación de áreas específicas y la implementación de protocolos, hasta la necesidad de transformar los sentidos comunes que sostienen las jerarquías de género en el ámbito académico. En un contexto de desigualdades estructurales, las instituciones y organizaciones no son ni pueden ser neutras, ya que el género forma parte de sus rasgos definitorios y normas explícitas e implícitas (Waylen, 2014).

Esta transformación requiere no solo voluntad política, sino también herramientas concretas que permitan visibilizar, registrar y abordar las situaciones de violencia sexista en sus múltiples expresiones. Tal como señala Álvarez (1990), la incorporación del enfoque de género en las instituciones estatales y académicas puede leerse como un proceso de cooptación o de transformación, donde se ponen en juego disputas simbólicas y materiales por el sentido de lo que se entiende por “igualdad” y “derechos”. Desde esta perspectiva, institucionalizar no es simplemente adoptar normativas o crear áreas, sino generar condiciones para que los principios de equidad, diversidad y justicia de género se traduzcan en prácticas cotidianas, estructuras organizativas y procesos de toma de decisiones.

Las universidades han sido caracterizadas como espacios históricamente jerárquicos, masculinizados y contruidos sobre la presunción de neutralidad u objetividad, lo cual representa un obstáculo estructural para la incorporación efectiva de políticas de género¹. En el campo específico de la educación superior, diversas investigaciones han abordado la persistencia de relaciones patriarcales que se expresan tanto en las lógicas de producción y validación del conocimiento como en las dinámicas institucionales (Vázquez, 2018; Moreno, 2021). La violencia sexista, en este sentido, no se reduce a hechos individuales o excepcionales, sino que forma parte de una trama estructural que se reproduce en el lenguaje, las jerarquías, la distribución de los recursos y la organización del poder.

Como advierte Segato (2016), la violencia contra las mujeres y disidencias sexuales constituye una pedagogía de la crueldad, cuyo objetivo es disciplinar los cuerpos y reafirmar la autoridad masculina mediante la humillación y la

¹ Faur, E., & Vázquez Laba, M. (2020). Universidades públicas libres de violencias. RUGE-CIN; Waylen, G. (2014). Informal institutions, institutional change, and gender equality. *Political Research Quarterly*, 67(1), 212–223.

deshumanización. Desde una perspectiva feminista interseccional, resulta fundamental comprender cómo estas violencias se entrelazan con otras formas de opresión —por clase, etnia, edad, capacidad o identidad de género— que operan en la universidad, generando trayectorias académicas desiguales y experiencias marcadas por el silenciamiento o la exclusión.

Particularmente, en la Universidad Nacional de Rosario se sostiene la convicción de masificar y democratizar el acceso a la educación, a la que en los últimos años se ha sumado un nuevo compromiso institucional: conquistar y defender derechos desde una perspectiva feminista, con especial atención a mujeres y disidencias sexuales. La UNR se define a sí misma como una universidad moderna, de excelencia, popular y feminista², asumiendo la responsabilidad de generar condiciones concretas que garanticen el acceso, la permanencia y el egreso en igualdad y con respeto por los derechos humanos de todos los sujetos.

El ingreso de los feminismos a la universidad ha sido un proceso lento pero sostenido, que se expresó inicialmente en el plano académico, con transformaciones en los planes de estudio, las prácticas pedagógicas y la producción de conocimiento. Con el tiempo, ese impulso se trasladó al ámbito de la gestión institucional, enfrentando desafíos como la erradicación de las violencias sexistas en los distintos espacios universitarios y la revisión de prácticas naturalizadas de discriminación y exclusión.

En este proceso de cambio paradigmático, la UNR comenzó en 2014 a desarrollar procedimientos para la atención de situaciones de violencia de género en diversas facultades, como Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Humanidades y Artes, Derecho, Psicología y Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura. El camino hacia la institucionalización de una política de género integral se consolidó en 2019 con la creación del Área de Género y Sexualidades (AGESEX), una innovación organizacional de alto impacto que marcó un hito en la transversalización de la perspectiva de género a nivel central.

² Bartolacci, F. (2019, 6 de agosto). “Llego a este lugar con convicciones y con compromiso; lo quiero invitar a hacer posible una universidad moderna e innovadora, de excelencia, popular, mas democrática y transparente, inclusiva, diversa y feminista.” Discurso de asunción como rector de la Universidad Nacional de Rosario. Rosario3.

Recuperado de

<https://www.rosario3.com/informaciongeneral/Asumio-Bartolacci-en-la-UNR-y-prometio-una-universidad-popular-y-feminista-20190806-0043.html>

Desde entonces, la UNR ha instrumentado políticas activas para reducir la brecha de género, impulsar reformas normativas en consonancia con estándares nacionales e internacionales y garantizar condiciones de igualdad para toda la comunidad universitaria. En paralelo, se elaboró el Plan UNR Feminista, que articula programas de formación y capacitación en el marco de la Ley de Educación Sexual Integral y la Ley Micaela, orientado a la erradicación de las violencias sexistas y a la promoción de derechos.

Como plantea Butler (2004), nombrar la violencia no es un acto neutral: implica una operación política que define qué experiencias merecen ser reconocidas, qué cuerpos son creíbles y qué formas de daño son consideradas legítimas. Por eso, los instrumentos que las instituciones desarrollan para documentar estas situaciones deben ser entendidos no sólo como herramientas administrativas, sino como dispositivos que expresan una determinada concepción de los derechos, la justicia y el saber.

Uno de los desafíos fundamentales en el proceso de transformación institucional de las universidades radica en el desarrollo de herramientas que permitan registrar y sistematizar las violencias por motivos de género desde una lógica basada en el cuidado, la confidencialidad y la producción situada del conocimiento. La ausencia de datos organizados y confiables limita gravemente la capacidad de las instituciones para diseñar, fundamentar y evaluar políticas públicas eficaces en esta materia.

Tal como advierte Segato (2016), sin una comprensión estructural del fenómeno, las respuestas institucionales tienden a quedar reducidas al plano discursivo o simbólico, sin producir transformaciones sustantivas. Por el contrario, la implementación de registros rigurosos y sensibles al contexto permite sustentar acciones preventivas, orientar acertadamente la asignación de recursos y establecer mecanismos efectivos de monitoreo, evaluación y rendición de cuentas.

Disponer de sistemas de información institucional sobre las violencias de género es, por tanto, clave para dimensionar la magnitud del problema, identificar patrones recurrentes y diseñar estrategias de intervención ajustadas a las realidades concretas de cada universidad.

Asimismo, los registros cumplen una función central en el fortalecimiento de la transparencia institucional y el seguimiento de los compromisos asumidos en materia de derechos humanos y equidad de género. En este sentido, el desarrollo de sistemas de

registro no debe entenderse únicamente como una mejora técnica, sino como un imperativo ético y político inherente a las universidades públicas en su rol de garantes de la igualdad y la justicia social.

Uno de los antecedentes más significativos ha sido el trabajo de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias³ (RUGE), que integra el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Esta red ha impulsado políticas de género en el sistema universitario y ha promovido la creación del Registro de Situaciones de Violencia de Género en el Sistema Universitario Nacional (RESIVGE), una iniciativa destinada a consolidar datos sistemáticos sobre la violencia por razones de género en las instituciones de educación superior. El RESIVGE tiene como propósito producir información válida, comparable y periódica que contribuya a diseñar, evaluar y reformular las políticas institucionales de prevención, abordaje y erradicación de las violencias (RUGE, 2021).

En este marco, uno de los aportes centrales de este trabajo consiste en examinar la iniciativa impulsada por la RUGE y proponer el diseño de una guía de uso y criterios de carga en el marco de la plataforma del Sistema de Gestión Integral de Documentos y Trámites (SUDOCU) considerando que el sistema de registro permite avanzar en la construcción de confianza institucional en las políticas de género, al permitir el seguimiento público del cumplimiento de compromisos asumidos por las universidades.

La institucionalización efectiva de la perspectiva de género no puede limitarse a declaraciones, sino que debe traducirse en sistemas concretos de gestión de la información, evaluación y planificación. La existencia de registros también fortalece el acceso a la justicia institucional, facilitando la articulación con redes de acompañamiento, áreas jurídicas y espacios interdisciplinarios de contención.

El recorrido efectuado por la UNR hasta el presente, junto con las acciones en curso, habilita la posibilidad de concebir una universidad feminista, comprometida con los derechos humanos, la igualdad sustantiva y la transformación de sus estructuras. Así mismo, este horizonte exige reconocer que aún persisten lógicas patriarcales en las

³ La Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias se creó en el año 2015 en un acto inaugural en la Universidad Nacional de San Martín con la participación de más de 20 universidades, facultades e institutos. En el 2018, la Red se incorpora como organización en el marco del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), desde donde se propone colaborar en el diseño y desarrollo de políticas que contribuyan a erradicar las desigualdades de género y las violencias en todo el sistema universitario.

formas de funcionamiento, producción de saber y toma de decisiones, lo que reafirma la necesidad de seguir avanzando en políticas activas, estrategias institucionales y herramientas concretas que acompañen este proceso de cambio.

Objetivos y consideraciones metodológicas

El *objetivo general* de este trabajo busca analizar los procedimientos institucionales para el abordaje de las violencias sexistas en el ámbito universitario, particularmente en la UNR, relevando las estructuras de gestión que los sostuvieron y posibilitaron. En articulación a creación del Registro de Situaciones de Violencia de Género del Sistema Universitario Nacional (RESIVGE), se propone el diseño de una guía de uso y criterios de carga que permita el relevamiento, registro y sistematización de los casos de violencia.

En primer lugar, se propone *analizar* el proceso de creación de los protocolos y procedimientos de acción institucional para la prevención y acompañamiento de la violencia sexista en las Universidades Nacionales en Argentina (UUNN), con especial atención en la puesta en marcha del Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual en el ámbito de la UNR, aprobado en 2018 mediante la Ordenanza N.º 734 y su modificatoria Ordenanza N.º 754 de 2022.

En segundo término, se busca *indagar* las acciones institucionales que acompañaron y posibilitaron la modificación de la normativa referida al protocolo mediante el proceso de jerarquización de la perspectiva de género en la estructura organizacional de la UNR, con la creación del Área de Género y Sexualidades en 2019 y la formulación e implementación del Plan UNR Feminista.

En tercer lugar, *examinar* la iniciativa impulsada por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias, orientada a la creación de un Registro de Situaciones de Violencia de Género en el Sistema Universitario Nacional.

Por último, se *propone* el diseño de una guía de uso y criterios de carga en el marco de la plataforma del Sistema de Gestión Integral de Documentos y Trámites (SUDOCU).

En correspondencia con el objetivo general, este trabajo sostiene como *hipótesis* que, si bien desde 2018 se han registrado avances significativos en el abordaje de las violencias y en la institucionalización de mecanismos como política universitaria,

resulta imprescindible contar con una herramienta metodológica que permita sistematizar la información disponible y generar evidencia empírica que fortalezca la toma de decisiones.

Para abordar los objetivos propuestos, se utiliza una estrategia metodológica cualitativa, orientada tanto al análisis documental centrado en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en la UNR, con especial énfasis en la implementación de protocolos de actuación para la prevención e intervención ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género.

La estrategia metodológica adoptada incluye la utilización de diversas fuentes de información. Por un lado para análisis documental, se relevarán y analizarán documentos normativos y de políticas producidos por la UNR entre 2019 y 2024 (resoluciones, planes, protocolos, informes del AGESEX, etc.).

Por otro lado, se utilizarán aportes provenientes de intercambios informales con integrantes de AGESEX de la UNR, así como referentas de espacios de atención de las unidades académicas. Estos intercambios no constituyeron entrevistas en sentido estricto ni siguieron una guía estructurada, pero resultaron valiosos para comprender aspectos contextuales, dificultades prácticas y criterios operativos empleados en la gestión cotidiana de casos.

Este trabajo se nutre, además, de los aportes producidos por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE), como por ejemplo de los Cuadernos Feministas de Transversalización de la Perspectiva de Género, colección impulsada por AGESEX y UNR Editora con el propósito de fortalecer institucionalmente las políticas de formación, investigación y extensión en materia de género. También se considera el documento *Apuntes sobre experiencias en gestión*⁴, el cual incorpora un análisis del enfoque de género en la estructura de gobierno universitario.

Desde el punto de vista práctico, se emplean datos cuantitativos contruidos a partir de los informes elaborados por la Dirección de Violencias de AGESEX, en base a los registros contruidos por los espacios de atención en las distintas unidades académicas de la UNR. Estos insumos permiten generar indicadores tanto cuantitativos

⁴ Apuntes sobre Experiencias en Gestión. Cuadernos feministas para la transversalización n° 6. Florencia Rovetto [et al.]1a ed - Rosario: UNR Editora, 2021

como cualitativos que podrán servir de base para la construcción de categorías de sistematización y evaluación.

El trabajo de investigación se estructura en diferentes capítulos que abordan los objetivos planteados.

El primer capítulo, titulado ***“Violencias sexistas y procedimientos para su abordaje”***, analiza el contexto socio-político de las violencias sexistas en el ámbito de las IES, remarcando la importancia de comprender el género como categoría central para el análisis de las relaciones de poder y las desigualdades estructurales. Se realiza un recorrido histórico desde los años setenta, destacando el papel del movimiento feminista en la visibilización de estas problemáticas y en la instalación de los protocolos como herramientas institucionales. Se examina la evolución de estos instrumentos en el contexto argentino desde 2013 en las universidades, con especial atención a las primeras experiencias en la UNR, incluyendo un análisis comparativo entre la ordenanza de protocolo original y su versión actual, con sus respectivos desafíos.

El segundo capítulo, ***“Institucionalización de la perspectiva de género en la UNR”***, aborda la creación y consolidación del AGESEX, cuyo objetivo radica en la promoción de políticas universitarias que respondan a las demandas y realidades de las comunidades académicas en materia de género. Se analiza el Plan UNR Feminista a partir de las dimensiones de fortalecimiento institucional, abordaje de la violencia y discriminación, promoción del bienestar e igualdad de oportunidades, y transversalización del enfoque de género. Asimismo, se examinan los informes de gestión y las principales acciones desarrolladas en el marco de la reforma de la ordenanza de protocolo.

El tercer capítulo, titulado ***“Hacia una herramienta institucional de registro: fundamentos y propuesta de diseño en el marco del RESIVGE”***, examina el Registro de Situaciones de Violencia de Género promovido por RUGE y el CIN, analizando la necesidad de contar con un sistema unificado de carga y seguimiento de casos, así como los aportes de la integración del formulario al sistema SUDOCU. Se analiza críticamente la estructura del formulario, sus dimensiones y categorías, y se propone un instructivo preliminar de uso, proyectado como insumo para su futura implementación.

Finalmente, en las ***reflexiones finales***, se recuperan las principales reflexiones y hallazgos derivados del trabajo realizado, con el objetivo de aportar elementos que

permitan pensar los desafíos y las perspectivas futuras de las políticas universitarias orientadas al abordaje de las violencias sexistas en la Universidad Nacional de Rosario.



**Imagen cedida por el Área de Género y Sexualidades
Ilustradora y Animadora: Malena Guerrero
Campaña "Herramientas para la escucha y el acompañamiento"**

CAPÍTULO I

Violencias sexistas y procedimientos para su abordaje

Violencias sexistas: antecedentes y conceptualizaciones

El presente capítulo se propone recuperar conceptos, enfoques teóricos y acontecimientos recientes que permiten caracterizar el contexto sociopolítico actual y analizar el abordaje de las violencias sexistas en las instituciones de educación superior, en particular.

Tal como señala Levín (2012), el género no constituye una categoría aislada ni suplementaria para el análisis de los procesos políticos, económicos, culturales o sociales, sino que atraviesa todas las esferas de la vida social. Cuanto mayor sea su visibilización, más claras resultan las formas en que los procesos estructuran relaciones (o viceversa), lo cual permite intervenir para su transformación. En cambio, cuando el género es negado o invisibilizado, se perpetúan las desigualdades existentes, ya que su presencia no desaparece, sino que se profundiza mediante su naturalización.

Durante la década de 1970, a partir del enfoque conocido como “Mujeres en el Desarrollo” (MED), comenzó a adquirir visibilidad la exclusión de las mujeres en los procesos de desarrollo. Posteriormente, en los años 1980 y 1990, se consolidó una nueva perspectiva denominada “Género en el Desarrollo” (GED), que reconocía que las problemáticas que enfrentaban las mujeres eran producto de una organización social y cultural específica. Esta nueva mirada permitió cuestionar los privilegios otorgados históricamente a las masculinidades, las cuales gozaban de mayor autonomía y participación en los ámbitos social y político.

En este marco, la violencia contra las mujeres se ha identificado como una de las violaciones a los derechos humanos más persistentes a nivel global. Esta violencia es consecuencia directa de la desigualdad de género, la discriminación estructural y la reproducción de normas culturales y sociales perjudiciales. Si bien el derecho internacional ha avanzado desde hace más de dos décadas en la elaboración de estándares destinados a proteger a las mujeres frente a diversas formas de violencia (Gherardi, 2017), su reconocimiento como un problema de derechos humanos que

requiere respuestas en términos de política pública fue impulsado fundamentalmente por los movimientos feministas y de mujeres organizadas.

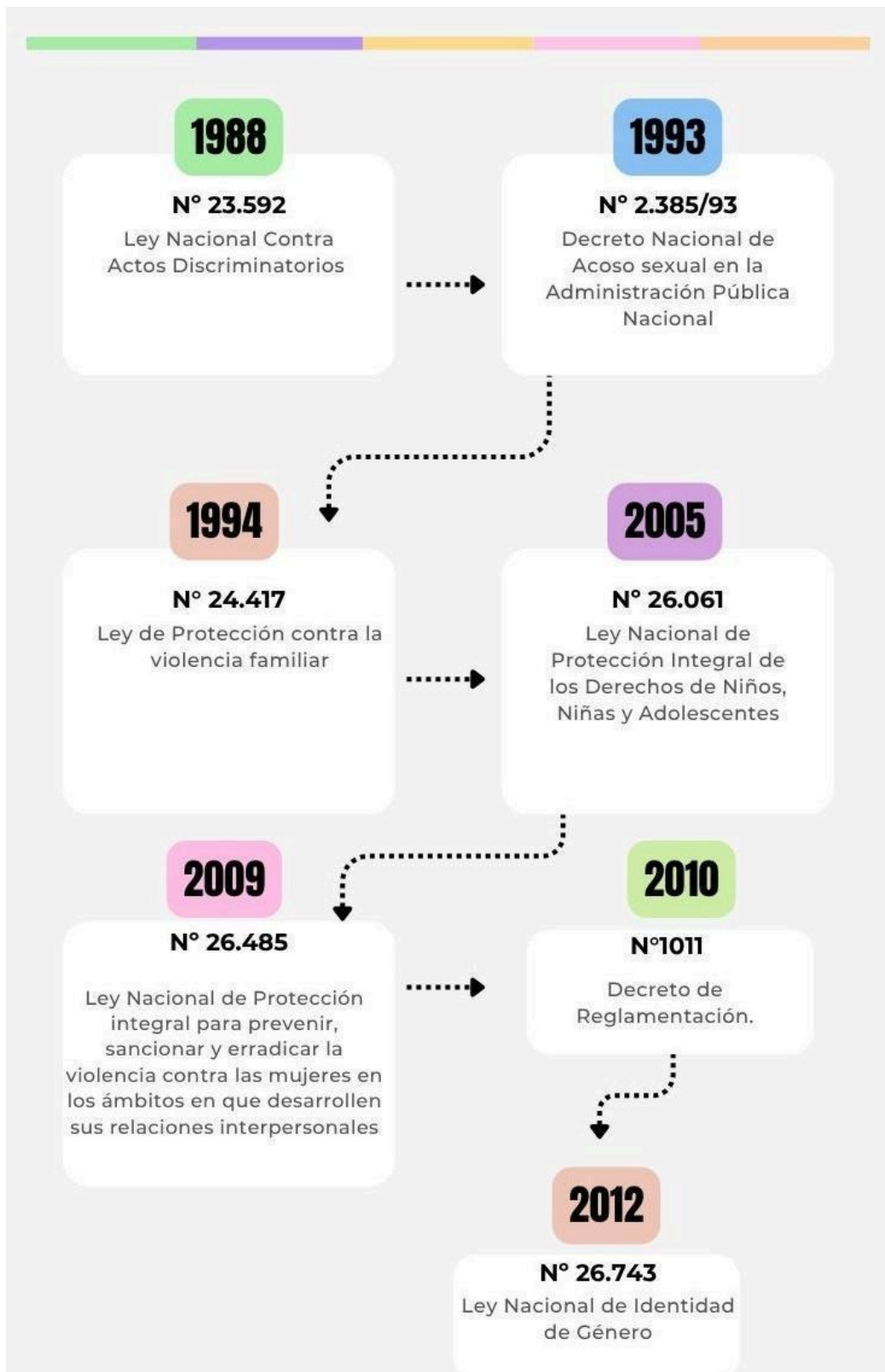
Desde 1948, la igualdad de género ha sido considerada una cuestión de derechos humanos. Entre los principales instrumentos normativos que abordan la prevención de la violencia contra las mujeres y niñas se encuentra la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que consolidó la noción de que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1992, párr. 7). Este instrumento establece la obligación de los Estados de adoptar medidas eficaces para erradicar todas las formas de violencia basadas en el género, independientemente de que sean estas perpetradas por agentes públicos o actores privados⁵. En 1993, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena reconoció que los derechos de niñas y mujeres son parte integrante, inalienable e indivisible de los derechos humanos, destacando la urgencia de erradicar la violencia ejercida contra ellas tanto en el ámbito público como en el privado. Ese mismo año, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y en 1994, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas nombró una Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, dotada con mandato para realizar informes, recibir quejas e iniciar investigaciones sobre violencia en los países miembros.

