

Informe de resultados

VIOLENCIAS QUE ATRAVIESAN LA UNIVERSIDAD

Evidencias y aprendizajes tras nueve años de aplicación
del protocolo de intervención institucional ante
situaciones de violencia sexista en la UNCUIYO,
2017-2025

Informe de resultados

VIOLENCIAS QUE ATRAVIESAN LA UNIVERSIDAD

**Evidencias y aprendizajes tras nueve años
de aplicación del protocolo de intervención
institucional ante situaciones de violencia
sexista en la UNCUIYO, 2017-2025**

Autoridades Institucionales

Secretario de Bienestar Universitario	Abog. Juan Pablo Cebrelli
Directora de Género y Diversidad	Abog. Agostina Bordón Carratalá
Coordinadora de la Consejería	Lic. Isabel Videla Segura
Análisis de datos, redacción del informe y conclusiones	Lic. Paulina Serú
Equipo de abordaje Protocolo	Lic. Psi. Isabel Videla Segura Lic. T.S. Gilda Hernando Abog. Carla Cortés Matricani

Índice

*Avances, capacidades instaladas
y líneas de continuidad.*

4	Introducción
7	Aspectos teóricos y metodológicos
11	Resultados
12	Magnitud y características generales de las consultas
12	1. Cantidad de consultas recibidas y su evolución anual
14	2. Espacios institucionales involucrados
16	Características de las situaciones de violencia
16	1. Características de las personas afectadas: géneros, claustros y edades
19	<i>Interseccionalidad y condiciones de vulnerabilidad</i>
20	2. Características de las personas señaladas como responsables de la violencia: géneros, claustros y edades
23	3. Contexto de las situaciones: relación entre claustros, vincularidad, jerarquías y entornos
27	4. Violencias en el ámbito universitario: tipos y modalidades
29	5. Redes de apoyo y estrategias de autocuidado
33	6. La decisión de exponer en la consejería: ¿qué motivó la denuncia?
34	Accesibilidad al protocolo: circuitos de acceso, información y prácticas institucionales ante el emergente

- 35 1. Circuito de acceso a la Consejería de Género
- 36 2. Conocimiento acerca de la Consejería y del protocolo
- 38 3. Percepciones en torno al protocolo
- 39 4. Primera recepción institucional de la situación denunciada

42 **Abordajes realizados**

- 42 1. Articulaciones en el marco de los abordajes
- 44 2. Formas de resolución
- 45 3. Abordajes alternativos al procedimiento administrativo disciplinario

49 **Procedimiento administrativo disciplinario**

- 50 1. Cantidad de expedientes iniciados
- 51 2. Medidas de protección y medidas de reparación:
recomendadas y alcanzadas
- 55 3. Decisiones, dictámenes y resoluciones en el procedimiento
- 55 *Dictámenes jurídicos obtenidos*
- 56 *Actuación de las autoridades disciplinarias*
- 57 *Investigaciones sumarias iniciadas*
- 58 *Resoluciones sancionatorias alcanzadas*
- 57 *Resoluciones cuando las investigaciones no prosperaron*

58	<i>Balance general</i>
58	4. Tiempos de tramitación
59	4.1. Etapas iniciales
60	<i>Tiempo entre la elevación del expediente y la emisión del dictamen jurídico inicial</i>
60	<i>Tiempo entre dictamen y resolución de apertura de procedimiento disciplinario</i>
61	4.2 Etapas finales
61	<i>Tiempo entre ingreso al área de investigaciones administrativas y la resolución sumarial</i>
62	<i>Tiempo entre resolución sumarial y resolución final de la autoridad</i>
62	<i>Tiempo total: entre elevación del expediente y resolución final de la autoridad disciplinaria</i>
64	<i>Reflexiones sobre los tiempos de tramitación</i>
66	Conclusiones
73	Referencias

Introducción

La violencia sexista es una violación grave a los derechos humanos. Se trata de una problemática estructural enraizada en un sistema patriarcal y heterocisnormativo que reproduce relaciones de poder históricamente desiguales. Esta forma de violencia afecta principalmente a mujeres y personas del colectivo LGBTTIQ+¹ en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo los espacios educativos, laborales, domésticos, culturales, políticos, comunitarios y recreativos. A su vez, se manifiesta de múltiples maneras -violencias físicas, psicológicas, sexuales, simbólicas, económicas, políticas, digitales, académicas, epistémicas- que producen daño afectando el derecho a la vida, a la autonomía, a la integridad física y psíquica, a la igualdad, a la no discriminación, a la libertad, al conocimiento, al trabajo y a la educación, entre otros.

En los últimos años, los movimientos feministas y de la diversidad sexual han desempeñado un papel central en la instalación de las violencias por motivos de género como un asunto de interés público y una responsabilidad estatal. A través de sus demandas y reivindicaciones, han impulsado el desarrollo de marcos legislativos y políticas destinadas a prevenir, atender y erradicar estas violencias. Las universidades no han permanecido ajenas a este proceso. Como parte de las transformaciones impulsadas por los feminismos, estas instituciones han desarrollado un conjunto de políticas orientadas a garantizar el derecho a una vida libre de violencias. Entre ellas, la creación de protocolos de intervención ante situaciones de la violencia por motivos de género constituye uno de los desarrollos más significativos. Desde 2014 hasta la actualidad, estos instrumentos se han consolidado en las universidades del país como herramientas que permiten tanto ordenar las respuestas institucionales frente a las situaciones, como generar espacios de escucha, contención y abordaje para las personas afectadas.

En 2017, la Universidad Nacional de Cuyo avanzó en este camino mediante la aprobación de la Resolución N° 682/2017 del Consejo Superior (Res N°682/17 – CS), que creó el “Protocolo de Intervención Institucional ante denuncias por situaciones de violencia sexista en el ámbito de la UNCuyo”. Esta normativa representa un paso significativo en el reconocimiento situado de la problemática y en el compromiso institucional con su abordaje.

1. Colectivo de disidencias sexogenéricas: lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, intersexuales y queers. El signo + evoca su carácter abierto a la posibilidad de incluir nuevas/otras identidades.

El protocolo de la UNCuyo tuvo por objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y personas LGBTTIQ+ en todas sus manifestaciones dentro del ámbito de la universidad. Su aplicación proyectó un alcance transversal e incluyó todas las situaciones que involucrasen integrantes de la comunidad universitaria -sean estudiantes, docentes y no docentes-, en cualquiera de sus espacios, institutos y unidades dependientes. Asimismo, estableció criterios, procedimientos y medidas para el abordaje de estas situaciones desde una perspectiva de género y diversidad. A través de su creación, la universidad dispuso ámbitos de confianza para la exposición de las situaciones, estableció un procedimiento de denuncia, investigación y eventual sanción, y dispuso la garantía de medidas de protección, reparación y no repetición para las personas afectadas, evitando dilaciones y revictimizaciones.

Desde su puesta en vigencia, la autoridad de aplicación del protocolo ha sido la Consejería en Sexualidades, Identidad de género y situaciones de violencia patriarcal (en adelante Consejería de Género), dependiente de la Dirección de Género y Diversidad, de la Secretaría de Bienestar Universitario del Rectorado. Se trata de un espacio interdisciplinario especializado en género y derechos humanos, creado en 2015 y que ha contado con la participación de profesionales del derecho, el trabajo social, la psicología, las ciencias de la educación y la sociología. A partir de 2017, la Consejería de Género asumió la implementación del protocolo mediante un equipo específico abocado a dicha función: una abogada, una psicóloga y una trabajadora social. Este equipo desarrolla tareas de escucha y contención, orientación, abordaje y seguimiento de las personas afectadas, recepción de denuncias, elaboración de informes con recomendaciones para el tratamiento de las situaciones y las medidas a tomar. Además, lleva el registro confidencial de las situaciones recibidas e impulsa acciones de sensibilización hacia agentes involucrados/as/es en los circuitos de intervención.