En el plano regional, los Estados parte de la Organización de Estados Americanos (OEA) aprobaron en 1994 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como la “Convención Belém do Pará”). Este instrumento fue pionero en su tipo y promovió la creación del Mecanismo de Seguimiento de su Implementación (MESECVI), que entró en vigor en 2004. También en 1994 el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) se constituyó como otro instrumento político de relevancia. A ello se sumó, en 1995, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing que proporcionó directrices estratégicas para la prevención de la violencia contra mujeres y niñas. Entre sus recomendaciones se incluyeron campañas de concienciación, programas educativos, acciones comunitarias y una revalorización del rol de los medios

⁵ Recomendación General N° 19 del Comité de la CEDAW

de comunicación. Finalmente, en 2004, se emitió la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer en la Región de la ASEAN (Asociación de Naciones del Sudeste Asiático) ampliando el alcance de los compromisos internacionales en la materia a nivel interregional.





FUENTE: elaboración propia

A nivel estatal, Argentina dispone de un conjunto de leyes nacionales orientadas a la protección de los derechos humanos, la prevención y sanción de la violencia y la discriminación por motivos de género. Entre estas normas se destacan: la Ley Nacional contra Actos Discriminatorios (N.º 23.592); el Decreto Nacional sobre Acoso Sexual en la Administración Pública Nacional (N.º 2.385); la Ley de Protección contra la Violencia Familiar (N.º 24.417); la Ley Nacional de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (N.º 26.485) y su Decreto Reglamentario (N.º 1.011); la Ley Nacional de Identidad de Género (N.º 26.743); y la Ley de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (N.º 26.061).

Junto al marco legal de los Derechos Humanos, las luchas colectivas sostenidas por diversos movimientos sociales han impulsado procesos transformadores. Un hito clave en este sentido fue la movilización del 3 de junio de 2015 donde miles de personas salieron a la calle, como respuesta ante el femicidio de Chiara Páez, en distintos puntos de la Argentina, movilizadas con la consigna *NI UNA MENOS* (Rodríguez, 2015). Este acontecimiento se consolidó en el imaginario colectivo como una fecha emblemática del calendario político argentino. A partir de esa instancia, sectores que anteriormente no se identificaban con el feminismo, incluyendo personas jóvenes y adolescentes, comenzaron a encontrar en el movimiento feminista un espacio de contención, representación y pertenencia (Suárez Tomé, 2019). Desde entonces, las demandas históricas de los feminismos se han multiplicado y masificado, situando en el centro de la agenda pública la lucha contra las violencias machistas. Este proceso ha implicado una revisión colectiva de las condiciones que posibilitan dichas violencias, junto con una creciente exigencia al Estado y sus instituciones para que implementen políticas públicas integrales.

La problemática de las violencias de género, ejercida mayoritariamente contra las mujeres, pero también hacia otras identidades de género y orientaciones sexuales, ha alcanzado altos niveles de visibilidad, tanto por su presencia en los medios masivos de comunicación como en la opinión pública en general. Este proceso de visibilización no puede atribuirse únicamente a factores coyunturales o a la voluntad política, sino que responde, fundamentalmente, a las acciones sostenidas por el movimiento de mujeres, feminista y de disidencias sexo-genéricas, uno de los más dinámicos, heterogéneos y horizontales de las últimas décadas.

En este contexto, el movimiento feminista ha contribuido de manera decisiva a desnaturalizar y visibilizar múltiples formas de violencia de género, así como a exigir al Estado la producción de datos sistematizados y el diseño de políticas públicas orientadas a su prevención, sanción y erradicación. Uno de los reclamos formulados en la movilización de Ni Una Menos fue la creación de un Registro Nacional de Femicidios. Hasta ese momento, esta tarea era realizada exclusivamente —y continúa siéndolo— por la Asociación Civil Casa del Encuentro desde el año 2008. En respuesta a esta demanda, pocos días después de la movilización, la Corte Suprema de Justicia de la Nación estableció el Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina, elaborado por la Oficina de la Mujer del máximo tribunal, a partir de la información provista por los poderes judiciales de las provincias (Beck y Romeo, 2016).

Dado que el Estado argentino ha asumido compromisos internacionales en materia de protección de los derechos de las mujeres, el principio de debida diligencia impone una responsabilidad *reforzada* en cuanto a los actos u omisiones de sus órganos y agentes que constituyan violencia por razón de género contra la mujer, así como de los agentes no estatales. En consecuencia, el Estado tiene el deber de intervenir incluso en ámbitos tradicionalmente considerados privados, con el fin de garantizar una protección efectiva de los derechos humanos. La violencia contra las mujeres y disidencias posee carácter universal, es decir, puede producirse en todos los espacios y esferas de la interacción humana: el deporte, la política, el lugar de trabajo, y por tanto en el ámbito educativos, incluyendo el universitario. Por ello, resulta fundamental contar con instrumentos eficaces que, en una primera instancia, respondan a los estándares internacionales de derechos humanos con perspectiva de género para el abordaje de las violencias sexistas en los espacios académicos.

En esta línea, el Comité de la CEDAW ha exhortado a los Estados parte a promover la participación activa del sector privado —en especial de empresas y corporaciones transnacionales— en los esfuerzos por erradicar todas las formas de violencia de género contra las mujeres, a través del uso de incentivos, modelos de responsabilidad empresarial y otros mecanismos. Esta participación debería incluir la implementación de protocolos y procedimientos orientados a enfrentar cualquier forma de violencia de género que pudiera producirse en el ámbito laboral o afectar a las trabajadoras. Entre estos mecanismos se destacan los procedimientos internos de denuncia que sean eficaces y accesibles, sin que su utilización excluya la posibilidad de

recurrir a las autoridades correspondientes. Asimismo, se insta a garantizar el acceso a prestaciones para las víctimas y sobrevivientes en el lugar de trabajo. Asimismo, se insta a garantizar el acceso a prestaciones para las víctimas y sobrevivientes en el lugar de trabajo. El Convenio N.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso, e insta a adoptar medidas que prevengan, aborden y sancionen estos hechos, especialmente cuando afectan de manera desproporcionada a mujeres y diversidades. Entre los mecanismos recomendados se encuentran los procedimientos internos de denuncia que sean eficaces, confidenciales y accesibles, sin que su uso excluya la posibilidad de recurrir a las autoridades competentes (OIT, 2019).

¿Por qué protocolos?

El término **protocolo** ha sido históricamente asociado a ámbitos técnicos y formales —como el científico, médico o diplomático—, donde se refiere a una secuencia detallada y estandarizada de acciones frente a situaciones específicas, dentro de marcos institucionales determinados. Se define como un conjunto de reglas establecidas por norma o costumbre para ceremonias y actos oficiales o un conjunto de instrucciones o pasos que regulan un procedimiento técnico o administrativo⁶. No obstante, en el campo de las políticas de género, esta definición resulta limitada. En este contexto, los protocolos de actuación frente a violencias sexistas no son meros procedimientos neutros, sino herramientas político-institucionales que expresan el compromiso de las instituciones con la erradicación de las violencias y la garantía de derechos.

En concordancia con los marcos legales vigentes, este instrumento define los modos de abordaje de las situaciones, las sanciones aplicables y las medidas de intervención que deben adoptarse para evitar o reducir posibles daños. En el ámbito de las UUNN, el objetivo es generar acciones de quienes intervienen en los casos disminuyendo arbitrariedades, o sea, se trata de que no haya omisión de acciones, que contenga todas las prácticas necesarias para la intervención y el seguimiento de los casos, atendiendo a los principios de respeto por la privacidad y la confidencialidad, la contención y no revictimización (Blanco, 2016; Bagnato, 2021).

⁶ Aceptación del Diccionario de la Real Academia Española.

El término ya aparecía en instrumentos jurídicos y a nivel internacional, diversas universidades venían haciendo uso de este instrumento como canalizador de los principios rectores a los que se abocaba su fundamentación, entre ellos el respeto de la voluntad de la persona, la confidencialidad, la no revictimización, la contención, el acompañamiento y la orientación o asesoramiento legal gratuitos.

Los conceptos de “protocolos” y/o “procedimientos” son las formas más recurrentes de nombrar estas herramientas de intervención institucional: es un vocabulario nuevo en el espacio universitario para nombrar violencias hasta hace poco allí invisibilizadas (Moltoni, Bagnato y Blanco, 2022). Estos instrumentos tienen como propósito intervenir, sancionar y prevenir “violencias sexistas”. Si bien en la mayoría se utilizan definiciones de violencia de la Ley 26.485, la cual refiere al sujeto “mujer”, surgen al calor de la Ley de Identidad de Género y de un feminismo académico robusto en términos teóricos. Según datos relevados por Torricella y Arduso (2021), aproximadamente el 70 % del sistema universitario argentino cuenta actualmente con protocolos de actuación que abordan múltiples manifestaciones de violencias hetero-cis-patriarcales. Asimismo, como resultado del análisis crítico de su función en la práctica, se señalan como una herramienta post factum, como guías de actuación frente a denuncias o consultas individuales, más que como herramientas de prevención estructural, sensibilización comunitaria o transformación cultural. No obstante, no responde a su diseño original, sino a limitaciones institucionales y presupuestarias, escasa formación, debilidad en la comunicación interna y falta de transversalización de las políticas de género, evidenciando la necesidad de continuar avanzando en la comprensión de la violencia como fenómeno estructural, cultural e interseccional, y de desarrollar estrategias preventivas que aborden sus causas profundas.

Historización de protocolos y procedimientos en las

UUNN

La historización de la producción de los protocolos y dispositivos de intervención se puede ubicar entre 2013 y 2015 en universidades del país, hasta llegar a la actualidad de dichos mecanismos en la UNR.

Conforme al análisis propuesto por Moltoni, Bagnato y Blanco (2022) puede horrorizarse en dos ciclos. Primeramente, el ciclo inicial, de surgimiento e institucionalización desde 2014 a 2016, y un segundo ciclo de expansión y

multiplicación desde 2017 a 2021. La periodización responde al momento en que se otorga reconocimiento institucional al protocolo y a su aplicabilidad en todo el ámbito universitario.

La Universidad Nacional del Comahue (UNComa) constituye el caso pionero, al presentar en 2013 el primer protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia sexista. Esta iniciativa fue impulsada como respuesta a hechos ocurridos en algunas de sus facultades, y se materializó gracias a la labor sostenida de la Colectiva Feminista La Revuelta⁷. Posteriormente, el Consejo Superior de esa universidad aprobó el documento, convirtiéndose así en la primera experiencia de este tipo en una institución de educación superior del país.

En paralelo, comenzaron a gestarse procesos similares en otras universidades nacionales. En el caso de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), en 2014 la vicerrectora Silvia Barei convocó a una comisión integrada por docentes, estudiantes, personal no docente, representantes del Programa de Género y especialistas en la temática, con el objetivo de elaborar un instrumento de intervención. Este trabajo culminó en 2015 con la aprobación por parte del Honorable Consejo Superior del documento denominado *Plan de acciones y herramientas para prevenir, atender y sancionar las violencias de género en el ámbito de la UNC*⁸. Cabe destacar que se evitó utilizar el término “protocolo”, con el fin de señalar un enfoque integral respecto de la problemática.

La Universidad Nacional de La Plata (UNLP), por su parte, inició el proceso de discusión y creación de un protocolo también en el año 2014, a partir de una solicitud formal presentada al Consejo Superior por la Federación Universitaria de La Plata. Como resultado, en 2015 se aprobó el “Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia de género en la Universidad Nacional de La Plata”⁹. Posteriormente en 2016 se creó la Dirección de Género, Diversidad y Derechos Humanos en el ámbito de la Prosecretaría de Derechos Humanos, dependiente de Rectorado.

⁷ Espacio que ofrecía un servicio de asesoramiento y acompañamiento legal en temas vinculados a las violencias de género en sus distintas manifestaciones y a los derechos sexuales y derechos reproductivos. <https://larevuelta.com.ar/>

⁸ Resolución HCS N.º 1011/2012 UNC.

⁹ Ordenanza CS N.º 410/2015 UNLP.

Asimismo, la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) y la Universidad de Buenos Aires (UBA) completan el conjunto de instituciones que integran el primer ciclo de institucionalización de protocolos. Ambas universidades aprobaron en diciembre de 2015, vía Consejo Superior, protocolos de alcance para todas sus unidades académicas. En la UNSAM el protocolo fue inicialmente aprobado en la Escuela de Humanidades y posteriormente se extendió a toda la universidad¹⁰. En cuanto a la UBA, el proceso fue más tardío, en respuesta a demandas sociales y a la presión de agrupaciones estudiantiles. Finalmente, el Consejo aprobó el “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”¹¹ con la gran distinción de descentralizar en las unidades académicas la aplicación del protocolo y no contar con un espacio centralizado donde canalizar y promover medidas.

Entre 2014 a 2016, once instituciones de educación superior dieron los primeros pasos hacia el diseño e implementación de estas normativas, en un proceso caracterizado por el debate político y la participación de diversos actores dentro de la universidad. Este período ha sido denominado por Moltoni, Bagnato y Blanco (2022) como el ciclo de *surgimiento e institucionalización*, dado que en un corto lapso se consolidó no solo la emergencia de estos instrumentos —en muchos casos impulsados desde sectores institucionales de base— sino también su validación por parte de las autoridades universitarias, que reconocieron la necesidad de contar con dispositivos específicos para el abordaje de las violencias por razones de género¹².

¹⁰ Resolución CS N.º: 230/2015 UNSAM.

¹¹ Resolución CS N.º 4043/2015 UBA.

¹² Moltoni, Rocío; Bagnato, María Laura; Blanco, Rafael. Instrumentos de abordaje de las violencias sexistas en universidades nacionales: Periodización, características institucionales y lenguajes de intervención (2014-2021). Universidad Nacional de San Martín. Instituto de Altos Estudios Sociales; Papeles de trabajo; 14; 26; 11-2020; 149-168.

TABLA 1. Periodización según año, institución y cantidad de instrumentos aprobados

CICLO	AÑO	NACIONALES	CANTIDAD
SURGIMIENTO E INSTITUCIONALIZACIÓN	2014	Comahue (UNCo)	1
	2015	San Martín (UNSAM), Córdoba (UNC),* La Plata (UNLP), Buenos Aires (UBA)**	4
	2016	José C. Paz (UNPAZ), Centro de la Provincia de Buenos Aires (UNICEN), La Rioja (UNLaR), Moreno (UNM), San Juan (UNSJ), Quilmes (UNQ)	6
	2017	Las Artes (UNA),** Arturo Jauretche (UNAJ),* Cuyo (UNCuyo), Entre Ríos (UNER), General Sarmiento (UNGS), La Pampa (UNLPam), Lanús (UNLa), Tucumán (UNT), Luján (UNLu), Mar del Plata (UNMDP), San Luis (UNSL), Río Negro (UNRN), Avellaneda (UNDAV)*	13

Fuente: <http://hdl.handle.net/11336/208370>

Estas experiencias pioneras en instituciones de educación superior permitieron visibilizar dos aspectos fundamentales. En primer lugar, la iniciativa para la erradicación y prevención de las violencias sexistas emergió, en su mayoría, desde espacios periféricos a la estructura orgánica institucional, como colectivos feministas, agrupaciones estudiantiles o áreas vinculadas a derechos humanos y género. En segundo lugar, dichas experiencias marcaron un punto de inflexión al visibilizar, problematizar e intervenir ante situaciones de violencia de género en el ámbito universitario, lo cual obligó a repensar las políticas institucionales y abrió la posibilidad de impulsar transformaciones de carácter más estructural.

Durante los años siguientes, una serie de acontecimientos contribuyó a acelerar el proceso de protocolización en el sistema universitario. Entre ellos, se destaca la conformación de la Red Universitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (RUGE), la cual operó entre 2016 y 2017 como una plataforma clave para dinamizar la elaboración e implementación de protocolos en distintas universidades. La institucionalización de esta red en el seno del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) fortaleció los procesos de articulación entre universidades y profundizó el desarrollo de políticas orientadas a la erradicación de las desigualdades y violencias en el ámbito de la educación superior.

Tal como se observa en el cuadro adjunto, a partir del año 2017 se inicia lo que diversos autores denominan ciclo de expansión y multiplicación, caracterizado por la consolidación de la mayoría de los instrumentos de intervención en las IES. Asimismo,

se produjo un proceso de ajuste y actualización de las normativas existentes, incorporando mejoras y adecuaciones a la legislación vigente.

EXPANSIÓN Y MULTIPLICACIÓN	2018	Chaco Austral (UNCAus), Nordeste (UNNE), Patagonia Austral (UNPA), Tecnológica Nacional (UTN), Tierra del Fuego (UNTDF), Tres de Febrero (UNTREF), Villa María (UNVM), Rosario (UNR), Santiago del Estero (UNSE), Universidad Nacional de San Antonio de Areco (UNSAaA)	10
	2019	Formosa (UNaF), Jujuy (UNJu), Litoral (UNL), Alto Uruguay (UNAU), Catamarca (UNCa), Misiones (UNaM), Noroeste de la Provincia de Buenos Aires (UNNOBA), Oeste (UNO), Río Cuarto (UNRC), Salta (UNSa), Sur (UNS)	11
	2020	Universidad Nacional de Chilecito (UNdeC), Universidad Nacional de Scalabrini Ortiz (UNSO), Universidad Nacional de Lomas de Zamora (UNLZ)	3
	2021	Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf), Universidad Pedagógica Nacional (UNPE)	2
2014-2021	TOTAL		50

Fuente: <http://hdl.handle.net/11336/208370>

En abril de 2023, la Red Universitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (RUGE) llevó a cabo un diagnóstico sobre la existencia de protocolos de actuación frente a situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género en el sistema universitario argentino. El relevamiento identificó la existencia de 63 universidades con protocolos activos, y tres instituciones que se encontraban en etapa de elaboración: la Universidad Provincial del Chubut, la Universidad Nacional del Chaco Austral y el Instituto Universitario de Seguridad Marítima¹³.

En relación con la evolución histórica de estos mecanismos de abordaje, Trebisacce y Dulbecco (2021) identifican tres momentos claves. El primer momento, comprendido entre 2013 y 2015, se caracteriza por la irrupción de demandas surgidas desde sectores periféricos a las estructuras institucionales formales. En este período, diversas organizaciones feministas promovieron el análisis y aprobación de herramientas internas de intervención, encontrando en la consigna "Ni Una Menos" un punto de inflexión que permitió posicionar dichas demandas en la agenda universitaria.

El segundo momento, situado entre 2016 y 2017, se distingue por el fortalecimiento de la militancia académica feminista, la cual se nucleó en torno a la RUGE. Durante este período se desarrollaron jornadas, encuentros y clínicas de casos,

¹³ Disponible en: <https://ruge.cin.edu.ar/recursero/protocolos>

consolidando instancias colaborativas de carácter federal. Estas acciones favorecieron la articulación interinstitucional y la expansión de experiencias vinculadas a la implementación de protocolos en las universidades.

El tercer momento se inicia en 2018, con la incorporación formal de la RUGE a la estructura del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Este hecho representó el reconocimiento institucional de una lucha sostenida, y dio lugar al compromiso de una parte significativa de las autoridades universitarias con la agenda de género. En esta línea, en 2019 la Secretaría de Políticas Universitarias lanzó una convocatoria para el financiamiento de herramientas institucionales destinadas al abordaje de situaciones de violencia o discriminación en el ámbito universitario.

Finalmente, resulta pertinente considerar la posible apertura de un cuarto momento a partir de 2023. La asunción de una nueva administración gubernamental, con una propuesta de reestructuración de las políticas públicas, podría implicar una revisión de los marcos normativos existentes y de las acciones específicas impulsadas por gestiones anteriores. Este contexto plantea un escenario crítico, caracterizado por la incertidumbre en relación con la continuidad del financiamiento y los cambios en las prioridades de la agenda educativa, particularmente en lo que respecta a las políticas de género. En consecuencia, se abre una etapa signada por desafíos para la consolidación y sostenibilidad de las estrategias institucionales de abordaje de las violencias en las universidades.

Protocolo en la Universidad Nacional de Rosario

¿Como sucedió en Rosario?

En el caso de la Universidad Nacional de Rosario (UNR), el abordaje institucional de las violencias de género comenzó a tomar forma en 2013, a partir de las consultas recibidas por el Programa Género y Sexualidades¹⁴, dependiente de la Secretaría de Extensión de la Facultad de Derecho (FDER). Estas consultas referían a diversas situaciones de violencia por motivos de género que involucraban a estudiantes, así como a docentes y estudiantes, en el marco de relaciones pedagógicas establecidas dentro del ámbito universitario (Aucía, 2017). Los casos eran reportados tanto por integrantes de la comunidad universitaria como por organizaciones sociales que

¹⁴ Mayor información sobre el Programa Género y Sexualidades en: http://cursoderechoygenero.blogspot.com/p/programa_15.html

acompañaban a las personas afectadas, particularmente mujeres que habían atravesado situaciones de acoso o abuso. Algunas de estas situaciones se registraron en instituciones como la Escuela de Enseñanza Media dependiente de la UNR, la Facultad de Humanidades y Artes, y la Facultad de Psicología.

En 2014, un hecho ocurrido en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales (FCPolit) propició la conformación de un espacio interdisciplinario e interclaustrado con el objetivo de visibilizar las violencias de género presentes en el ámbito académico. Una de las metas principales fue el diseño de un procedimiento específico para el abordaje de estas violencias, perpetradas tanto en relaciones pedagógicas como laborales. Como resultado, se constituyó un equipo de trabajo a partir de un convenio de colaboración entre la FDER y la FCPolit, conformado por docentes, graduadas y estudiantes vinculadas al Programa Género y Sexualidades y al Núcleo Interdisciplinario de Estudios y Extensión de Género¹⁵ de la FCPolit.

Paralelamente, desde la Comisión Académica de la UNR comenzaron a desarrollarse iniciativas orientadas a la transversalización de la perspectiva de género en la universidad, promoviendo políticas que resguardaran los derechos de mujeres y disidencias sexuales desde una estructura institucional formal y no exclusivamente desde espacios periféricos. En este marco, se convocó a representantes del Programa Género y Sexualidades y del Núcleo de la FCPolit para que presentaran recomendaciones con vistas a la elaboración de un protocolo institucional de actuación frente a situaciones de violencia de género en la UNR.

De manera semejante, el grupo interdisciplinario continuó trabajando en el diseño de un mecanismo de atención específico para las facultades de origen de sus integrantes. En la búsqueda de antecedentes y experiencias similares, se consideró el protocolo impulsado por la Universidad Nacional del Comahue (UNComa) como un valioso referente. No obstante, su alcance procedimental resultaba demasiado amplio para ser implementado en el marco de una unidad académica específica. Frente al desafío de transitar un proceso inédito de construcción colectiva, se consideró necesario convocar a integrantes de otras unidades académicas, particularmente de la Facultad de Humanidades y Artes (FHyA) y de la Facultad de Psicología.

¹⁵ Mayor información en: <http://www.cifegunr.com.ar/universidad-feminista/>

En el 2014 se aprobaron los procedimientos en distintas unidades académicas de la UNR. En la FCPolit bajo el nombre de “Procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género”¹⁶, en la FDER “Procedimiento para la atención de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género”¹⁷ y en la FHyA el “Procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género”¹⁸. En los años siguientes se sumaron otras facultades: en 2016, la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura¹⁹; en 2017, la Facultad de Psicología²⁰ y en 2018, la Facultad de Arquitectura, Planeamiento y Diseño junto con la Facultad de Ciencias Médicas.

Hacia fines de 2018, nueve de las doce unidades académicas superiores de la UNR contaban con procedimientos institucionales aprobados para la atención de situaciones de violencia de género. Sin embargo, sólo cinco de ellas habían designado referentes institucionales con competencia específica en la materia. Las tres unidades académicas restantes no contaban aún con procedimientos ni referentes institucionales designados. En cuanto a las escuelas preuniversitarias dependientes de la UNR, no se registraban protocolos ni personas referentes asignadas a dichas funciones.

Si bien los procedimientos compartían una estructura común, se observaban diferencias en aspectos particulares, como la conformación de los equipos técnicos, los criterios de selección y otras formalidades que responden a las particularidades organizacionales e identitarias de cada facultad.

La decisión de denominarlos “procedimientos” en lugar de “protocolos” se fundamentó en el trabajo promovido por la Comisión Académica de la UNR. Esta elección permitió a los Consejos Directivos de las unidades académicas avanzar en sus respectivas aprobaciones, y, al mismo tiempo, subrayó la necesidad de abordar la problemática desde una perspectiva integral y sostenida, que no se limite a una respuesta coyuntural, sino que contemple también acciones de formación y prevención a largo plazo.

¹⁶ Resolución CD N.º: 2573/2014

¹⁷ Resolución CD N.º 501/2014

¹⁸ Resolución CD N.º: 1579/2014

¹⁹ Resolución CD N.º: 658/2016

²⁰ Resolución CD N.º: 188/2017

Como se mencionó anteriormente, el Consejo Superior de la Universidad Nacional de Rosario (UNR) sancionó, a nivel general, el “Protocolo de actuación destinado a la prevención, protección y asistencia integral frente a situaciones de violencia en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario”²¹.

En dicha resolución, se estableció en una primera instancia la creación de un servicio de asesoramiento, acompañamiento y recepción de denuncias para todo el ámbito universitario. Este servicio incluiría, a su vez, un observatorio de situaciones de violencia, cuya función consistiría en: a) implementar un centro de información y documentación, y b) desarrollar políticas públicas orientadas a la prevención y el abordaje integral de las violencias en todas sus modalidades. Hasta tanto el espacio mencionado se encontrara en pleno funcionamiento, la recepción de denuncias quedaba a cargo del Área de Enseñanza Media y Superior Técnica.

Asimismo, se estipuló un protocolo específico para las Escuelas de Enseñanza Media dependientes de la UNR, en el cual se tipificaron procedimientos frente a cinco (5) situaciones concretas:

- Portación de armas por parte del estudiantado dentro del establecimiento educativo;
- Ingreso de estudiantes con signos de haber sido agredidos/as o que relataran ser víctimas de violencia familiar;
- Manifestaciones de violencia entre pares dentro del ámbito escolar;
- Situaciones de violencia ejercida por personas adultas (familiares, docentes, directivos/as u otros/as);
- Casos de abuso sexual ocurridos dentro de la institución.

Sin embargo, dicho protocolo inicial no incorporó la perspectiva de género ni contempló de manera explícita la violencia basada en el género. Solamente se mencionó de forma limitada la violencia contra las mujeres, sin integrar una mirada transversal que permitiera un abordaje con enfoque de género. En este sentido, cabe destacar que la comisión redactora del documento no incluyó los aportes formulados por sectores especializados que venían trabajando en la temática, los cuales habían sido señalados en instancias previas de diálogo (Aucía, 2021).

²¹ Resolución CS N.º 793/2014.

En el año 2016, se presentó ante las autoridades de la UNR un pedido formal que manifestaba la necesidad de diseñar e implementar un protocolo específico, acompañado de un plan de prevención y promoción de derechos, orientado al abordaje de la violencia basada en el género.

Como consecuencia de esta solicitud, durante el año 2017 se convocó a las personas firmantes a participar en el proceso de elaboración conjunta de ambas propuestas. En este marco, un grupo conformado por docentes, graduadas y estudiantes de distintas disciplinas pertenecientes a la UNR elaboró un borrador del Protocolo de Atención y del Plan de Acción, el cual fue presentado ante la comisión del Consejo Superior el 31 de mayo del mismo año. Este grupo estuvo conformado por representantes del Programa Género y Sexualidades (Facultad de Derecho), Área de Mujeres, Género y Diversidad Sexual de la COAD, representantes del Núcleo Interdisciplinario de Estudios y Extensión de Género (Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales), referentes de los Procedimientos para la Atención de la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación basada en el Género de la Facultad de Derecho, de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales y de la Facultad de Humanidades y Artes (Aucía, 2021).

Entre los aportes fundamentales del nuevo enfoque se destacan los siguientes:

- La ampliación de la protección ante situaciones de violencia de género, abarcando no solo hechos de violencia sexual o con connotación sexista, sino también aquellos que impliquen violencia física, psicológica, emocional y simbólica, tal como lo establece la Ley Nacional de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y otras normativas pertinentes.
- La inclusión de todas las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollan en el ámbito universitario.
- La incorporación de principios rectores orientados a una actuación interdisciplinaria, estableciendo que las situaciones de violencia de género deban ser atendidas por equipos especializados en asistencia, con formación en derechos humanos, perspectiva de género y diversidad sexual, designados mediante concurso público de oposición y antecedentes.

- La adecuación de las intervenciones relativas a personas menores de 18 años a las leyes vigentes de infancia y adolescencia, al Código Civil, al Código Penal, a los reglamentos específicos de las escuelas preuniversitarias y a los protocolos universitarios que contemplen este tipo de situaciones.
- En lo que respecta a las sanciones previstas por el Estatuto de la UNR, se propuso incorporar como medida obligatoria la asistencia de la persona denunciada a actividades institucionales o gubernamentales que aborden temáticas vinculadas a la violencia y discriminación basadas en el género.

Finalmente, el 5 de junio de 2018, el Consejo Superior de la Universidad aprobó la Ordenanza N° 734/2018, mediante la cual se estableció un protocolo general aplicable a todas sus unidades académicas, así como el Plan de Acción para la Prevención y Eliminación de la Violencia y Discriminación por Razones de Género en el Ámbito de la UNR.

A continuación, se procederá al análisis de esta ordenanza, así como de su modificatoria aprobada en el año 2022, la cual incorporó legislación actualizada y nuevas herramientas para el abordaje integral de las violencias.

Análisis comparativo de Ordenanzas de Protocolo en la UNR

La presente sección se propone realizar un análisis comparativo entre las Ordenanzas N.º 734/2018 y N.º 754/2022, ambas dictadas por el Consejo Superior de la Universidad Nacional de Rosario (UNR), en relación con los marcos normativos que establecen protocolos de actuación institucional ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género. Este análisis se enmarca en una reflexión crítica respecto de la evolución normativa en el ámbito universitario en materia de derechos humanos, perspectiva de género y diversidad sexual, en consonancia con estándares internacionales y legislación nacional vigente.

Fundamentos y contexto normativo

La **Ordenanza N.º 734/2018** constituyó el primer instrumento normativo institucional de la UNR orientado a la prevención, atención y erradicación de la violencia y discriminación de género. En su articulado, se aprueba un Plan de Acción (Anexo I) y un Protocolo de Actuación (Anexo II), los cuales reflejan una clara adhesión a los principios de la Ley N.º 26.485 y otros instrumentos internacionales en

materia de derechos humanos. En contraposición, la **Ordenanza N.º 754/2022** implica una reformulación, ampliación y profundización conceptual y política de dicho marco normativo, incorporando explícitamente la perspectiva de interseccionalidad y las nociones de identidad y expresión de género, y orientación sexual. Deroga expresamente a su antecesora y establece un protocolo único con alcance general (Anexo I), así como un procedimiento diferenciado para personas menores de 18 años (Anexo II).

Marco conceptual y político

Ambas ordenanzas se sustentan en un enfoque de derechos humanos, con fuerte énfasis en los principios de igualdad, dignidad, no discriminación y abordaje interdisciplinario. No obstante, la Ordenanza N.º 754 introduce elementos conceptuales más elaborados y actualizados desde una perspectiva política de género, incorporando una crítica a la hetero-cis-normalidad y un posicionamiento claro en favor de una universidad feminista, inclusiva y diversa.

Concepto	Ordenanza N.º 734/18	Ordenanza N.º 754/22
Eje principal	Violencia y discriminación por género, con foco en las mujeres	Violencia basada en género, identidad y/o expresión de género, y orientación sexual
Enfoque	Institucional con perspectiva de Género	Interseccional, feminista, inclusivo y con reconocimiento de la hetero - cis - normalidad como estructura de opresión.
Conceptualización de Violencia	Enfatiza la violencia como un fenómeno estructural sostenido por el patriarcado	Amplía la lectura estructural, abordando también la dimensión cultural, política y

		socioeconómica.
--	--	-----------------

Fuente: elaboración propia.

Una diferencia fundamental radica en el nivel de institucionalización y complejidad operativa. La Ordenanza 734 promovía acciones de formación, investigación y sensibilización, coordinadas desde la Secretaría General con la participación de referentes de unidades académicas. La Ordenanza 754 otorga un papel central al Área de Género y Sexualidades, que centraliza funciones estratégicas, tales como el monitoreo de los espacios de atención, sistematización de datos, formación conjunta, elaboración de estadísticas, y elaboración y diseño de políticas públicas. Este pasaje evidencia un proceso de jerarquización institucional de las políticas de género dentro de la estructura universitaria.

El diseño procedimental de ambas ordenanzas prevé tres instancias de intervención: consulta, solicitud de intervención y denuncia formal, con posibilidad de acompañamiento integral, derivación institucional y aplicación de medidas preventivas.

La Ordenanza 754 presenta avances significativos:

- Incorpora un Protocolo específico para menores de 18 años en escuelas preuniversitarias, aspecto no previsto de forma detallada en la normativa anterior.
- Introduce medidas psicoeducativas y reparatorias, además de las disciplinarias tradicionales.
- Establece mecanismos de articulación interinstitucional y procesos de formación continua, tanto para los equipos de atención como para toda la comunidad universitaria.

La Ordenanza N.º 754/2022 no solo reestructura el dispositivo de atención y prevención, sino que también redefine discursivamente el rol de la universidad como sujeto político y educativo comprometido con el feminismo y la diversidad sexual y los derechos humanos. El documento postula una visión de universidad “feminista, inclusiva, diversa y popular”, lo que marca un cambio cualitativo respecto del discurso institucional previo.

Asimismo, explicita su adhesión al convenio N.º 190 de la OIT y a la Ley Micaela como política transversal obligatoria y postulando una visión transformadora del espacio institucional, si bien ya existía institucionalmente, no estaba integrado normativamente.

A modo de cierre, el análisis comparativo entre las Ordenanzas N.º 734/2018 y N.º 754/2022 permite observar una evolución significativa en el abordaje institucional de las violencias por razones de género en la Universidad Nacional de Rosario. Mientras que la normativa de 2018 constituyó un punto de partida relevante en la formalización de políticas con perspectiva de género, su sucesora de 2022 representa un avance cualitativo al integrar una mirada interseccional, diversificada y transformadora. El paso de un enfoque centrado en las mujeres hacia uno que incluye las identidades autopercibidas, las orientaciones sexuales y las expresiones de género diversas, junto con la consolidación del AGESEX como espacio rector, da cuenta de una universidad que no sólo responde a marcos normativos vigentes, sino que también asume un posicionamiento político explícito. En suma, la Ordenanza N.º 754/2022 redefine la función de la universidad como actor estratégico en la construcción de subjetividades democráticas, igualitarias y no discriminatorias.

Actualidad y desafíos²²

En el marco de la actividad organizada por las representantes del CPRES Centro junto con el AGESEX de la UNR, en relación a las actividades anuales previstas por RUGE-CIN, en la clínica de casos²³ el primer eje temático “**Vinculación con espacios de asesoría jurídica y legal**” se propuso reflexionar sobre los procedimientos administrativos, sus dificultades y rectificaciones necesarias, así como el funcionamiento de las asesorías jurídicas y la colaboración con profesionales especialistas en violencia de género.

Utilizando como metodología de trabajo la presentación de un caso práctico para reflexionar en conjunto sobre los problemas que se presentan en los procesos administrativos llevados a cabo para los abordajes de situaciones de violencias basadas en el género, procurando observar las lagunas legales y posibles incompatibilidades entre las normativas universitarias, se realizan preguntas disparadoras que dan como

²² Análisis realizado a las memorias de la clínica de casos aportada por el Área de Género y Sexualidades de la Universidad Nacional de Rosario.

²³ Realizada el 18 de octubre de 2024.

resultado la necesidad de generar una reforma estructural de los reglamentos administrativos, de adscripciones, concursos docentes, regímenes disciplinarios, entre otros. En este sentido, se considera que la autonomía universitaria puede ser una aliada ya que en muchos casos las universidades han reconocido derechos antes de que se sancionen las leyes nacionales (por ej., en torno a la identidad de género). La comisión considera posible pensar avances que vayan más allá de lo que otras leyes establecen.

Puntos principales:

- Pertinencia de los regímenes disciplinarios: las medidas que toma la asesoría jurídica de la Universidad son limitadas ya que no existe un régimen disciplinario específico para ese sector (no se podía aplicar el régimen disciplinario docente porque no era docente, tampoco el estudiantil porque ya no era estudiante). La universidad da entonces una respuesta (una medida cautelar) pero no puede dar continuidad al proceso de sumario por la limitación mencionada.
- Limitaciones de los reglamentos universitarios, dado que se considera que hay cuestiones que se admiten de hecho, como, por ejemplo, la cantidad de años que una persona ocupa un rol de estas características sin regularizar la situación.
- Derecho a la educación de los varones señalados como agresores, principalmente en los casos que involucran a estudiantes; cómo garantizar que la persona denunciante esté protegida, pero sin avasallar el derecho a la educación de la otra persona.
- Se resalta que la resolución de los casos implican medidas que requieren creatividad y se construyen de manera muy artesanal, dadas estas contradicciones, lo que termina recargando a los equipos de atención.
- La importancia de la formación con perspectiva de género en los distintos claustros y su vinculación con las medidas de tipo reparatorio.

Otro de los ejes trabajados en la clínica de casos giró en torno a los **“Protocolos: apropiación, accesibilidad y desafíos para su actualización”**, buscando pensar colectivamente los nudos problemáticos de estas herramientas, sus actualizaciones conceptuales y procedimentales y su vínculo con otras problemáticas

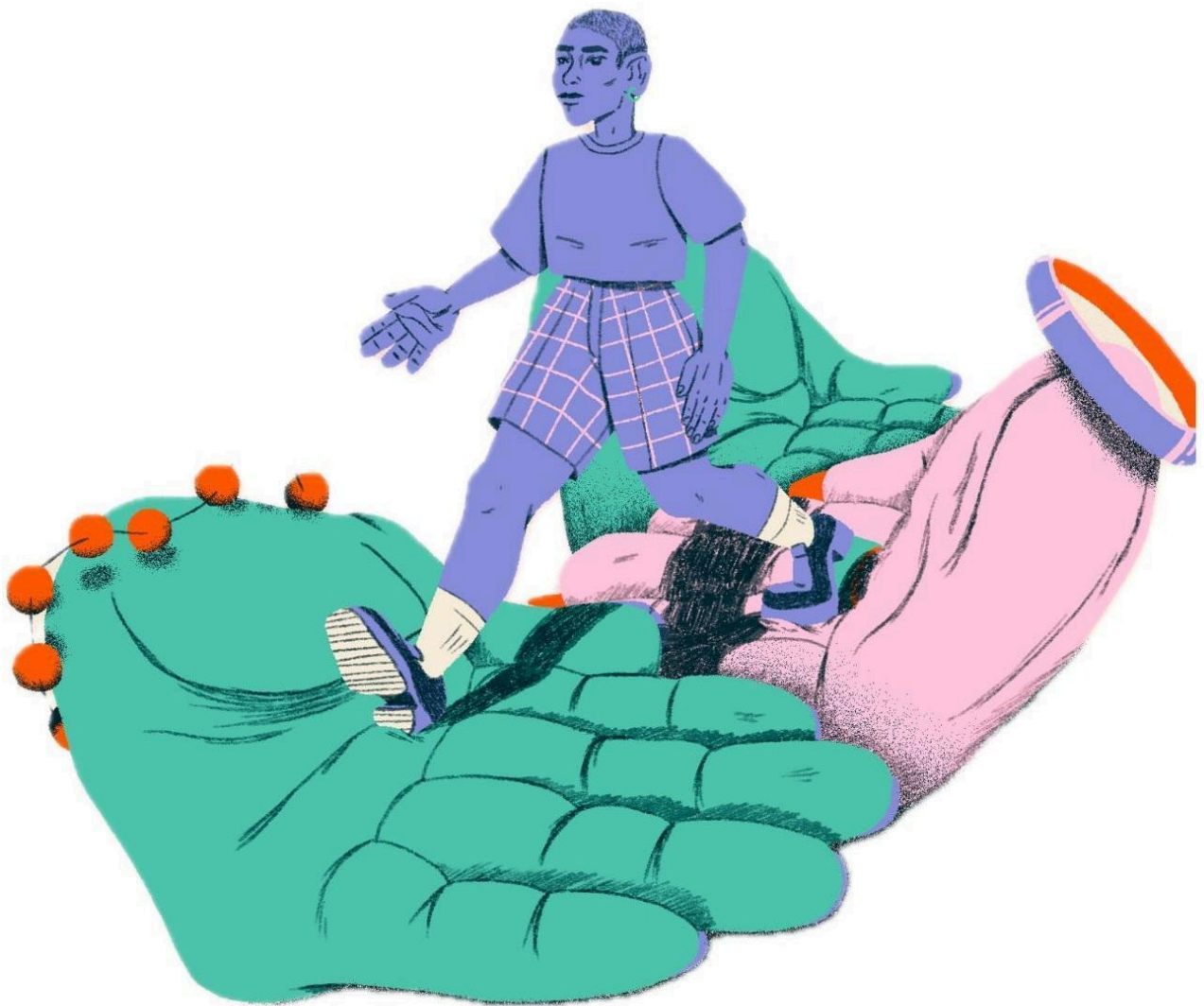
emergentes como la violencia laboral y salud mental. La metodología se dispuso en reflexionar las potencialidades y las dificultades del protocolo.

En cuanto a las potencialidades se destacó que en aquellas Universidades que actualizaron la normativa a partir de la experiencia, proyectaron protocolos menos revictimizantes para las personas, intentando de mediar entre los procesos administrativos internos y las situaciones de violencias. Se remarca la incorporación de medidas de reparación contempladas en algunas de estas normativas, y la incorporación de abogadas para trabajar específicamente en equipos interdisciplinarios. Los dispositivos de articulación como ser espacios de trabajo con masculinidades, espacios de salud mental, vínculo con otras Universidades Nacionales, y la articulación con otras áreas y espacios de las Universidades a fin de construir intervenciones pedagogizantes. Sobresale la intervención de los equipos de atención de violencia en espacios de formación en perspectiva de género mediante la aplicación de la Ley Micaela, seminarios optativos, conferencias, talleres varios, entre otros.

Dentro de las dificultades se expresaron las siguientes: el problema de los plazos y la falta de celeridad a la hora de tomar decisiones, y a su vez la letra de la normativa no estipula plazos de actuaciones. Al mismo tiempo se acentúa que existe disparidad en el tratamiento dependiendo del claustro de pertenencia de la persona sindicada; y la idiosincrasia de cada Unidad Académica juega un rol determinante, generando de las respuestas y el abordaje no sea similar en cada espacio, a su vez se resaltan “fronteras geográficas” de aquellas unidades académicas que no se encuentran cerca de los espacios de toma de decisión o que incluso se encuentra en otras localidades, estas situaciones se resaltan fundamentalmente en las Universidades que cuentan con espacios de atención descentralizados. Por su parte, una cuestión recurrente es la forma de contratación de trabajadoras, muchas de las personas que acompañan continúan en cargos ad honorem, otras marcan la disparidad en las contrataciones en una misma Universidad, falta de reconocimiento institucional, generando situaciones de trabajo precario.

Otras de las dificultades recurrentes son la falta de recursos presupuestarios y de espacios de trabajo que no garantizan la confidencialidad. Una gran preocupación por la baja proporción de consultas e intervenciones solicitadas por parte de personas de la comunidad LGBTTIQ+, y problematizando las barreras por las cuales estas situaciones no llegan a los espacios de protocolo.

Algunas cuestiones que surgieron tangencialmente de la conversación como el abordaje y coordinación con espacios que trabajen situaciones de salud mental en vínculo con las Universidades, el contexto generalizado de violencia y el modo en que esto potencia la emergencia de casos, y los desafíos de accesibilidad universal a estos espacios.



**Imagen cedida por el Área de Género y Sexualidades
Ilustradora y Animadora: Malena Guerrero
Campaña "Herramientas para la escucha y el acompañamiento"**

CAPÍTULO II

Institucionalización de la Perspectiva de Género en la UNR

“Que la Universidad se pinte de feminismos” para enfrentar las violencias sexistas²⁴: génesis y marco político

En el año 2019, en el marco de renovación de autoridades en la Universidad Nacional de Rosario, tuvo lugar la creación del AGESEX. Su incorporación en el nivel más alto de la estructura de gestión universitaria permitió no solo la jerarquización institucional de las temáticas vinculadas al género y las sexualidades, sino también el fortalecimiento de líneas de acción orientadas a su transversalización en todos los ámbitos de la vida académica. Al ser la primera en jerarquizar la agenda de género y sexualidades, se convirtió en una referencia dentro de la escena universitaria nacional y regional.

En consonancia con este proceso de consolidación institucional, la formulación del Plan UNR Feminista (2020–2023) se inscribió como una estrategia programática clave. Este instrumento fue concebido como una expresión del recorrido desarrollado por AGESEX desde su conformación y como una herramienta para proyectar una política universitaria con enfoque feminista y de derechos humanos.

Asimismo, el plan tuvo como propósito central la orientación de acciones institucionales tendientes a la transformación estructural y transversal de las dinámicas universitarias, promoviendo una cultura institucional comprometida con la equidad de género, el respeto a la diversidad y la erradicación de las violencias.

²⁴ Subtítulo extraído del artículo de Florencia Rovetto y Noelia Figueroa (2017). Haciendo referencia al carácter popular del feminismo que queremos, que soñamos.

Área de Género y Sexualidades 2019-2024: estructura, funciones y políticas

Plan UNR Feminista 2020-2023: estrategias, acciones y logros

La UNR ya contaba con una vasta experiencia y recorrido en docencia, investigación y gestión con perspectiva de género, pero la creación de un área específica de gestión representó un salto cualitativo de esta trayectoria priorizando dichas temáticas y colocando a la universidad como referencia nacional al ser la primera casa de altos estudios en jerarquizar en su estructura orgánica la perspectiva de género en su máximo nivel.

El Plan se concibe -desde la AGESEX- como una herramienta político-pedagógica en permanente revisión, lejos de constituir un documento cerrado o meramente normativo. Su propósito es acompañar y sostener las acciones que promuevan una universidad libre de violencias sexistas, al tiempo que impulsa un cambio cultural sostenido en el tiempo.

El Plan se articula en torno a **cuatro dimensiones estratégicas**, que orientan su implementación en toda la UNR:

- Dimensión “Fortalecimiento institucional”
- Dimensión “Violencia y discriminación”
- Dimensión “Bienestar e igualdad de oportunidades”
- Dimensión “Transversalización”

De la **dimensión de fortalecimiento institucional** surge el análisis puntualmente de las estructuras de gobierno y las distintas herramientas normativas, teniendo en cuenta que las políticas que a partir de ellas se desarrollan no son neutrales, ya que sus dinámicas producen y reproducen desigualdades de género. Estas desigualdades perduran ancladas en los modos de funcionamiento institucionales, reproduciendo patrones culturales y reglas de juego basadas en la división sexual del trabajo como orden social y base de sustentación del sistema capitalista y hetero-cis-patriarcal de dominación que reproduce una apropiación diferencial, por parte de los varones, de las funciones con mayor valor agregado. A pesar de ello, estas

desigualdades no son percibidas como tales, ya que la mayor parte de las veces se invisibilizan bajo la supuesta neutralidad de género de las jerarquías y del lenguaje organizacional (Acker, 1990).

Si bien no existen instituciones exentas de mecanismos de discriminación, solo aquellas que los reconozcan en sus estructuras y prácticas serán capaces de transformarlos. Apostar por la transformación de las instituciones universitarias requiere conocer en profundidad las estructuras, la cultura institucional y el andamiaje normativo, para poder direccionar políticas que transformen desde lo más profundo a la institución. Se hace necesario desarrollar y mejorar la construcción de datos, para orientar el diseño de políticas transformadoras desde una planificación estratégica.

Dicho análisis reveló, por un lado, que en 2019 eran solo siete unidades académicas de la UNR contaban con una secretaria vinculada a políticas de género institucionalizadas, coincidente con la renovación del gobierno universitario implicando el reconocimiento de espacios existentes²⁵ y el resto contaba con espacios donde se articulaban las políticas relacionadas con problemáticas de género y sexualidades. Por otro lado, el presupuesto del año 2020 -aprobado en diciembre del 2019-, fue el primero en desarrollar una partida presupuestaria específica en políticas de género que se corresponde con la creación, en ese mismo año, del AGESEX en la estructura del gabinete de Rectorado. Sin embargo, las políticas con perspectiva de género que no se encuentran especificadas en el desglose presupuestario, por lo que se hace difícil realizar una medición certera de cuál es el monto real de inversión en políticas que apunten a la disminución de brechas de género.

A partir de 2018 y fundamentalmente desde 2019, la universidad comienza a incorporar cambios profundos a nivel normativo, que se traducen en nuevas herramientas para la promoción de la igualdad de género ampliar derechos y garantizar su cumplimiento, dentro de las cuales se encuentran

- Creación del cupo laboral travesti-trans “Alejandra Gonzalez”. En octubre de 2019, mediante la Resolución de Rector 783/20206, se crea un cupo para personas travestis trans y transgénero en la Universidad. El ingreso se instrumenta a través del “Registro Único de Aspirantes” (RUA) para personas

²⁵ Informe Diagnóstico Plan UNR FEMINISTA 2020 - 2023. Para la igualdad de género y la erradicación de las violencias sexistas. Noviembre de 2021.

travestis, transexuales y transgéneros mayores de 18 años que aspiren a acceder a un cargo no docente en la UNR. La resolución establece el cupo anual en un 5% del total de ingresos laborales no docentes durante los doce meses previos a la fecha de inscripción al RUA.

- En mayo de 2021 se aprobó un procedimiento específico para respetar la identidad de género de todas las personas en los ámbitos y dependencias de la UNR, a través de la Ordenanza 750 de “Reconocimiento de la Identidad de Género”.
- La promoción del uso del lenguaje no sexista e inclusivo. A fines del 2019 mediante la Resolución CS 662/2019 se resuelve aceptar cómo válidas las expresiones del lenguaje inclusivas y no sexistas en producciones escritas y orales, para comunicaciones institucionales, administrativas y de gestión; y al mismo tiempo promover el uso de estructuras de reemplazo sin connotación de género en las comunicaciones administrativas, dando lugar a cada unidad académica para establecer los criterios de alcance de la norma.
- Adhesión de la UNR a tres normativas nacionales vinculadas con la Educación Sexual Integral (ESI). Así, mediante Resolución CS 350/202012 se adhiere a la Ley de Educación Sexual Integral N.º 26.150, la Ley de Educar en Igualdad N.º 27.234 y la Resolución del Consejo Federal de Educación N.º 340/18 para garantizar la efectiva implementación de la Educación Sexual Integral en las escuelas medias pre-universitarias y en los profesorados universitarios de la UNR. Esta resolución establece, a su vez, la creación de una Comisión para la Transversalización de la ESI, compuesta por representantes del Área Académica y de Aprendizaje, de Género y Sexualidades y referentes de cada escuela pre-universitaria. Dicha Comisión tiene como objetivo desarrollar estrategias transversales para trabajar la educación sexual integral en las escuelas medias.
- Modificación al Reglamento Electoral, a través de la cual se establece que la UNR adopta como principio general la paridad de género en la conformación de las listas de docentes, no docentes y estudiantes (Ord. CS N.º 743).

- Dentro de las políticas de ampliación de derechos, se incorporó en el régimen de licencias del personal docente e investigador de la UNR, la licencia por violencia de género. La Ordenanza 746 aprobada en julio de 2020, otorga licencias por un plazo de treinta días prorrogables y con goce de haberes al personal docente o investigador que sufra violencia de género en los términos de la Ley Nacional 26.485. En este sentido también, la Ordenanza 74415 que modifica el régimen de carrera docente incorpora en su artículo 71 que quienes integren de forma ordinaria el Claustro Docente, habiendo hecho uso de licencias por maternidad y período de lactancia, podrán conmutar el descuento de un año de producción por cada solicitud de licencia realizada.
- También como herramienta para la promoción del bienestar y la ampliación de derechos, se crea en octubre del 2020 la Consejería de Salud Sexual Integral (COSSI), coordinada por las Áreas de Bienestar Universitario y el AGESEX de la UNR (Res. CS 349/2020). Con anterioridad a su creación formal, este espacio funcionó desde 2019 bajo la Dirección de Salud Sexual Integral en el Centro de Salud 7 de Abril.
- Como políticas de corresponsabilidad y cuidado, también se han aprobado normativas vinculadas a derechos estudiantiles para personas gestantes en dos unidades académicas y, por otro lado, resoluciones que se han propuesto institucionalizar la perspectiva de género en las currículas, fomentando de este modo la transversalización de la perspectiva de género en los contenidos curriculares.
- En línea con una política nacional para el abordaje y la prevención de las violencias sexistas, en 2019 la UNR adhiere a la Ley Nacional N°27.499 conocida como “Ley Micaela” para la capacitación obligatoria de todas las personas que se desempeñan en la función pública (Res. Rector 1722/2019). Ese mismo año se aprueba también, en el marco de dicha adhesión, una resolución para la creación del Programa de Capacitación Ley Micaela UNR “Perspectiva de Género y Sensibilización contra las violencias sexistas” (Res. CS 297/2019), que dispone como responsable de su implementación al AGESEX.

Con respecto a la **dimensión de violencia y discriminación**, el informe diagnóstico se basó en el análisis de la evolución de las herramientas para el abordaje de

las violencias sexistas en las universidades nacionales, como contexto más general, y en la UNR en particular. En abril de 2018, también en el marco de la Ord. 734, se aprueba el Plan de Acción para la prevención y eliminación de la violencia y discriminación por razones de género en la universidad, con los objetivos de: 1) elaborar campañas de sensibilización y prevención, 2) crear un registro estadístico, 3) promover producciones académicas que aborden la temática en la universidad, 4) articular acciones con los espacios de atención de las unidades académicas y 5) promover en las unidades académicas la conformación de espacios institucionales de género. A finales del 2020, solo 8 de las 15 unidades académicas de la UNR contaban con referentes designadas en los espacios de atención (el 55%). Estos espacios de atención se fueron creando además en temporalidades diversas: si bien los primeros datan del 2014, la mayoría de ellos se crearon entre los años 2016 y 2019. Solo la Facultad de Bioquímica contaba para el 2020 con dos referentes designadas. Las condiciones de contratación de las personas encargadas de los espacios de atención en nuestra universidad son muy diversas y en ningún caso se trata de cargos creados con finalidad específica (entre 6 y 20 horas de dedicación, cargos docentes, cargos de gestión, contratos, etc.), por lo que se vuelve imperioso unificar y reglamentar los tipos de contrato y su remuneración en todas las facultades.

Otro de los puntos que se remarcaba en el informe era la ausencia de un registro unificado de casos que permita dar cuenta de estas situaciones en forma sistemática y unificada para todo el sistema universitario. Es por esto que desde RUGE/CIN se está aún trabajando en el Registro de Situaciones de Violencia de Género, junto con un protocolo de manejo de la información estadística y publicación de datos sensibles, con el fin de parametrizar los tipos de consultas/denuncias y los tipos de respuestas de las instituciones universitarias. Esto permitirá monitorear la evolución de las violencias, sus modalidades y las respuestas institucionales, en tanto insumo fundamental para el desarrollo de políticas en este sentido (Informe RUGE/CIN - Spotlight, 2021), problemática que se ve reflejada en la presente tesis y que se aborda en el capítulo III de la presente tesis.

Entre las principales políticas transversales en las que se viene avanzando para prevenir y erradicar las violencias sexistas en los ámbitos públicos, se encuentran las capacitaciones en el marco de la adhesión a la Ley Micaela, por un lado capacitaciones a gabinetes de rectorado y unidades académicas en un primer periodo al cual se sumó el

“Taller de formación y sensibilización en género y sexualidades” elaborado para los gabinetes de gestión, que a partir del contexto Covid-19 se adaptó para ofrecerse a toda la comunidad educativa en forma virtual, asincrónica, autogestiva y permanente, en el campus virtual de la UNR. También se desarrolló el curso virtual “Multiplicar Redes: apuntes virtuales sobre violencias sexistas”, dictado también a través de la Plataforma Comunidades UNR. Esta herramienta de formación y sensibilización se propuso llegar a todos los claustros de todas las unidades académicas de la UNR (estudiantes, graduados, docentes, no docentes, funcionaries) y su principal objetivo es contribuir a la construcción de una masa crítica que pueda acompañar, prevenir y generar iniciativas para transformar las estructuras heteropatriarcales de las instituciones de educación superior. Se realizaron actividades de formación, sensibilización y acceso a la información específicas sobre violencias sexistas y discriminación, charlas abiertas, campañas gráficas, exposiciones, murales, capacitaciones sobre protocolo, capacitaciones en el marco de la Ley Micaela, entre otras. Las temáticas de las actividades están centradas en su mayoría en la visibilización y sensibilización sobre las violencias sexistas y las herramientas institucionales para abordarlas. Luego, un número muy menor de iniciativas están dirigidas a la visibilización y sensibilización sobre derechos de las diversidades sexogenéricas, a poner en valor producciones disciplinares invisibilizadas por los sesgos androcéntricos, y en ningún caso se registran actividades dirigidas específicamente al trabajo con masculinidades. AGESEX llevó adelante un ciclo de charlas virtuales “Masculinidades, educación y Universidad”, con los ejes: Masculinidades, Universidad y producción de conocimiento; Masculinidades y abordajes de las violencias machistas con varones universitarios; Masculinidades y salud de los varones desde la perspectiva de género; y Masculinidades, juventudes y Educación Sexual Integral. También en octubre del año 2020 se realizó un Taller de sensibilización en masculinidades.

La tercera dimensión sobre **bienestar e igualdad de oportunidades**, busca desasnar la composición sexogenérica de nuestra universidad conocer políticas existentes que aborden de manera directa o indirecta las políticas de cuidado, las brechas de género y los mecanismos de discriminación jerárquica y disciplinar, promoviendo la igualdad de oportunidades para el acceso, permanencia, desarrollo y participación en los espacios de toma de decisión de las mujeres y los colectivos

LGBTIQ+ en nuestra universidad. Se realizaron análisis y expusieron datos sobre los porcentajes en diferentes claustros y sectores de la Universidad.

La cuarta dimensión **transversalización** apunta hacia el proceso de producción de conocimiento. Se hizo hincapié en relevar la oferta curricular o extracurricular que aborda de manera específica la perspectiva de género, los cursos de actualización docente, los centros de investigación y los proyectos de investigación y extensión que se relacionan con temáticas de género y sexualidades.

En 2020 se aprobó en el Consejo Superior la Resolución N.º 350/2020, que dispone adherir a la Ley Nacional de Educación Sexual Integral (ESI) y las Jornadas Educar en Igualdad promoviendo la realización de las jornadas anuales que la ley dispone. Además de esta adhesión, se dispone la creación de una comisión de transversalización de la ESI en la UNR, donde se propone la integración de directivos de las tres escuelas preuniversitarias, las Áreas de Género y Sexualidades y la de Académica y Aprendizajes. En materia editorial, otra de las herramientas generadas para el trabajo de transversalización fue el lanzamiento de la colección “Cuadernos feministas para la transversalización” como propuesta en vistas al avance en el fortalecimiento institucional de las políticas de género. Conjuntamente con la UNR EDITORA, en el año 2020 comenzó a publicarse la colección “Apuntes Feministas” destinada a promover y difundir la producción de conocimientos sobre género, sexualidades y feminismos de docentes, estudiantes, investigadores/as y graduados.

Informe de gestión 2019-2024: avances, tensiones y resistencias²⁶

Este informe presenta un análisis sistemático de las acciones desarrolladas por el AGESEX de la Universidad Nacional de Rosario durante el período 2019–2024, resultado de las acciones planificadas del diagnóstico previo. Enmarcado en un contexto político de ampliación de derechos y luchas por la igualdad de género, da cuenta de los avances en normativas institucionales, la implementación de protocolos de actuación ante violencias sexistas, y estrategias de sensibilización, formación y transversalización de la perspectiva de género. Estructurado en cinco ejes principales, aborda: la actualización normativa, el abordaje de las violencias sexistas, igualdad de oportunidades, la transversalización de la perspectiva de género y la cultura transfeminista.

²⁶ Área de Género y Sexualidades UNR. (2024). Informe de gestión 2019–2024. Universidad Nacional de Rosario

Actualización normativa

En los años de gestión, han trabajado en la actualización de las normativas pensando en los procedimientos administrativos y garantizar derechos a la comunidad principalmente, articulando con diferentes actores involucrados. El principal instrumento ordenador es el Plan UNR Feminista 2020–2023²⁷ para las políticas de género. A ello se suman normativas como la creación del programa de Capacitación Ley Micaela²⁸, actualización del Protocolo de actuación ante situaciones de violencia UNR²⁹, la adhesión a la Ley Nacional de Educación Sexual Integral³⁰ y la creación de la comisión institucional de ESI³¹, la promoción del lenguaje inclusivo³², Derecho al Trato Digno³³ conforme a la Ley de Identidad de Género (Ley 26.743), Cupo laboral travesti-trans “Alejandra Gonzalez”³⁴, en materia de licencias se modificó el régimen para personal gestante y cogestante docente y nodocente³⁵, licencia por violencia de género³⁶ y la aprobación del Proyecto de Resolución sobre Régimen Especial de Regularidad de Estudiantes de la UNR³⁷. Así mismo, se destaca la participación en reforma de otras normativas, ajenas al Área en materia de género, cuidados y corresponsabilidades.

Protocolos de actuación y abordaje de las violencias sexistas

Uno de los puntos fundamentales en el informe de gestión refiere al trabajo realizado por AGESEX en cuanto al desarrollo e implementación de una versión actualizada del Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario en 2022, modificando aspectos sustanciales a su antecedente como ha sido desarrollarlo y expuesto en el primer capítulo de esta tesis, incorpora actualizaciones jurídicas y legislativas, incluye situaciones de violencia en entornos virtuales, incorpora el anexo II para abordar violencias en las escuelas medias preuniversitarias con implicancia de adolescentes y

²⁷ Res. CS 476/2020

²⁸ Res. CS 297/2019

²⁹ Ordenanza 754/2022

³⁰ Res. CS 350/2020

³¹ Res. Rector 6217/2021

³² Res. CS 662/2019

³³ Ordenanza 750/2021

³⁴ Res. Rector 783/2020

³⁵ Ordenanza 760/2022 y Res. Rector 3157/2022

³⁶ Ordenanza 764/2022 y Res. Rector 1163/2023

³⁷ Res. CS 73/2024

jóvenes, así como la creación de espacios de atención con equipos de referentes por Unidades Académica con reglamento de concurso específico.

A la fecha, existen 28 personas designadas en los espacios de atención, con una dedicación de 20 horas semanales, a partir de concursos abiertos, de oposición y antecedentes en las Unidades Académicas y a nivel UNR con el fin de contar con 2 personas referentes en cada dependencia para el abordaje directo de situaciones de violencia y campañas de trabajo y formación.

Los equipos de atención realizan promoción de instancia de intercambio sobre las prácticas de atención, haciendo foco en la construcción de criterios y abordajes comunes, se realizan clínicas de casos, conversatorios y mesas de trabajo, así mismo se realizan formaciones conjuntas con el equipo de Asesoría Jurídica UNR.

Se destaca la articulación con centros de salud universitarios y dispositivos de acompañamiento para personas señaladas por ejercer violencia, y para víctimas como el dispositivo de varones señalados por ejercer violencia, en coordinación con la Municipalidad de Rosario, el dispositivo de atención y acompañamiento psicoterapéutico en los Centros de salud de la UNR, como el espacio de acompañamiento psicoterapéutico grupal en el Centro de Salud 7 de Abril.

En referencia a las estrategias de sensibilización y formación se encuentra el Programa Mil Micaelas - Promotoras contra la violencia sexista-, iniciativas relacionadas con la Ley Micaela y el Proyecto de Fortalecimiento Institucional articulado con la Secretaría de Políticas Universitarias - fortalecimiento de la herramienta del protocolo en tres escuelas preuniversitarias. Dentro del programa se llevaron a cabo actividades relacionadas a prevención, sensibilización y formación como el curso virtual multiplicar redes, formación de formadoras, trayectos feministas, encuentro de promotoras y el curso de competencias específicas. Formaciones y sensibilización en género y sexualidades para la comunidad universitaria como los centros de salud y gabinetes de gestión.

Igualdad de oportunidades

La dimensión de igualdad de oportunidades ha tenido como objetivo central el abordaje integral de las desigualdades sexo-genéricas que afectan de forma diferenciada las trayectorias educativas, laborales y profesionales de quienes integran la comunidad universitaria. A partir de un diagnóstico exhaustivo sobre la composición sexo-genérica

de los distintos claustros, elaborado con base en datos de la Dirección General de Estadística Universitaria y los Anuarios de la SPU, se evidenció una fuerte feminización en los claustros docentes, nodocentes y estudiantiles, contrastada con una baja presencia de mujeres en los espacios de gestión y representación. La aprobación de la Ordenanza 743/2019, que establece la paridad en las listas de representación, constituye un avance normativo significativo hacia una representación más equitativa.

Entre las principales políticas de corresponsabilidad y cuidados se destacan la incorporación de licencias por violencia de género para el personal docente y nodocente, la ampliación de licencias para personas co-gestantes, co-adoptantes y quienes atraviesan tratamientos vinculados a la Ley de Identidad de Género, así como la creación de un régimen especial de regularidad estudiantil que contempla diversas causales vinculadas al cuidado. Asimismo, se implementaron acciones orientadas a garantizar condiciones materiales de cuidado, como la creación de un espacio de cuidado infantil en el Centro Universitario Rosario, la habilitación de espacios de lactancia y la adecuación de infraestructuras con baños sin distinción de género.

Una de las políticas más destacadas en materia de inclusión laboral ha sido la implementación del Programa de Inclusión Educativa y Laboral (PIEL), orientado al acompañamiento del Cupo Laboral Travesti-Trans “Alejandra González”. Esta iniciativa, pionera en el sistema universitario argentino, ha permitido la incorporación de 22 personas travesti-trans como personal nodocente desde su puesta en marcha en 2020. La UNR se convierte así en una de las universidades con mayor aplicación efectiva de esta política, que incluye no sólo el acceso al empleo, sino también un acompañamiento integral en las trayectorias educativas y laborales. Se prioriza el ingreso de personas mayores de 40 años y se mantiene un Registro Único de Aspirantes (RUA), que a la fecha cuenta con más de 460 inscripciones activas.

En cuanto al reconocimiento de derechos, se destaca la implementación de la Ordenanza 750 de Trato Digno, que establece mecanismos administrativos para garantizar los derechos consagrados en la Ley de Identidad de Género. En este sentido, se realizaron capacitaciones específicas para el personal administrativo y se impulsó una campaña institucional de rectificación registral.

Finalmente, el Programa PIEL también ha desarrollado una línea de trabajo cultural y de articulación con organizaciones territoriales de la diversidad sexo-genérica,

mediante producciones audiovisuales, talleres de escritura, intervenciones públicas y participación en espacios de memoria y militancia local, consolidando una política de inclusión con enfoque comunitario y de reparación histórica.

Transversalización de la perspectiva de género

La transversalización de la perspectiva de género constituye una dimensión estratégica del Plan UNR Feminista y responde a la necesidad de incidir estructuralmente en los procesos de formación, producción de conocimiento y cultura institucional. Esta línea de trabajo se propuso generar herramientas concretas que favorezcan la integración sistemática del enfoque de género en todos los niveles del sistema universitario.

El diagnóstico inicial reveló un bajo nivel de transversalización curricular, a pesar del crecimiento sostenido de propuestas formativas, proyectos de investigación y actividades de extensión vinculadas con el campo de los estudios de género. Ante este panorama, se desarrollaron estrategias orientadas a revertir esta brecha, entre ellas, la implementación de instancias de formación específicas como el seminario “Ciencia y feminismo: una introducción a las epistemologías feministas” (2020), destinado a docentes y equipos de gestión de las distintas unidades académicas.

Asimismo, se promovieron espacios de sistematización y difusión de experiencias mediante la producción editorial. En relación, se destacan las colecciones Cuadernos feministas para la transversalización y Apuntes feministas, editadas en conjunto con la UNR Editora, que reúnen artículos y ensayos provenientes de diversas disciplinas, con el objetivo de fortalecer los marcos teóricos y metodológicos para el trabajo institucional en clave de género.

Otro aspecto relevante fue el abordaje de la Educación Sexual Integral (ESI) en las escuelas preuniversitarias. La UNR adhirió a la Ley Nacional 26.150 (Res. CS 350/2020), conformando una comisión institucional para su implementación y transversalización. Desde allí se impulsaron capacitaciones docentes, jornadas de sensibilización, desarrollo de recursos pedagógicos, y la incorporación curricular de la ESI en la nueva Escuela de Ciencias Sociales y Humanísticas. Esta política se articuló con proyectos de extensión, como Nosotres Contamos, que recupera las memorias feministas en el ámbito escolar.

Cultura Transfeminista

La dimensión cultural del trabajo del AGESEX se desplegó bajo el concepto de “cultura transfeminista”, entendida como una estrategia de transformación simbólica que busca disputar sentidos en el campo cultural y mediático, visibilizando experiencias, saberes y lenguajes que históricamente han sido marginalizados.

Durante el período 2019–2024, se promovieron múltiples iniciativas culturales que articularon producción artística, comunicación y militancia transfeminista. Entre ellas, se destacan la columna radial mensual del Programa PIEL en Radio UNR, la realización del cortometraje Experiencias del Cupo Laboral Travesti-Trans Alejandra González, y el taller de escritura “La lengua impúdica: lo que humedece no es solo tinta”, cuyos resultados fueron publicados en un fanzine que recupera las voces de personas travestis, trans y no binarias de la comunidad universitaria. Además, se impulsaron acciones de articulación con organizaciones del activismo local y provincial, como el Archivo de la Memoria Travesti-Trans de Santa Fe y la Coordi Orgullo Rosario, entre otras. Estas instancias permitieron fortalecer el vínculo entre la universidad y los movimientos sociales, posicionando a la UNR como un actor activo en la construcción de una cultura institucional diversa, crítica y comprometida con los derechos de las disidencias sexo-genéricas.

La consolidación de una cultura transfeminista en la universidad no sólo implicó la producción de contenidos o actividades específicas, sino la transformación de los lenguajes, los modos de habitar los espacios y las formas de pensar lo común desde una ética del reconocimiento, la reparación y la inclusión.

Finalizando, se evidencia la notable coincidencia entre lo que se propone en el diagnóstico y lo que se logra en la gestión. Las acciones implementadas reflejan un alineamiento claro con los objetivos de reducción de brechas de género, fortalecimiento del marco normativo y promoción de bienestar. Ambas iniciativas muestran la importancia de involucrar a la comunidad universitaria en la discusión y en la implementación de políticas de género, lo que muestra un enfoque colaborativo en la gestión.

El desarrollo de las políticas de género y sus herramientas institucionales se destacan a nivel mundial, viéndose plasmado en el Ranking de impacto global elaborado por la consultora inglesa, Times Higher Education, que valora el aporte

universitario al progreso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por las Naciones Unidas, con respecto al eje 5 de los ODS, la UNR se encuentra entre las primeras 10 universidades del mundo por su trabajo en la eliminación de formas de discriminación y violencia de género, mejorando el acceso a los derechos y asegurando su participación efectiva en el liderazgo y la vida pública. Además, la UNR fue reconocida con el Certificado de Equidad LGBTQ+ 2024 por las prácticas en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI). Este reconocimiento fue otorgado por Human Right Campaign por los avances en los niveles de inclusión y diversidad a través de Equidad AR³⁸.

En cuanto a desafíos, a pesar de los avances, el informe de gestión destaca la necesidad de asegurar recursos financieros continuos para mantener las políticas de género a largo plazo.

Si bien se han implementado varias políticas, se debe prestar atención a la evaluación posterior de las mismas. La necesaria retroalimentación entre diagnóstico y acción que se mencionó en el informe inicial debe seguir siendo una prioridad. El análisis comparativo entre el "Informe Diagnóstico" y el "Informe de Gestión" revela una alineación significativa en los objetivos propuestos y los resultados alcanzados por la UNR en cuanto a la igualdad de género y la erradicación de las violencias sexistas. Esta congruencia indica un compromiso efectivo por parte de la universidad para transformar su cultura institucional y promover un entorno más inclusivo y respetuoso. Sin embargo, es crucial continuar evaluando y ajustando estas políticas para abordar las desigualdades de forma efectiva y garantizar que los avances se sostengan a lo largo del tiempo. La identificación de perspectivas de mejora y el reforzamiento de la participación de todos los actores de la comunidad universitaria serán determinantes para seguir avanzando en este camino. Este análisis proporciona una base sólida para argumentar sobre la efectividad de las políticas implementadas y la necesidad de seguir desarrollando estrategias que aseguren la igualdad de género y el respeto por la diversidad en el ámbito académico. El desafío radica en avanzar en el registro de casos, para sistematizar las situaciones y actuaciones de los espacios de atención, poder contar con datos estadísticos fundamentales, evaluar la eficacia de un dispositivo descentralizado y reforzar la coordinación de los equipos. Actualmente se cuenta con una ficha de registro de casos como herramienta común de los espacios, las cuales

³⁸ Ver en <https://www.equidadar.org/>

fueron proporcionadas a modo de ejemplo para adaptar a los registros de los espacios de atención³⁹.

³⁹ Ver en Anexo los modelos de planillas sugeridos



Imagen cedida por el Área de Género y Sexualidades
Ilustradora y Animadora: Malena Guerrero
Campaña "Herramientas para la escucha y el acompañamiento"

CAPÍTULO III

Hacia una herramienta institucional de registro: fundamentos, diseño e implementación en el marco del RESIGVE

Fundamentos para el diseño de una herramienta de registro de casos

La ausencia de sistemas de registro unificados en muchas instituciones de educación superior genera dificultades para evaluar el impacto real de las políticas de género y para optimizar los recursos de atención y prevención.

Tal como afirman Perona (2020) y Bustelo (2003), la construcción de indicadores de género constituye un paso indispensable en la consolidación de políticas públicas sensibles al enfoque de derechos humanos. En el contexto de la Universidad Nacional de Rosario, esta herramienta permitirá formalizar los procesos de acompañamiento y seguimiento de situaciones de violencia, garantizando una trazabilidad que no vulnere los derechos de las personas afectadas. Los espacios de atención pueden homogeneizar los casos utilizando una misma herramienta y evitar diferentes planillas de carga de datos como vienen empleando.

Asimismo, el registro se concibe como una herramienta viva, que deberá construirse de manera participativa con las actoras institucionales involucradas en el acompañamiento de las denuncias, asegurando adecuación contextual, protección de la confidencialidad y una lógica de uso ético y político de la información.

Hasta el momento no se aplica un registro unificado de casos que permita dar cuenta de estas situaciones en forma sistemática y unificada para todo el sistema universitario. Es por esto que desde RUGE/CIN se está trabajando en el Registro de Situaciones de Violencia de Género, junto con un protocolo de manejo de la información estadística y publicación de datos sensibles, con el fin de categorizar los tipos de consultas/denuncias y los tipos de respuestas de las instituciones universitarias, lo que permitirá monitorear la evolución de las violencias, sus modalidades y las respuestas institucionales, en tanto recurso fundamental para el desarrollo de políticas en este sentido (Informe RUGE/CIN - Spotlight, 2021).

Los espacios de atención, como se mencionó anteriormente, llevan sus registros con diferentes criterios y esto dificulta no solo la elaboración de estadísticas para toda la universidad sino el análisis comparativo de las diferentes unidades académicas para mejorar las políticas situadas.

Proyecto en la UNR de un Sistema de Registro Unificado

Un antecedente de gran importancia en la UNR fue la proyección de un sistema de registros de situaciones de violencia de género dentro del ámbito universitario, primeramente en 2023 Área de Género y Sexualidades de la Universidad Nacional de Rosario, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires presentaron un sistema integrado de registro de las situaciones de violencia laboral y de género que ocurren en las universidades (UNR, FCEN-UB y FFyL-UBA) y son abordadas por los equipos de intervención frente a las situaciones de violencia y discriminación que facilite su relevamiento y posterior análisis.

El registro buscaba generar datos a partir de categorizaciones específicas en el ámbito laboral, educativo, académico y de todas las relaciones que se producen en el marco de la vida universitaria; elaborar un registro unificado e integrado y que permita comparar y analizar las violencias en el marco de las Universidades (SISTEMA DE REGISTRO UNIFICADO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA- SURUvi); y facilitar el registro de datos a los equipos de intervención a través del diseño de un sistema que permita el registro de los datos de manera simple, accesible y respetuosa de la confidencialidad; dotar a las universidades de herramientas de análisis y monitoreo acerca del funcionamiento de los instrumentos de intervención vigentes (protocolos, programas de acompañamiento, etc); disponer de los datos ya existente y nuevos para avanzar en el conocimiento acerca de las violencias de género y discriminación en el ámbito de las instituciones universitarias; contribuir con información propia a la planificación y diseño de políticas pedagógicas, de formación y transversales contra la violencia, y aportar información relevante al Registro Único de Casos de Violencia contra las Mujeres-RUCVM⁴⁰.

⁴⁰ El Registro Único de Casos de Violencia contra las Mujeres (RUCVM) es un trabajo conjunto de los organismos que brindan asistencia a las mujeres víctimas de violencia de género, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) y el INDEC

Como parte de la propuesta se elaboró una ficha de registro⁴¹ como base organizada en cinco módulos principales que corresponden a distintos aspectos del registro y seguimiento de casos de violencia de género en el ámbito universitario.

1. Identificación y datos: información general y de contacto tanto del caso como de la persona consultante.
2. Datos de la persona señalada: información relevante sobre la persona señalada como responsable de la situación de violencia.
3. Situación consultada: características específicas de la situación que motiva la consulta.
4. Protocolo: análisis para determinar si la situación se encuadra en el protocolo institucional y registrar las acciones realizadas.
5. Sistematización.

Teniendo en cuenta las variables de la ficha puede determinarse cuales sirven de indicadores y algunos de los datos estadísticos que pueden inferirse remiten a casos por año, porcentaje de efectividad institucional de los protocolos, distribución por género de personas señaladas, tipología de violencia más frecuente, tiempos de intervención, relación de claustro, etc.

⁴¹ Ver ANEXO II

El RESIVGE: una estrategia nacional para la sistematización de casos

La Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE), junto con el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y la Iniciativa Spotlight, impulsaron la creación del Registro de Situaciones de Violencia de Género en el Sistema Universitario Nacional, registro que permitirá unificar los casos, sistematizando y estandarizando la información a todas las IES.

El registro tiene como objetivos homogeneizar los criterios y formatos de registro de casos de violencia y discriminación por razones de género ofreciendo una herramienta dinámica para el seguimiento y análisis institucional. Esta propuesta permitirá generar estadísticas a nivel de cada universidad y del sistema universitario en general, promoviendo diagnósticos situados y estrategias de prevención más eficaces (Informe RUGE/CIN - Spotlight, 2021).

Integración SIU: el sistema SUDOCU como soporte técnico

A partir de 2024, la implementación del registro se articula con los desarrollos del Sistema de Información Universitaria (SIU), especialmente con el sistema SUDOCU, una plataforma digital orientada a la gestión documental y de trámites. SUDOCU, desarrollado por la Universidad Nacional de General Sarmiento, permite integrar formularios específicos mediante la incorporación de campos particulares personalizados con tecnología HTML y JavaScript, lo que posibilita una estructura flexible y adaptable a las necesidades de registro institucional.

Este sistema se enmarca en el Ecosistema de Expediente Electrónico Integrado (SEEI), una solución informática que garantiza la interoperabilidad entre distintas plataformas, promoviendo la transformación digital en las universidades.

El ecosistema de administración digital es un conjunto de soluciones flexibles diseñadas con tecnologías innovadoras que promueven la integración e interoperabilidad entre todos los sistemas de gestión de una institución. SIU-Toba es el ambiente de desarrollo web que permite construir aplicaciones transaccionales. Esta herramienta de desarrollo rápido posee licencia libre, una arquitectura basada en componentes y un entorno de desarrollo integrado (IDE) de edición propia.

El ecosistema está integrado por los siguientes módulos, que describimos a continuación:



SUDOCU es un sistema distribuido de gestión documental integral, que permite gestionar todos los documentos, expedientes y trámites de una institución. Es desarrollado y mantenido por el equipo de la Dirección General de Sistemas y Tecnología de la Universidad Nacional de General Sarmiento. SUDOCU se integra naturalmente con el ecosistema de expediente electrónico desarrollado por el SIU, y con otros sistemas productores de documentación, gracias a su arquitectura orientada a microservicios.

SUDOCU desde su inicio planteó la idea de que existiera la posibilidad de incorporar dentro de los distintos tipos documentales templates con campos particulares que surgieran por la necesidad de un documento. De esta necesidad, nace el desarrollo de los campos particulares; pequeños fragmentos de interfaz que pueden desarrollarse e incluirse dentro de un tipo de documento específico. Con un simple desarrollo en html y

⁴² <https://www.siu.edu.ar/ecosistema>

javascript, es posible sumar documentos con distintos niveles de complejidad, e integrarlo con APIs externas.

La creación de campos y documentos particulares que pueden desarrollarse de esta manera, permite extender el sistema y las posibilidades de integración sin necesidad de actualizaciones ni de tocar el desarrollo del núcleo, y además construir un catálogo público de tipos de documento, que pueden alojarse en distintos lugares y ser compartidos entre todas las instituciones que utilicen SUDOCU. En esta posibilidad de templates con campo particulares fue donde se pensó la plantilla que contendrá el formulario del registro de casos.

Prueba piloto y proceso de validación del formulario en el marco del RESIVGE

Como parte del proceso de implementación del Registro de Situaciones de Violencia de Género en el Sistema Universitario Nacional, se definió una plantilla de registro con múltiples dimensiones y variables que responden a los criterios consensuados a nivel interuniversitario. Esta propuesta retoma los avances realizados en 2021, los cuales fueron revisados y actualizados teniendo en cuenta los desarrollos conceptuales y normativos en torno a la violencia por motivos de género ocurridos en los últimos años.

En la construcción del nuevo formulario participaron activamente representantes de todas las universidades públicas del país. El resultado fue un documento consensuado, compartido con el CIN, que busca unificar los criterios de recolección de información, respetando al mismo tiempo las particularidades institucionales.

Posteriormente, se llevó adelante una prueba piloto con la participación de 19 Universidades Nacionales que ya contaban con el sistema SUDOCU operativo y fue completado por 7 universidades únicamente. A cada institución se le solicitó la carga de casos testigo (alrededor de cinco por universidad), simulando situaciones reales a fin de evaluar la funcionalidad, claridad y pertinencia de los campos definidos en el formulario. Esta etapa permitió identificar fortalezas y limitaciones del diseño original, generando una instancia de retroalimentación fundamental para ajustar la herramienta a los requerimientos del uso cotidiano.

La UNR formó parte de la prueba piloto, se cargaron los casos testigos pudiendo visualizar paso a paso la carga de las categorías y si la herramienta resultaba intuitiva o bien complejiza aún más el trabajo de recolección de datos.

Finalizada la etapa de prueba, y una vez incorporadas las modificaciones sugeridas, el formulario será incluido en la próxima versión del sistema SUDOCU, de modo que todas las instituciones que cuenten con la Solución de Expediente Electrónico Integrado podrán implementarlo en sus respectivas gestiones, previa presentación oficial por parte del CIN de la herramienta. Asimismo, se contempla la posibilidad de que aquellas universidades que dispongan de herramientas propias puedan integrar el formulario del RESIVGE mediante mecanismos compatibles.

Se pretende que en una primera etapa la herramienta permita gestionar los casos al interior de cada universidad, garantizando trazabilidad, sistematicidad y criterios comunes de análisis. En una segunda instancia, el sistema posibilitará la generación de estadísticas a nivel nacional, retomando variables claves incluidas en los registros locales. Esta doble escala (institucional y sistémica) representa un avance sustantivo en la consolidación de políticas públicas basadas en evidencia y en la construcción de una universidad comprometida con la erradicación de las violencias por razones de género.

Análisis del formulario de registro

El formulario diseñado⁴³ para la carga de casos en el sistema SUDOCU, en el marco del RESIVGE, presenta una estructura que combina criterios técnicos de sistematización de datos con categorías analíticas propias de la perspectiva de género. Su objetivo es recolectar información estandarizada sobre las situaciones de violencia sexista registradas en el ámbito universitario, garantizando la comparabilidad interinstitucional y el resguardo de la confidencialidad.

El formulario se organiza en múltiples dimensiones temáticas, que estructuran el proceso de carga en bloques lógicos. Algunas de las dimensiones principales observadas en la planilla son:

- Inicio del caso: incluye datos básicos de apertura (fecha, persona que atiende).

⁴³ Ver formulario en Anexos III

- Datos personales de quien consulta o denuncia: recoge información sociodemográfica detallada.
- Datos de la persona sindicada como agresora: con un formato similar al anterior.
- Caracterización del hecho: contempla el tipo y modalidad de violencia.
- Intervención institucional: registra las acciones adoptadas.
- Seguimiento y resultados: analiza el estado del caso y la evaluación del riesgo.

Esta organización por bloques permite un seguimiento cronológico y temático de cada situación, facilitando su trazabilidad.

Cada dimensión incluye un conjunto de variables específicas, que se presentan como campos de entrada para el personal autorizado. Las variables se clasifican en:

- Respuestas abiertas: permiten el ingreso libre de texto (por ejemplo, nombre, apellido, domicilio, observaciones).
- Respuestas cerradas: ofrecen opciones predefinidas (por ejemplo, tipo de documento, nacionalidad, tipo de violencia, modalidad, vínculo con la universidad).

El formulario especifica claramente el carácter obligatorio de cada campo, indicando cuáles son esenciales para que la carga del caso sea válida y cuales se pueden omitir ya sea por no poseer dicho dato al momento de la carga o tratarse de información que pudiera comprometer la confidencialidad. Los campos obligatorios garantizan una base mínima de datos para fines estadísticos.

Las categorías de análisis utilizadas en el formulario retoman conceptualizaciones provenientes de la Ley 26.485 y de los estándares internacionales sobre violencia de género. Entre las más relevantes se encuentran:

- Tipos de violencia: física, psicológica, simbólica, sexual, económica, institucional.
- Modalidad: doméstica, institucional, laboral, mediática, política.
- Relación con la universidad: estudiante, docente, no docente, egresado/a.
- Tipo de actuación: escucha, asesoramiento, intervención formal.

- Resultado: continuidad, cierre, derivación.

Estas categorías permiten capturar la complejidad y pluralidad de las situaciones sin reducirlas a un único tipo de agresión, e introducen una mirada institucional sobre la responsabilidad de las universidades en la respuesta.

Sin embargo, se identifican algunos desafíos a considerar:

- La inclusión de campos abiertos sin orientación semántica puede dificultar la posterior sistematización si no se cuenta con criterios unificados para su análisis cualitativo.
- Algunas variables, como “nacionalidad” o “localidad”, aunque necesarias, podrían generar sesgos si no se problematizan desde una perspectiva interseccional.
- El formulario exige datos sensibles desde el inicio (por ejemplo, edad o identidad de género de la persona denunciante), lo que plantea la necesidad de extremar los mecanismos de consentimiento informado y confidencialidad.

El diseño del formulario representa un avance sustantivo en la institucionalización de mecanismos de registro y monitoreo, y su integración con SUDOCU facilita la trazabilidad, interoperabilidad y estandarización de la información.

No obstante, su implementación requiere garantizar:

- Capacitación específica del personal a cargo de la carga.
- Protocolos de confidencialidad estrictos, con niveles diferenciados de acceso.
- Mecanismos de revisión y actualización periódica del formulario, para incorporar avances teóricos y demandas emergentes.

Tal como advierte Segato (2016), el conocimiento sobre las violencias no puede producirse al margen de sus implicancias políticas y simbólicas. En este sentido, el formulario no debe entenderse como una simple planilla de carga, sino como un dispositivo político y epistémico, que habilita ciertos modos de ver, nombrar y actuar institucionalmente frente a las violencias sexistas.

Propuesta de instructivo preliminar para la carga del formulario RESIVGE en SUDOCU

Este documento constituye una propuesta preliminar de instructivo para utilizar en la futura implementación del formulario RESIVGE dentro de la plataforma SUDOCU. Tiene por objetivo anticipar criterios de carga, buenas prácticas y lineamientos éticos para garantizar la trazabilidad, la protección de la información y la sistematización adecuada de los casos de violencia por motivos de género registrados en la UNR. Este instrumento tiene un carácter proyectivo el cual podrá validarse y actualizarse una vez que se encuentre operativo el formulario en SUDOCU.

Marco normativo y político-institucional

- Ley N.º 26.485 de Protección Integral contra la Violencia hacia las Mujeres.
- Ley de Protección de Datos Personales N.º 25.326.
- RESIVGE – Registro de Situaciones de Violencia de Género del Sistema Universitario Nacional (RUGE/CIN).
- Ordenanzas 754/2022 (Protocolo UNR).
- Plan UNR Feminista.

Principios rectores

- Confidencialidad y privacidad.
- Consentimiento informado.
- No revictimización.
- Registro seguro y ético de la información.
- Uso institucional y técnico de los datos.

Protocolo preliminar de carga (simulado)

1. Acceso y usuarios autorizados

El acceso a SUDOCU y al formulario estará restringido a personal designado del AGESEX y de equipos de atención, con usuarios y permisos diferenciados. La carga deberá realizarse en computadoras institucionales protegidas, con usuarios nominados.

2. Estructura del formulario (dimensiones previstas)

Dimensión	Contenido principal
Inicio del caso	Fecha, nombre del agente que atiende
Datos de quien consulta o denuncia	Datos personales y sociodemográficos
Datos de la persona sindicada	Datos identificatorios y vinculación
Caracterización del hecho	Tipo y modalidad de violencia, fecha, lugar
Intervención institucional	Actuaciones realizadas, derivaciones
Seguimiento y cierre	Resultado del caso, evaluación del riesgo

3. Criterios preliminares de carga

- Completar todos los campos obligatorios marcados por el sistema.
- Utilizar lenguaje técnico y respetuoso en los campos abiertos.
- Validar internamente los datos antes de guardar.
- Documentar en SUDOCU el consentimiento informado (cuando corresponda), adjuntar en formato PDF.
- No registrar detalles innecesarios ni datos que permitan identificar a terceros no involucrados.

Recomendaciones metodológicas y operativas

- **Capacitación previa:** todo el personal que acceda al formulario deberá ser capacitado en la utilización del sistema SUDOCU.
- **Validación interna:** las cargas deberán ser supervisadas periódicamente por una persona referente del AGESEX.

- **Resguardo:** respaldar internamente los documentos en caso de problemas técnicos, siguiendo protocolos de seguridad.
- **No impresión:** los documentos deben permanecer exclusivamente en formato digital, para evitar circulación indebida.

Fase de simulación y prueba

Se propone que, mientras el formulario no esté en producción, se utilice la planilla Excel del RESIVGE como simulador, realizando ejercicios prácticos con **casos testigo**. Estos ejercicios pueden servir para:

- Identificar dificultades prácticas de carga.
- Ensayar criterios de registro.
- Construir ejemplos institucionales.
- Fortalecer los equipos de atención en el uso técnico del instrumento.

Proyección institucional

Este instructivo preliminar se concibe como **insumo para la elaboración de una guía definitiva**, una vez que el formulario sea integrado formalmente al sistema SUDOCU. Su implementación efectiva será un paso estratégico en la consolidación de políticas institucionales basadas en evidencia, así como en el fortalecimiento de la articulación entre la UNR y el sistema universitario nacional.

REFLEXIONES FINALES

El recorrido desarrollado en este trabajo permitió visibilizar con profundidad los avances, tensiones y desafíos vinculados a la institucionalización de políticas de género en el ámbito universitario. La experiencia de la Universidad Nacional de Rosario, particularmente a través del AGESEX, evidencia que la transformación de estructuras históricamente jerárquicas, masculinizadas y naturalizadas es posible, aunque dicha transformación exige más que voluntad política: requiere recursos adecuados, continuidad institucional, formación sostenida y herramientas operativas concretas.

Uno de los principales hallazgos de esta investigación indica que la construcción de una universidad feminista no puede depender exclusivamente de declaraciones institucionales o de protocolos formales. Si bien los espacios conquistados representan avances significativos, resulta imprescindible el desarrollo de sistemas de información confiables que permitan relevar, sistematizar y analizar las situaciones de violencia sexista desde una lógica de cuidado, confidencialidad y justicia. En esta línea, el diseño del instructivo de carga y su propuesta de integración al sistema SUDOCU buscan constituirse no solo como una herramienta técnica, sino también como un aporte a la gestión universitaria comprometida con la igualdad de género y los derechos humanos, con vocación de permanencia en las estructuras institucionales.

La implementación de los protocolos de actuación, aunque representa un avance sustantivo, aún presenta disparidades entre las distintas unidades académicas y enfrenta obstáculos relacionados con la formación de los equipos, la precarización laboral, la falta de espacios adecuados y la escasa articulación entre los marcos normativos y las situaciones concretas.

En este contexto, la herramienta diseñada por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) puede constituirse en un insumo estratégico para el fortalecimiento de las políticas universitarias de género a nivel local y nacional, siempre que su implementación se acompañe de espacios formativos, monitoreos periódicos y difusión pública de los datos obtenidos.

El registro unificado de casos de violencias sexistas habilita la producción de datos cuantitativos que permiten realizar evaluaciones más precisas y orientar la toma de decisiones basadas en evidencia. Asimismo, al aportar cifras concretas que justifican

su existencia y permanencia, contribuye al fortalecimiento de la legitimidad institucional y a la sostenibilidad de las iniciativas con perspectiva de género. En este sentido, se retoma el planteo de Nirenberg (2008), quien sostiene que evaluar implica reflexionar sistemáticamente sobre la acción para transformarla, y que toda evaluación debe culminar en recomendaciones concretas que orienten decisiones y propicien cambios institucionales. Desde esta perspectiva, si bien la creación de registros no constituye una evaluación en sí misma, sí representa una herramienta necesaria para generar conocimiento situado y útil. Tal como señala la autora, una cultura evaluativa entendida como una práctica programada, participativa y orientada al aprendizaje colectivo es clave para la consolidación de organizaciones inteligentes, es decir, instituciones abiertas al cambio, capaces de aprender de su experiencia y de mejorar sus prácticas. Incorporar esta lógica a las políticas universitarias de género permitiría no sólo legitimar lo realizado, sino también identificar fallas, formular mejoras y defender con evidencia los avances alcanzados.

Frente al contexto actual de creciente cuestionamiento público a las agendas feministas, donde los discursos antiderechos intentan deslegitimarlas tildándolas de ideologizadas o ineficaces, disponer de evaluaciones sistemáticas que den cuenta de su impacto real constituye una estrategia fundamental para su defensa y proyección futura. Tal como advierte el Observatorio de Género del CEPA, el desmantelamiento de políticas públicas con perspectiva de género —acompañado de recortes presupuestarios, eliminación de áreas específicas y retrocesos en mecanismos de transparencia como el Presupuesto con Perspectiva de Género— forma parte de una ofensiva estatal que no solo niega las desigualdades estructurales por razones de género, sino que también obstaculiza su monitoreo y evaluación pública⁴⁴. La existencia de registros sistemáticos contribuye a la construcción de una agenda pública común y permite avanzar en políticas coordinadas a nivel interinstitucional.

Durante la etapa final de elaboración de este trabajo, se produjeron novedades relevantes en relación con el proceso de implementación del RESIVGE en el ámbito de la Red RUGE-CIN. Por un lado, se anunció la reactivación de la iniciativa, luego de haber sido suspendida temporalmente, lo que confirma la necesidad persistente de contar con herramientas sistemáticas para el registro de situaciones de violencia por

⁴⁴ Centro de Economía Política Argentina (CEPA), 8M en perspectiva económica, Observatorio de Género, 8 de marzo de 2025. Disponible en: <https://centrocepa.com.ar/informes>

motivos de género en las universidades. Por otro lado, los resultados preliminares del relevamiento nacional sobre el estado de implementación y las condiciones laborales de los equipos de atención —realizado por la Comisión de Protocolos de RUGE con participación de 35 universidades nacionales— evidencian limitaciones estructurales que condicionan su aplicación efectiva. Entre ellas se destacan la escasa dotación de personal, la precarización laboral de quienes integran los equipos de atención y la reducida participación de varones y diversidades en estas tareas. Además, el informe aporta evidencia concreta sobre la falta de evaluación sistemática de la política pública universitaria en torno a los protocolos.

Estas constataciones refuerzan lo desarrollado a lo largo del trabajo y subrayan la urgencia de que las universidades, junto con los organismos nacionales, redoblen sus esfuerzos para consolidar políticas integrales, sostenidas institucionalmente y respaldadas por recursos materiales y simbólicos adecuados. En este marco, la continuidad y el fortalecimiento del RESIVGE podrían representar una contribución estratégica hacia una universidad libre de violencias y comprometida con la equidad de género.

Finalmente, se reafirma que las universidades públicas, en tanto espacios de producción de conocimiento y formación de ciudadanías críticas, tienen la responsabilidad de actuar como agentes de transformación social. Avanzar hacia una universidad feminista, inclusiva y libre de violencias no constituye únicamente una meta deseable, sino un imperativo ético y político que debe orientar las acciones cotidianas de quienes integran la comunidad universitaria.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, S. E. (1990). *Engendering democracy in Brazil: Women's movements in transition politics*. Princeton University Press.

Anzorena, Claudia (2013). *Mujeres en la trama del Estado: Una lectura feminista de las políticas públicas*. Mendoza, Ediunc.

Bagnato, María Laura (2021). “Protocolos. Debates, tensiones y desafíos de los Feminismos en las Universidades”, en Losiggio, Daniela y Solana, Mariela (comps.), *Acciones y debates feministas en la universidad*. Florencio Varela, Universidad Nacional de Auturo Jauretche (UNAJ) Edita.

Bellucci, Mabel (1992). “De los Estudios de la Mujer a los Estudios de Género: han recorrido un largo camino”, en: Fernández, Ana María (comp.): *Las Mujeres en la Imaginación colectiva*. Buenos Aires, Paidós. pp. 27-50.

Blanco, Rafael (2014). *Universidad íntima y sexualidades públicas. La gestión de la identidad en la experiencia estudiantil*. Buenos Aires, Miño y Dávila.

Blanco, Rafael (2016). “Más allá de los protocolos contra las violencias de género: desafíos actuales a la cultura universitaria”, *Bordes. Revista de política, derecho y sociedad*, publicación electrónica: Disponible en: <https://publicaciones.unpaz.edu.ar/OJS/index.php/bordes/article/view/331/300>
Consultado el: 20/05/2024.

Blanco, Rafael (2017). *Escenas militantes: lenguajes, identidades políticas y nuevas agendas del activismo estudiantil universitario*. Buenos Aires: CLACSO.

Blanco, Rafael (2018a). “Del fulgor al desencanto. Desafíos para el feminismo académico en la fugaz experiencia de la Carrera de Estudios de la Mujer (Universidad de Buenos Aires)”, *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género del Colegio de México*, N.º 4, pp. 1-31.

Blanco, Rafael (2018b). “Mujer, género, queer. Un vocabulario reciente para las ciencias sociales locales”, en Pampa Arán y Marcelo Casarin (coords.): *Ciencias sociales: balance y perspectiva desde América Latina*. Córdoba, Editorial CEA, pp. 55-74.

Blanco, Rafael y Spataro, Carolina (2019). “Con/contra las estrategias institucionales: percepciones de estudiantes universitarios ante iniciativas contra violencias sexistas”, *Revista NÓMADAS*, 51, pp. 173-189.

Bustelo, M. (2003). *Evaluación de políticas públicas con perspectiva de género*. Instituto de la Mujer.

Butler, Judith (2007) [1990]. *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona. Paidós.

Cagliero, Sara (2019). “Las respuestas de las universidades catalanas frente a las violencias sexuales”, *Universitat Rovira i Virgili*, pp. 117-131.

Carosio, Alba (2011). “La crítica feminista de los derechos humanos”, en Guillén, Maryluz: *Los Derechos Humanos desde el Enfoque Crítico*. Caracas, Defensoría del Pueblo/Fundación Juan Vives Suriá. pp. 1-22.

Centro de Economía Política Argentina (CEPA), 8M en perspectiva económica, Observatorio de Género, 8 de marzo de 2025. Disponible en: <https://centrocepa.com.ar/informes>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (1992). Recomendación general N.º 19: La violencia contra la mujer (11.º período de sesiones). Naciones Unidas. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8436.pdf>

Cruz, Verónica y Vasquez, Eliana (2016). “Los desafíos de construir un Programa Institucional contra la Violencia de Género en la Universidad Nacional de La Plata”, en *II Jornadas de género y diversidad sexual “ampliación de derechos: proyecciones y nuevos desafíos”*, La Plata, 27 y 28 de octubre.

Doberti, Juan Ignacio; Gabay, Gabriela y Levy, Melina (2020). *El presupuesto universitario en la Argentina: ¿cuánto, cómo, dónde y a quiénes?* Informe de la Secretaría de Gestión y Empleo Público Instituto Nacional de la INAP Administración Pública, CUI NAP, 7, Año 1.

Domínguez, Alejandra y Soldevila, Alicia (2016). Reconocer y erradicar la violencia de género en la universidad. Cuadernos de Coyuntura, 2.

Gogna, Mónica; Pecheny, Mario y Jones, Daniel (2010). “Enseñanza sobre género y sexualidad en universidades públicas en la Argentina”, en Ortiz, Ariadna y Pecheny (comps.): Enseñanza universitaria sobre género y sexualidades en Argentina, Chile, China, México y Sudáfrica. Buenos Aires, Teseo, pp. 153-192.

Falquet, J., Hirata, H., Kergoat, D., Le Feuvre, N., & Sénac-Slawinski, R. (2010). Género: conceptos clave. Universidad Nacional Autónoma de México.

Femenías, María Luisa (2005). “El feminismo académico en Argentina”, Labrys. Estudios Feministas/ études féministes/, 7.

Femenías, M. L., & Gómez, D. (2019). La cuarta ola feminista: Una genealogía de los feminismos argentinos recientes. Revista Mora, 25(2), 8–27. <https://doi.org/10.34096/mora.n25.8235>

Ferreyra, M. & Martínez, C. (2017) Indicadores de género para pensar la UNR. Programa Género y Universidad. UNR

Gago, V. (2019) La potencia feminista. O el deseo de cambiarlo todo. Traficantes de Sueños. Madrid.

Gutiérrez, L., & Varela, G. (2019). Universidad y género: reflexiones a partir de la implementación de protocolos contra las violencias sexistas en el ámbito académico. Ediciones UNGS.

Guzmán, Virginia (2001). “La institucionalidad de género en el estado: nuevas perspectivas de análisis”, en: CEPAL ECLAC, Unidad Mujer y Desarrollo, Naciones Unidas, Serie Mujer y Desarrollo, N° 32, Santiago de Chile, pp. 17-36.

Harrington, Claudia y Aucía, Analía (2019). Protocolos atención de situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género: en búsqueda de la equidad de género en los ámbitos universitarios argentinos. Revista del Observatorio de Reforma Electoral de la Ciudad de Buenos Aires. Disponible en: [https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/38/Paridad_de_Genero_en_el_ambito_de_los_Pa%20\(1\).pdf](https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/38/Paridad_de_Genero_en_el_ambito_de_los_Pa%20(1).pdf) Consulta: 06 de mayo de 2024.

Huerta Morales, María Guadalupe (2017). “Antropología y políticas públicas”, en Huerta Morales, María Guadalupe y Canto Valdés, Luis Roberto (comps.): Las

políticas públicas. Los límites del Estado y la Cultura. Puebla, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. pp. 15-25.

Lagarde, M. (1997). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Lamas, Marta (2018). “La epidemia de acoso en las universidades estadounidenses”, en: ACOSO ¿Denuncia legítima o victimización?. México, Fondo de cultura económica, pp. 31-56.

Lemm, V. (2020). Feminismo, política y cuerpos: notas sobre la cuarta ola en América Latina. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 6(51), 6–24.

Levin, S. (2013) Universidad, políticas públicas y género en democracia. En *Revista Andariegas*. Instituto Municipal de la Mujer. Municipalidad de Rosario. Disponible en https://issuu.com/noticiasmr/docs/andariegas_1 Consulta: 15 de abril de 2024.

Lugones, M. (2008). Colonialidad y género. *Tabula Rasa*, (9), 73–101. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39600904>

Maffia, Diana (2008) “Carreras de obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología”. La Habana, Cuba.

Martín, Ana Laura (2021). *Ruge, el género en las universidades*, Buenos Aires, Libros una.

Masson, Laura (2007). *Feministas en todas partes: una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina*. Buenos Aires, Prometeo.

Mingo, Araceli y Moreno, Hortensia (2017). “Sexismo en la universidad”, *Revista Estudios sociológicos*, 35(105). pp. 571-595.

Moltoni, Rocío Mariel; Bagnato, María Laura; Blanco, Rafael; Instrumentos de abordaje de las violencias sexistas en universidades nacionales: Periodización, características institucionales y lenguajes de intervención (2014-2021); Universidad Nacional de San Martín. Instituto de Altos Estudios Sociales; Papeles de trabajo; 14; 26; 11-2020; 149-168. Disponible en: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/208370> Consulta: 15 de mayo de 2024.

Moltoni, Rocío (2018). “Lo personal es política universitaria. Un análisis de las tramas feministas que originan y componen la Red Interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias”, Revista Cátedra Paralela, N° 15, pp. 115-137.

Moreno, M. (2021). Políticas de género en universidades nacionales: institucionalización, tensiones y desafíos. Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México, 7(1), e546. <https://doi.org/10.24201/eg.v7i1.546>

Nirenberg, O. (2008). Aportes de la evaluación para el desarrollo de las organizaciones de la sociedad civil. CEADEL. Buenos Aires

Nino, Ezequiel (2011) “La desigualdad en el acceso a la educación universitaria argentina”. ps. 351-366.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio N.º 190). https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_711570/lang--es/index.htm

Palumbo, Mariana (2017). Pensar(nos) desde adentro: representaciones sociales y experiencias de violencia género. San Martín, UNSAM Edita.

Paz Frontera, Agustina (2020). “El feminismo es el lado B del Estado”, LATFEM, 20 de enero, documento electrónico: <https://latfem.org/catalina-trebisacce-el-feminismo-es-el-lado-b-del-estado/>

Perez, Patricia (2013) “Ampliación de Derechos: ciudadanía y género en disputa”. Los derechos humanos como patrimonio de la humanidad”. AURA. Revista de Historia y Teoría del Arte - N° 1.

Radi, Blas (2020). “Epistemología del asterisco: una introducción sinuosa a la Epistemología Trans*”, en Maffia, Diana, et al: Apuntes epistemológicos, Rosario, UNR Editora, pp. 107-122.

Rojo, P. & Benedetto, S. (2017). La UNR en perspectiva de género. Programa género y universidad. Rosario, Santa Fe.

Rojo, P. & Jardon, V. Los enfoque de género en las Universidades. Programa Género y Universidad. Rosario, Santa Fe

RUGE - Red interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias (2020). Informe de gestión 2018 - 2020. Consejo Interuniversitario Nacional.

RUGE - Red interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias (2025). Informe preliminar: Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención. Consejo Interuniversitario Nacional.

Rovetto, Florencia y Figueroa, Noelia (2017). Que la universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas. *Descentrada: Revista Interdisciplinaria de Feminismos y Género*, 1(2). e026, pp. 1-6.

Segato, Rita (2016). La guerra contra las mujeres. *Traficantes de Sueños*.

Spinetta, Belén (2015). “La Universidad del Comahue a la vanguardia contra la violencia sexista” Comunicación para la igualdad, 2 de febrero. Disponible en: <https://comunicarigualdad.com.ar/el-protocolo-es-resultado-de-la-lucha-de-las-estudiantes-pero-acompanadas-por-otros-sectores-universitarios-y-sociales/>

Subirats, Joan (1989). “Análisis de políticas públicas y eficacia de la administración”, INAP Madrid, pp. 101-138.

Suárez Tomé, Danila (2019). El mar proceloso del feminismo: ¿En qué ola estamos? *Revista Economía Femini(s)ta*.

Torulucci, Sandra; Vázquez Laba, Vanesa y Pérez Tort, Mailén (2019). “La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades”, REVCOM, *Revista científica de la red de carreras de Comunicación Social*, N° 9, pp. 1-9.

Trebisacce, Catalina (2018). “Habitar el desacuerdo. Notas para una apología de la precariedad política”, *Revista Mora*, N° 24, Vol. 1, pp. 185-190.

Trebisacce, Catalina (2020). “Un nacimiento situado para la violencia de género. Indagaciones sobre la militancia feminista porteña de los años 80”, *Anacranismo e irrupción*, Vol. 10, Núm. 18, pp. 118-138.

Trebisacce, Catalina y Varela, Cecilia (2020). “Los feminismos: entre la política de cifras y la experticia en violencia de género”, en Daich, Deborah y Varela, Cecilia (coords.): *Los feminismos en la encrucijada del punitivismo*, Buenos Aires, Biblos, pp. 91-112.

Universidad Nacional de Rosario (2018). Segunda Autoevaluación Institucional. <https://unr.edu.ar/noticia/12688/informe-autoevaluacion-institucional>

Vázquez Laba, Vanesa y Pérez Tort, Mailén (2019). Políticas feministas en el sistema universitario. 1º Congreso Internacional de Ciencias Humanas - Humanidades entre pasado y futuro. Escuela de Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, Gral. San Martín.

Vázquez, M. (2018). Violencias de género en el ámbito universitario: abordajes institucionales y desafíos pendientes. En A. Pecheny, D. Jones & V. Esquivel (Eds.), Género y universidades. Avances y desafíos en el sistema universitario argentino (pp. 123–138). Editorial UNGS.

Vázquez Laba, Vanesa y Palumbo, Mariana y Fernández, Carla (2016). “¿Cómo prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en las Universidades? Avances a partir de las experiencias del Programa contra la Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín”, Revista de la Facultad de Ciencias Sociales-UBA, N° 92, pp. 106-115.

Vazquez Laba, V. y Rugna, C. (2015). Aulas sin violencias, Universidades sin violencia. La experiencia del Programa contra la Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín. Revista del Instituto de Investigaciones de Ciencias de la Educación, 38.

Vázquez Laba, V. y Rugna, C. (2017). “Acción colectiva en torno a la agendafeminista sobre violencia de género en las Universidades Nacionales argentinas”, Boletín Científico Sapiens Research, Vol. 7, N°. 1, pp. 13-21.

Wainerman, Catalina (2010). “Introducción. Problemas que enfrenta la producción de investigación científica en educación en la Argentina”, en Wainerman Catalina y Di Virgilio María Mercedes (comps.): El quehacer de la investigación en educación, Buenos Aires, Manantial, pp. 17-30.

Waylen, G. (2014). Informal Institutions, Institutional Change, and Gender Equality. Political Research Quarterly, 67(1), 212–223. <https://doi.org/10.1177/1065912913510360>.

ANEXO I

FICHA DE ATENCIÓN / RECEPCIÓN			
	N° de Fichaje (Número que identificará el caso para su seguimiento)		
	Fecha de entrada:	Día de la Semana	Horario
	Organismo donde comienza la atención	Profesional/es a cargo	
BLOQUE 1. DATOS PERSONAL ES	Nombre Completo		
	Nombre Legal		
	DNI (tiene DNI?)	Nacionalidad (idioma?)	
	¿Es inmigrante? Tiene documentación migratoria?		
	Dirección	Teléfono	
	Edad	Fecha de Nacimiento	
	Si es menor 1. ¿Está acompañada? 2. ¿Por quién?		
	Grupo étnico (Idioma?)	Religión / Credo	
	¿Posee algún tipo de discapacidad?	Tipo de discapacidad: 1. Auditiva 1.1. requiere interprete 2. Física 3. Motriz 4. Mental 5. Visual 6. Visceral 6. Otras 99. Ignorado	
	¿Posee certificado de discapacidad?		
	Orientación sexual: (Sexoafectivamente prefiere relacionarse con) 1. Varones 2. Mujeres 3. Ambos 4 No sabe/no contesta	Identidad de Género: (Usted se identifica como) 1. mujer 2. trans mujer 3. otro	

BLOQUE 2. DATOS SOCIO DEMO GRÁFICOS	Estado Civil: 1. Casada/unión estable - 2. Divorciada - 3. Separada - 4. Soltera - 5. Viuda - 6. Otro - 9. Ignorada			
	Escolaridad: 1. Sin escolaridad / 2 Primaria Incompleta / 3. Primaria completa / 4. Secundaria incompleta / 5. Secundaria completa / 6. Terciaria o superior incompleta / 7. Terciaria o superior completa / 8. Capacitación en oficio / 9. Escuela Especial / 99. Ignorado			
	¿Lee y escribe?			
	¿Tiene algún tipo de ingreso? SÍ / NO		¿De qué tipo? 1. Salario / 2. AUH / 3. Pensión / 4. Jubilación / 5. Renta	
	Ocupación			
	Domicilio Laboral		Teléfono Laboral	
	Cobertura de Salud		Obra social	¿Cuál?
			Efactor Público	Precisar
	Vivienda 1. Propia No conyugal - 2. Propia bien conyugal - 3. Alquilada - 4. Prestada - 5 Vivienda en terreno fiscal - 9 Otros			
	¿El autor de la violencia posee el mayor ingreso de la familia?		SÍ / NO	
	¿Tiene personas dependientes?		SÍ / NO	
	Cuántas			
	Edades			
	En caso de tener hijo/as:		¿presencian los hechos de violencia?	
			¿sufren algún tipo de violencia?	
	Situaciones particulares (hijos que no son de la pareja y sufren violencia particular)			
	Datos de las personas dependientes			
Nombre		Edad	Vínculo	
			Con quién reside	

BLOQUE 3. IDENTIFICACIÓN y CARACTERIZACIÓN DEL HECHO DE VIOLENCIA	¿Acude por un hecho puntual desencadenante o por una situación de violencia prolongada a lo largo del tiempo?		
	Fecha del hecho de violencia	Hora del hecho	
	Distrito / Zona / Barrio		
	Lugar del hecho: 1. Residencia - 2. Establecimiento de enseñanza - 3. Local de recreación - 4. Bar/restaurante/similar - 5. Vía pública - 6. Comercio/servicios - 7. Industria / construcción - 8. Servicios de alojamiento - 9. Cárcel / Comisaría - 10. Lugar de trabajo - 11. Otro - 99. Ignorado		
	Tipo de Violencia	1. física - 2. psicológica - 3. sexual – 4. económica y patrimonial - 5. simbólica	
	Modalidad de violencia	1. violencia doméstica - 2. institucional - 3. laboral 4. contra la libertad reproductiva 5. obstétrica - 6. mediática	
	Descripción de la situación		
	Violencia Sexual	En caso de Violencia Sexual, ¿de qué tipo?: 1. Acoso - 2. Violación - 3. Intento de Violación - 4. Explotación Sexual	
		¿En caso de violación cuánto tiempo ocurrió desde el hecho?	
		Fue atendida en sistema de salud	
		Se realizó profilaxis SÍ / NO	
		Se preservaron pruebas SÍ / NO	
	Violencia Relacionada con el Trabajo	Si es trabajo en blanco, Sindicato al que pertenece	
¿Se notificó al sindicato?			
El Sindicato ¿tiene protocolo de atención de violencia de género?			
Trata	Trata	Forma de explotación	
	(en el caso de trata hay protocolos particulares, contactar con Agencia Provincial de Investigación sobre Trata de Personas).		
Violencia facilitada por Internet	(solicitar asesoramiento particular).		

Descripción del hecho de Violencia	Medios con los cuales se ejerció violencia: 1. Fuerza corporal 2. Sustancia / Objeto caliente 3. Objeto perforante o cortante 4. Objeto contundente 6. Ahorcamiento 7. Arma de fuego 8. Amenaza / agresión verbal 9. Abandono 10. Inducción 11. Humillación 12. Otro 99 - Ignorado
	Según la percepción de la mujer, la violencia fue causada por: 1. Condición de Género 2. Situaciones problemáticas de pareja 3. Orientación sexual 4. Situación de discapacidad 5. Identidad de género 6. Conflicto generacional 7. Dependencia económica 8. Otro 99 - Ignorado
	Según la percepción profesional, la violencia fue causada por: 1. Condición de Género 2. Situaciones problemáticas de pareja 3. Orientación sexual 4. Situación de discapacidad 5. Identidad de género 6. Conflicto generacional 7. Dependencia económica 8. Otro 99 - Ignorado

Bloque 4. AUTOR DE VIOLENCIA	Involucrados en el acto violento	Cantidad / descripción / nombres / vínculo		
	Sexo de autor/es de violencia			
	Edad de autor/es de violencia			
	Vínculo con autor/es de violencia	1. pareja 2. expareja 3. familiar 4. contacto eventual 5. desconocido 6. cliente 7. empleador 8. compañero de trabajo 9. otros		
	Tiempo de relación con autor de violencia			
	¿Hubo antecedentes de violencia por parte de este autor? SÍ / NO			
	Si respondió SÍ,			
	¿Con qué frecuencia ocurrió?			
	¿Cuánto tiempo hace que ocurre?			
	¿Hay denuncias previas realizadas?			
	¿Hay denuncias realizadas por otras parejas?			
	El autor de violencia presenta	1. Consumo problemático alcohol 2. Consumo problemático de sustancias 3. Algún tipo de trastorno mental diagnosticado 4. Algún padecimiento discapacitante ¿cuál? 5. Acceso a armas 5. Narcotráfico 6. Vínculos con policía, sistema judicial, u otro organismo de poder. 7. Otro factor de riesgo		

BLOQUE 5. PERCEPCIÓN DE RIESGOS	¿En caso de Violencia Doméstica posee medida preventiva? SÍ / NO	Si respondió Sí ¿Desde cuándo? ¿Hasta cuándo? ¿La persona está notificada? ¿Ha transgredido la medida de prohibición de acercamiento? En caso de que responda Sí a la última pregunta Esto ha sido denunciado nuevamente? ¿Dónde? ¿Cuándo?
	¿Está privado de su libertad? SÍ / NO	Si respondió Sí ¿Dónde? ¿Por qué delitos? ¿Hace cuánto tiempo? ¿Cuándo está prevista su excarcelación?
	En caso de Violencia continua:	¿La frecuencia ha aumentado? ¿La intensidad ha aumentado?
	¿La mujer se percibe en riesgo? Si* / NO	Riesgos que percibe 1. de aislamiento o reducción de vida social 2. restricción de su campo de intimidad 3. restricción de libertad 4. peligro de la propia integridad física / Psíquica 5. de muerte * SI LA SITUACIÓN ES PLANTEADA POR UNA MUJER QUE LLEGA A UN ORGANISMO "HUYENDO", LLAMAR INMEDIATAMENTE AL 911
	¿Se siente segura para regresar a su casa? SÍ / NO	
	Evaluación profesional del riesgo:	
	1. Hubo amenaza de muerte:	SÍ / NO
	2. Porta armas	Tipo de arma 1. De fuego / 2. Blanca / 3. Maza / Hacha / 4. Barra de hierro / 5. Pala / 9. Otra
	3. Actos cometidos por agresor	1. Herida de arma / 2. Quemaduras / 3. Privación de Libertad / 4. Intento de asfixia / 5. Intento de ahorcamiento / 6. Intento de incendio / 9. Otro
	3. Antecedentes Penales	SÍ / NO
4. Cantidad de denuncias		

Bloque 6. RED DE APOYO	¿Posee alguna? SÍ / NO	
	Conformación de la Red de Apoyo: 1. Madre/padre / 2. Amigas/os / 3. Familiares / 4. Institución Religiosa / 5. Institución deportiva o recreativa / 6. Organizaciones Vecinales / 7. Organizaciones de la Sociedad Civil vinculadas a la temática / 8. Otros	
	¿Qué le brinda esta red?	
	Inserción en Programas Sociales	¿Cuáles?

Bloque 7. ATENCIÓN DEL CASO	Cómo llegó a la dependencia?			
	Qué otros espacios recorrió?			
	Ya realizó algún tipo de denuncia?	SI / NO	CUANDO	DONDE
	Atención requerida: 1. Orientación 2. Contención 3. Asesoramiento			
	Demanda principal de la mujer			
	Breve relato de la situación			
	Observaciones			

Bloque 8 ESTRATEG. GENERAL DE INTERVEN.	Objetivo: 1. Orientación / 2. Contención / 3 Asesoramiento	
	Denuncia: 1. CTD / 2. Fiscalía / 3. Comisaría de la Mujer / 4. Policía	
	Notificación al agresor: SI / NO	
	Atención Salud: 1. Médica / 2. Psicológica	
	Protección: 1. Centro de protección / 2. Casa amiga / 3. Pensión / 4. Hotel / 9. Otras	
	Botón de Alarma	
	Fecha solicitud	Fecha entrega
	Pulsera electrónica	
	Fecha solicitud	Fecha entrega
	Tribunales de Rosario	
	Juzgado colegiado de familia N°	
		Juez/a
		Secretario/a
		Defensoría
	Medidas autosatisfactivas	
	1. Prohibición de acercamiento 2. Exclusión de hogar 3. Reintegro de niños/as 4. Recupero de pertenencias 5. Cuota alimentaria	
	Objetivos que prioriza	
	1. Seguridad y protección / 2. Salud / 3. Judicial / 4. Acompañamiento / 5. Fortalecimiento / 6. Autonomía económica / 7. Educativo / 9. Otros	
	Intervenciones	
	1. Programa SOS	5. Capacitación y empleo
2. Otras instituciones	6. Dispositivos grupal	
3. Botón de alarma	7. Equidad educativa	
4. Pulsera electrónica	8. ONG	
	9. Seguimiento a través del Teléfono Verde	
Articulaciones		
¿Con quién?		
¿Para qué?		
Consentimiento informado de la mujer (PRINCIPALMENTE SI NO QUIERE ABANDONAR SU HOGAR)		
DATOS DE PROFESIONALES INTERVINIENTES		



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN

SECRETARÍA
ACADÉMICA

DIRECCIÓN DE
GÉNERO
Y DIVERSIDAD
SEXUAL

FICHA DEL CASO

1. DATOS PERSONALES

Apellido y nombre: Identificación interna:
DNI:
Fecha de Nacimiento: Edad:
Nacionalidad:
Domicilio:
Localidad:
Teléfono: Celular:
Correo electrónico:

2. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

Unidad Académica/ Funcional/Dependencia:

Vínculo con la Universidad:

a) Si es **estudiante**, Carrera:
Año de Ingreso a la UNSAM:

b) Si **trabaja** en la UNSAM, indique área:
Año de Ingreso a la UNSAM:
Fecha de ingreso al área:

OTROS DATOS

Ocupación

Si trabaja, ¿dónde?

¿Tiene hijos?

En caso de que sí, ¿cuántos?

¿De qué edad/es?

Nivel de Estudios Alcanzado

Si es beneficiaria de algún plan social, especifique cuál:

¿Percibe Beca de Apoyo Económico de la UNSAM?

¿Participa de algún otro espacio o Proyecto de la UNSAM? Especifique.

¿Cómo llegó Dirección de Género y Diversidad Sexual?

DATOS DEL AGRESOR

Indicar a continuación los datos del agresor con los que cuente la denunciante:

03+039OBSERVATORIO DE VIOLENCIA LABORAL

Con el fin de contribuir al conocimiento de las actuaciones realizadas ante denuncias y consultas recibidas en la CIOT proponemos unos criterios para sistematizar los datos e información que será de gran utilidad para realizar un diagnóstico de situación de las actuaciones realizadas hasta el momento.

FICHA REGISTRO											
1. TIPO DE SITUACIÓN DENUNCIADA											
a) Acoso sexual <input type="checkbox"/>			c) Discriminación basada en el género u orientación sexual <input type="checkbox"/>			e) Violencia física <input type="checkbox"/>					
b) Abuso sexual <input type="checkbox"/>			d) Violencia psicológica/ Verbal/ Acoso Moral <input type="checkbox"/>			f) Otro. Especificar*: <input type="checkbox"/>					
* f):											
2. AÑO Y MES DE LA DENUNCIA						3. AÑO Y MES DE LA RESOLUCIÓN					
1) Año: <input type="text"/>			2) Mes: <input type="text"/>			1) Año: <input type="text"/>			2) Mes: <input type="text"/>		
4. DE LA PERSONA DENUNCIANTE											
a. Nombre y Apellido <input type="text"/>											
b. Género <input type="text"/>											
c. Fecha de Nacimiento <input type="text"/>											
d. Edad <input type="text"/>											
e. Nivel Educativo											
1. Sec. Completo <input type="checkbox"/>		2. Terc/Univ Incompleto <input type="checkbox"/>		3. Terc/Univ Completo <input type="checkbox"/>		4. Posgrado Incompleto <input type="checkbox"/>		5. Posgrado Completo <input type="checkbox"/>			
f. Escalafón y Categoría											
1. Administrativo <input type="checkbox"/>	1. a) Letra: <input type="text"/>			1. b) ¿Contrato/Planta? <input type="checkbox"/>							
2. CIC <input type="checkbox"/>	2. a) Asistente <input type="checkbox"/>	2. b) Adjunto <input type="checkbox"/>	2. c) Principal <input type="checkbox"/>	2. d) Independiente <input type="checkbox"/>	2. e) Superior <input type="checkbox"/>						
3. CPA <input type="checkbox"/>	3. a) Técnico <input type="checkbox"/>	3. b) Profesional <input type="checkbox"/>	3. c) Artesano <input type="checkbox"/>	3. d) Principal <input type="checkbox"/>	3. e) Asociado <input type="checkbox"/>						
	3. 1) Auxiliar <input type="checkbox"/>	3. 2) Asistente <input type="checkbox"/>	3. 3) Adjunto <input type="checkbox"/>								
4. Becas <input type="checkbox"/>	4. a) Posdoctoral <input type="checkbox"/>	4. b) Doctoral <input type="checkbox"/>									
g. Lugar de Trabajo											
1) Lugar: <input type="text"/>				2) Provincia: <input type="text"/>				3) Localidad: <input type="text"/>			
h. Ámbito laboral											
1) Público <input type="checkbox"/>	2) Privado <input type="checkbox"/>	3) Empresa Estatal <input type="checkbox"/>	4) ONG/ Empr. Sin fines de lucro <input type="checkbox"/>								
i. Fecha de ingreso											
1) Año: <input type="text"/>						2) Mes: <input type="text"/>					
5. DE LA PERSONA DENUNCIADA											
a. Nombre y Apellido <input type="text"/>											
b. Género <input type="text"/>											
c. Fecha de Nacimiento <input type="text"/>											
d. Edad <input type="text"/>											
e. Nivel Educativo											
1. Sec. Completo <input type="checkbox"/>		2. Terc/Univ Incompleto <input type="checkbox"/>		3. Terc/Univ Completo <input type="checkbox"/>		4. Posgrado Incompleto <input type="checkbox"/>		5. Posgrado Completo <input type="checkbox"/>			
f. Escalafón y Categoría											
1. Administrativo <input type="checkbox"/>	1. a) Letra: <input type="text"/>			1. b) ¿Contrato/Planta? <input type="checkbox"/>							
2. CIC <input type="checkbox"/>	2. a) Asistente <input type="checkbox"/>	2. b) Adjunto <input type="checkbox"/>	2. c) Principal <input type="checkbox"/>	2. d) Independiente <input type="checkbox"/>	2. e) Superior <input type="checkbox"/>						
3. CPA <input type="checkbox"/>	3. a) Técnico <input type="checkbox"/>	3. b) Profesional <input type="checkbox"/>	3. c) Artesano <input type="checkbox"/>	3. d) Principal <input type="checkbox"/>	3. e) Asociado <input type="checkbox"/>						
	3. 1) Auxiliar <input type="checkbox"/>	3. 2) Asistente <input type="checkbox"/>	3. 3) Adjunto <input type="checkbox"/>								
4. Becas <input type="checkbox"/>	4. a) Posdoctoral <input type="checkbox"/>	4. b) Doctoral <input type="checkbox"/>									
g. Lugar de Trabajo											
1) Lugar: <input type="text"/>				2) Provincia: <input type="text"/>				3) Localidad: <input type="text"/>			
h. Ámbito laboral											
1) Público <input type="checkbox"/>	2) Privado <input type="checkbox"/>	3) Empresa Estatal <input type="checkbox"/>	4) ONG/ Empr. Sin fines de lucro <input type="checkbox"/>								
i. Fecha de ingreso											
1) Año: <input type="text"/>						2) Mes: <input type="text"/>					
6. DEL RANGO DEL DENUNCIANTE											
a) Inferior al denunciado <input type="checkbox"/>			b) Par del denunciado <input type="checkbox"/>			c) Superior al denunciado <input type="checkbox"/>					
7. DEL TRATAMIENTO (puede marcar más de una opción)											
a) Psicológico <input type="checkbox"/>			b) Psiquiátrico <input type="checkbox"/>			c) Médico <input type="checkbox"/>					
8. EL DESENCADENANTE (si marca más de una, colocar orden numérico siendo el más relevante el 1)											
a) Reclamo Laboral <input type="checkbox"/>	c) Accidente Laboral <input type="checkbox"/>	e) Crecimiento Profesional del Denunciante <input type="checkbox"/>	g) Acoso/ Abuso Sexual <input type="checkbox"/>								
b) Enfermedad <input type="checkbox"/>	d) Embarazo <input type="checkbox"/>	f) Actividad Sindical <input type="checkbox"/>	h) Otros. Especificar*: <input type="checkbox"/>								
* h):											
9. DE LA INTERVENCIÓN											
a. ¿Quién recepciónó la denuncia? (espacio institucional, área, sector, servicio, otro...)											
<input type="text"/>											
b. ¿Qué espacios institucionales intervinieron? (secretarías, autoridades, referentes, gremios, asesoría jurídica, otro...)											
<input type="text"/>											

c.	¿Qué estrategia de abordaje se elaboró para cada caso?					
d.	¿A quiénes implicó esa estrategia de abordaje? (secretarías, autoridades, referentes, gremios, asesoría jurídica, otro...)					
e.	¿Se inició una investigación administrativa disciplinaria?					
	1) Si	<input type="checkbox"/>	¿Qué espacio institucional lo llevó adelante?	2) No	<input type="checkbox"/>	
f.	¿Se inició una información sumaria?					
	1) Si	<input type="checkbox"/>	¿Qué espacio institucional lo llevó adelante?	2) No	<input type="checkbox"/>	
g.	¿Se inició un sumario administrativo?					
	1) Si	<input type="checkbox"/>	¿Qué espacio institucional lo llevó adelante?	2) No	<input type="checkbox"/>	
h.	¿Se mantuvieron entrevistas con ambas partes (parte denunciante y denunciada)?					
	1) Sólo Denunciante	<input type="checkbox"/>	2) Sólo Denunciado	<input type="checkbox"/>	3) Denunciante y Denunciado	<input type="checkbox"/>
i.	¿Se preservaron las identidades de quien (es) denunciaron?					
	1) Si	<input type="checkbox"/>	2) No	<input type="checkbox"/>		
j.	Antes de aplicar la sanción ¿Se aplicaron medidas preventivas?					
	1) Si	<input type="checkbox"/>	2) No	<input type="checkbox"/>	(pase al 9 punto n)	
k.	¿Qué medidas preventivas se aplicaron con el denunciado?					
	1) Licencia Especial	<input type="checkbox"/>	2) Cambio de Director/a	<input type="checkbox"/>	3) Cambio en sus tareas	<input type="checkbox"/>
				4) Separación de funciones	<input type="checkbox"/>	5) Cambio de Lugar de Trabajo
					<input type="checkbox"/>	6) Otra. Especificar:
	*6):					
l.	¿Qué medidas preventivas se aplicaron con el denunciante?					
	1) Licencia Especial	<input type="checkbox"/>	2) Cambio de Director/a	<input type="checkbox"/>	3) Cambio en sus tareas	<input type="checkbox"/>
				4) Separación de funciones	<input type="checkbox"/>	5) Cambio de Lugar de Trabajo
					<input type="checkbox"/>	6) Otra. Especificar*:
	*6):					
m.	En el marco de la estrategia de abordaje ¿se contempló acompañamiento y contención de la persona denunciante?					
	1) Si	<input type="checkbox"/>	2) No	<input type="checkbox"/>		
10. DE LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO						
a.	¿Se llegó a una resolución del conflicto?					
	1) Si	<input type="checkbox"/>	2) No	<input type="checkbox"/>	3) Pendiente	<input type="checkbox"/>
					(pase al 10 punto f)	
b.	¿Se aplicó una sanción?					
	1) Si	<input type="checkbox"/>	¿cuál?	2) No	<input type="checkbox"/>	3) Pendiente
					(pase al 10 punto d)	
c.	¿Qué reglamento o régimen sancionatorio se aplicó?					
d.	La resolución del conflicto, ¿qué le implicó a la persona denunciada?					
	1) Licencia Especial	<input type="checkbox"/>	2) Cambio de Director/a	<input type="checkbox"/>	3) Cambio en sus tareas	<input type="checkbox"/>
				4) Separación de funciones	<input type="checkbox"/>	5) Cambio de Lugar de Trabajo
					<input type="checkbox"/>	6) Otra. Especificar:
	*6):					
e.	La resolución del conflicto, ¿qué le implicó a la persona denunciante?					
	1) Licencia Especial	<input type="checkbox"/>	2) Cambio de Director/a	<input type="checkbox"/>	3) Cambio en sus tareas	<input type="checkbox"/>
				4) Separación de funciones	<input type="checkbox"/>	5) Cambio de Lugar de Trabajo
					<input type="checkbox"/>	6) Otra. Especificar:
	*6):					
f.	¿Se registraron resistencias (político-administrativas) por parte de algún sector o de la propia institución?					
	1) Si	<input type="checkbox"/>	¿cuál/es?	2) No	<input type="checkbox"/>	(pase al 10 punto h)
g.	Describir cómo se manifestaron las resistencias y a qué sectores o dependencias institucionales implicó:					
h.	¿La situación también implicó la denuncia en fuera de la justicia (penal, contravencional o civil)?					
	1) Si	<input type="checkbox"/>	¿cuál?	2) No	<input type="checkbox"/>	¿en qué situación se encuentra?
11. DE LA REPARACION						

ANEXO II

IDENTIFICACIÓN					
Número de registro	Link a la carpeta de drive del caso	Fecha de Inicio	GEDO / Número Expediente	Vía de Contacto	Profesional Interviniente
1					

DATOS PERSONALES P. CONSULTANTE															
Nombre y Apellido	Contacto (mail / celular)	DNI	Fecha de Nacimiento	Edad	Nacionalidad	Domicilio	Genero Autopercebido	Pronombre	Claustro	Carrera/s	Comentarios sobre Rol	Redes de contención	Padecimiento de Salud Mental	Discapacidad	Observaciones generales
									Docente						

DATOS DE LA PERSONA SEÑALADA												
Número de registro del caso	Apellido y Nombre	Vía de Contacto (mail/celular)	Nacionalidad	Domicilio	Claustro	Carrera	Comentario sobre Rol	Padecimiento de Salud Mental	Discapacidad	Acompañamiento	Episodios previos	Observaciones generales

SITUACIÓN CONSULTADA												
Número de registro	Link a la carpeta de drive del caso	Motivo por el cual consulta	Vínculo	Tiempo transcurrido	Lugar / espacio	Frecuencia	Denuncia Externa	Medidas de Protección (Poder Judicial)	Patrocinio Jurídico	Evaluación Gral. de la situación	Observaciones / Comentarios	

PROTOCOLO														
Número de registro	Link a la carpeta de drive del caso	Tipología según Ley 26.485					Violencia en las UUNN	Aplicación Protocolo	Tipos de intervención	Observaciones de derivación	Estado de intervención	Intervención de Asesoría Jurídica	Evaluación de Riesgo	Observaciones / Comentarios
		Física	Psicológico	Sexual	Económico	Simbólico								

ANEXO III

DIMENSIONES	VARIABLES: Cada pregunta o datos a ingresar	CATEGORIAS: opciones de las variables. En caso de ser abierta no tendra categorias	CARÁCTER: respuesta abierta o cerrada	OBSERVACIONES	Obligatorio: SI/NO
INICIO	FECHA		ABIERTAS	TIENE AGENDA	SI
	NOMBRE DE QUIEN ATIENDE		ABIERTAS		SI
DATOS PERSONALES DE QUIEN CONSULTA/DENUNCIA	NOMBRE		ABIERTAS		SI
	APELLIDO		ABIERTAS		SI
	FECHA DE NACIMIENTO	DIA/MES/AÑO	CERRADAS	TIENE AGENDA	SI
	TIPO DE DOCUMENTO		CERRADAS	SE DESPLIEGAN	
	NÚMERO DE DOCUMENTO		ABIERTAS		SI
	NACIONALIDAD		CERRADAS	LISTADO DE NACIONALIDADES	SI
	LOCALIDAD / DEPARTAMENTO / DISTRITO:		CERRADAS	SE DESPLIEGA EL LISTADO	
	DOMICILIO		ABIERTAS		
	TELÉFONO		ABIERTAS		
	E-MAIL		ABIERTAS		
	CLAUSTRO DE PERTENENCIA	estudiante, nodocente, docente, autoridad, graduado, investigador/a, ninguno	CERRADAS	NO EXCLUYENTE	SI
(Si corresponde) TIPO DE VÍNCULO LABORAL CON LA UNIVERSIDAD	relación de dependencia, contratación, pasantía, ad honorem, becarie, personal	CERRADA			
UNIDAD ACADÉMICA O ÁREA DE PERTENENCIA		ABIERTAS		SI	
IDENTIDAD DE GÉNERO	MUJER; MUJER TRANS; TRAVESTI; TRANSEXUAL; TRANSGÉNERO; INTERSEX; NO BINARIE; VARÓN; VARÓN TRANS; NINGUNA DE LAS ANTERIORES (ESPECIFICAR);	CERRADA/ABIERTA		SI	
DATOS SOCIODEMOGRAFICOS DE LA PERSONA CONSULTANTE/ DENUNCIANTE	INTERSECCIONALIDAD	MIGRANTE; DISCAPACIDAD; AFRODESCENDIENTE; PUEBLO ORIGINARIO; REFUGIADE, OTRO (especifique)	CERRADA/ABIERTA	NO EXCLUYENTES	
	CONDICIÓN DE ACTIVIDAD	TRABAJO FORMAL; TRABAJO INFORMAL; TRABAJO EN ECONOMÍA POPULAR; ESTUDIANTE; JUBILADO/A/E; BECARIO/A/E; SIN EMPLEO; TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO; OTROS.	CERRADA	NO EXCLUYENTES	SI
	NIVEL EDUCATIVO	SIN INSTRUCCIÓN FORMAL; EDUCACIÓN PRIMARIA FINALIZADA; EDUCACIÓN PRIMARIA EN CURSO; EDUCACIÓN PRIMARIA INCOMPLETA; EDUCACIÓN SECUNDARIA FINALIZADA;	CERRADA		SI
	COBERTURA DE SALUD	OBRA SOCIAL; PREPAGA; PÚBLICA; OTRA	CERRADAS		SI
	SITUACIÓN HABITACIONAL	Casa propia; casa prestada; Alquila; Parador; Situación de calle, refugio, otra	CERRADA		SI
TAREAS DE CUIDADO	¿TIENE HIJES MENORES DE 18 AÑOS A CARGO?	No tiene hijes a cargo; 1; 2; 3; 4; 5; Más de 5	CERRADA		
	¿Tiene otras personas a cargo? (personas con discapacidad, con problemas crónicos de salud, personas mayores, etc)	No tiene personas a cargo; 1; 2; 3; 4; 5; Más de 5.	CERRADA		

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA	NOMBRE		ABIERTAS		SI
	APELLIDO		ABIERTAS		SI
	DOCUMENTO DE IDENTIDAD		ABIERTAS		
	TELÉFONO		ABIERTAS		
	E-MAIL		ABIERTAS		
	¿ES INTEGRANTE DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA?	SI, NO	CERRADA		SI
	CLAUSTRO AL QUE PERTENECE	estudiante, nodocente, docente, autoridad, graduado, investigador/a, ninguno	CERRADAS	NO EXCLUYENTES	SI
UNIDAD ACADÉMICA O ÁREA DE PERTENENCIA DE LA PERSONA		ABIERTAS			
¿COMPARTES ESPACIOS CON LA PERSONA DENUNCIANTE?	NO; SI (ESPECIFIQUE)	CERRADA/ABIERTA		SI	
	GÉNERO	MUJER; MUJER TRANS; TRAVESTI; TRANSEXUAL; TRANSGÉNERO; INTERSEX; NO BINARIE; VARÓN; VARÓN TRANS; NINGUNA DE LAS ANTERIORES (ESPECIFICAR); PREFIERO NO DECIRLO.	CERRADA/ABIERTA		SI
	NIVEL EDUCATIVO	EDUCACIÓN PRIMARIA FINALIZADA; EDUCACIÓN PRIMARIA INCOMPLETA; EDUCACIÓN SECUNDARIA FINALIZADA; EDUCACIÓN SECUNDARIA INCOMPLETA; EDUCACIÓN SUPERIOR	CERRADA		

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	CONDICIÓN DE ACTIVIDAD	TRABAJO FORMAL; TRABAJO INFORMAL; TRABAJO EN ECONOMÍA POPULAR; ESTUDIANTE; JUBILADO/A/E; BECARIO/A/E; SIN EMPLEO; TRABAJO DOMÉSTICO NO	CERRADA	NO EXCLUYENTES	
	¿TIENE VÍNCULO CON LAS FUERZAS DE SEGURIDAD?	SI, NO, NS/NC	CERRADA		
	¿TIENE ACCESO A ARMAS DE FUEGO?	SI, NO, NS/NC	CERRADA		
	¿TIENE ANTECEDENTES PENALES?	SI, NO, NS/NC	CERRADA		
	¿TIENE ANTECEDENTES DE VIOLENCIA CON PAREJAS O EX PAREJAS?	SI, NO, NS/NC	CERRADA		
	¿TIENE ANTECEDENTES DE VIOLACIÓN DE MEDIDAS DE RESTRICCIÓN?	SI, NO, NS/NC	CERRADA		
	¿TIENE CONSUMOS PROBLEMÁTICOS?	SI, NO, NS/NC	CERRADA		
	DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN (detalles de la situación, cómo)		ABIERTA		SI
TIPO DE VIOLENCIA	VIOLENCIA FÍSICA; VIOLENCIA SIMBÓLICA; VIOLENCIA SEXUAL; VIOLENCIA PSICOLÓGICA; VIOLENCIA INSTITUCIONAL; VIOLENCIA POLÍTICA; VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL; VIOLENCIA POLÍTICA	CERRADA	NO EXCLUYENTES	SI	

DATOS SOBRE SITUACIÓN DE VIOLENCIA	MODALIDAD DE VIOLENCIA	DOMÉSTICA; INSTITUCIONAL; LABORAL; CONTRA LA LIBERTAD REPRODUCTIVA; OBSTÉTRICA; MEDIÁTICA; EN EL ESPACIO PÚBLICO; PÚBLICA-POLÍTICA		NO EXCLUYENTES	SI
	CONDUCTAS VIOLENTAS		ABIERTA		
	ÁMBITO/S EN QUE OCURRIÓ LA VIOLENCIA	AULAS; OFICINAS; REDES SOCIALES; ESPACIOS COMUNES; HOGAR; VÍA PÚBLICA; OTROS	CERRADA/ABIERTA	NO EXCLUYENTES	SI
	CANTIDAD DE EPISODIOS	UN ÚNICO EPISODIO; MÁS DE UN EPISODIO	CERRADA		SI
	PRIMER EPISODIO DE VIOLENCIA		CERRADA	TIENE AGENDA	
	ÚLTIMO EPISODIO DE VIOLENCIA	FECHA DE ÚLTIMO EPISODIO; CONTINUA ACTUALMENTE	CERRADA	TIENE AGENDA	
	¿HUBO AUMENTO EN LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA EN EL ÚLTIMO MES?	SI, NO	CERRADAS	-	SI
	VINCULO CON LA PERSONA AGRESORA	EDUCATIVO ENTRE PARES; EDUCATIVO ASIMÉTRICO; LABORAL ENTRE PARES; LABORAL ASIMÉTRICO; PAREJA; FAMILIAR; AMISTAD; OTRO (ESPECIFICAR)	CERRADA/ABIERTA	NO SON EXCLUYENTES	SI
	CONVIVENCIA CON PERSONA AGRESORA	SI,NO.	CERRADAS		
	EXPULSIÓN DEL HOGAR POR PARTE DE LA PERSONA AGRESORA	SI,NO.	CERRADAS		
	HJOS/AS EN COMÚN CON LA PERSONA AGRESORA	SI,NO.	CERRADAS		
	¿HA RECIBIDO AMENAZAS?	SI,NO.	CERRADAS		
	¿LA PERSONA AGRESORA SABE DONDE VIVE LA PERSONA AFECTADA?	SI,NO.	CERRADAS		
¿HAY TESTIGOS DE LA SITUACIÓN?	NO; SI (ESPECIFIQUE)	CERRADA/ABIERTA			
¿AÑADE PRUEBAS?			AVERIGUAR SI SE PUEDE INSERTAR ARCHIVOS		
EFFECTOS DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA EN LA PERSONA QUE DENUNCIA.	EDUCATIVA; ABANDONO DE CARRERA EDUCATIVA; IMPACTO EN TRAYECTORIA LABORAL; OTROS (ESPECIFIQUE)	CERRADA/ABIERTA			
¿EL EQUIPO DE ABORDAJE DETECTA LA PRESENCIA DE FACTORES DE RIESGO?	SI,NO.	CERRADA			
VALORACIÓN DEL RIESGO	LEVE; MODERADO; GRAVE.	CERRADA		SI	
DESCRIBIR RIESGO DETECTADO		ABIERTA			
¿FORMALIZA UNA DENUNCIA EN EL MARCO DEL PROTOCOLO?	SI; NO; NO CORRESPONDE	CERRADA		SI	
¿SOLICITA MEDIDAS PREVENTIVAS?	NO; SI (ESPECIFIQUE)	CERRADA/ABIERTA		SI	
MEDIDAS IMPLEMENTADAS POR EL EQUIPO DE ATENCIÓN DE LA UNIVERSIDAD (Asesoramiento, Intervención, Derivación, Articulación,		ABIERTA	SE PUEDE MULTIPLICAR EL CAMPO EN BASE A CADA MEDIDA ADOPTADA?		

RESPUESTA E INTERVENCIÓN ESTATAL/INSTITUCIÓN AL	¿HA REALIZADO ALGUN TRAMITE JUDICIAL O POLICIAL?	NO; SI (ESPECIFIQUE DATOS DE LA DENUNCIA, FECHA, MEDIDAS, ADJUNTAR DOCUMENTACIÓN)	CERRADA/ABIERTA		
	¿HA RECIBIDO ATENCIÓN MÉDICA O PSICOLÓGICA A RAÍZ DEL HECHO?	SI; NO.	CERRADAS		
	¿SOLICITA ORIENTACIÓN PARA ACOMPAÑAMIENTO TERAPÉUTICO/PSICOLÓGICO?	SI, LA UNIVERSIDAD BRINDA ACOMPAÑAMIENTO; SI, LA UNIVERSIDAD BRINDA ORIENTACIÓN Y DERIVACIÓN: NO.	CERRADAS		
	¿HA HABLADO DE ESTE TEMA CON ALGUIEN MÁS?	NO; SI (ESPECIFIQUE)	CERRADA/ABIERTA		
	¿CUÁLES SON LAS EXPECTATIVAS EXPLÍCITAS DE LA PERSONA CONSULTANTE/DENUNCIANTE SOBRE LA INTERVENCIÓN?		ABIERTAS		SI