El marco legal nacional e internacional en la materia subraya la importancia de producir, analizar y difundir información pública sobre las violencias por motivos de género que afectan a las poblaciones. En este sentido, la construcción de estadísticas resulta fundamental para conocer la magnitud y las características de la problemática y orientar la toma de decisiones. Asimismo, constituye un insumo clave para evaluar el cumplimiento de los compromisos asumidos por las instituciones y promover el mejoramiento de sus políticas basado en la evidencia.

En coherencia con estos mandatos, en 2017 el propio protocolo estableció la obligación del monitoreo institucional. La Resolución N.º 682/2017 - CS dispuso en su

Título H, artículos 27 y 28, que la Secretaría de Bienestar Universitario debe realizar el seguimiento de la implementación de la normativa y elaborar informes periódicos con datos estadísticos y revisión de prácticas. En cumplimiento de esta disposición, la Consejería de Género emprendió en 2019 un Plan de Sistematización que incluyó el diseño de instrumentos de registro continuo y la producción de informes anuales que fueron remitidos a las autoridades de la Secretaría de Bienestar Universitario.

El presente informe tiene por propósito dar a conocer los resultados obtenidos a lo largo de la implementación del protocolo en el periodo 2017-2025. Se busca poner a disposición de las personas afectadas, los responsables institucionales y la comunidad universitaria en general, información acerca de las violencias por motivos de género en el ámbito universitario, las prácticas y formas de abordaje desarrollados y los recorridos institucionales y subjetivos que atravesaron esta herramienta. Tras nueve años de implementación, los resultados dan cuenta de avances, obstáculos y desafíos aún persistentes.

Con todo, lo relevado en el presente documento constituye una experiencia de aprendizaje institucional y colectivo que este equipo de trabajo no puede dejar de poner a disposición de la comunidad a la que se debe. Parte de estos aprendizajes fueron recuperados en el proyecto de reforma del protocolo que culminó en 2025 con la aprobación de la Ordenanza N.º 93/2025 en el Consejo Superior de la Universidad Nacional de Cuyo. Sin embargo, este informe es también un llamado a redoblar los esfuerzos y construir más y mejores respuestas universitarias frente a las violencias por motivos de género, fortaleciendo el compromiso con la prevención, el cuidado y la transformación.

Aspectos teóricos y metodológicos

Las perspectivas teóricas adoptadas para la elaboración del presente informe recuperan definiciones establecidas por el marco legal nacional e internacional acerca de la violencia por motivos de género, identidad de género y orientación sexual, incorporando a su vez especificidades propias del contexto universitario.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (OEA, 1994) define la violencia contra las mujeres como cualquier acción o conducta basada en el género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Asimismo, reconoce que la violencia impide el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

En el ámbito nacional, la Ley N.º 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión basada en razones de género que, de manera directa o indirecta, en el ámbito público o privado, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política o seguridad personal de las mujeres. Asimismo, incorpora el concepto de violencia indirecta para referirse a aquellas prácticas, disposiciones o criterios discriminatorios que coloquen a las mujeres en situación de desventaja respecto de los varones.

Por su parte, la Universidad Nacional de Cuyo estableció en su Protocolo una definición de violencia sexista que retoma lo establecido por la Ley N.º 26.485 y amplía sus alcances incluyendo aquellas que afectan a personas LGBTTIQ+. De este modo, el protocolo reconoce todos los tipos y modalidades de la violencia contemplados en la legislación vigente e integra las violencias por motivos de identidad de género, expresión de género y orientación sexual reconocidas en otras leyes nacionales, como la Ley 26.743, de Identidad de Género (Res N° 682/2017 - CS) .

En el presente informe, se empleará la expresión “violencia de género” en sentido amplio, abarcando tanto las violencias dirigidas contra mujeres por razones de género como aquellas motivadas por identidad de género, expresión de género y orientación sexual; en tanto todas ellas se fundamentan en el mismo sistema de

jerarquías sexo-genéricas que sanciona los apartamientos del orden patriarcal, que también es heteronormativo y cisnormativo. En consecuencia, las referencias a violencia de género incluyen las violencias ejercidas contra mujeres cis y trans, varones trans, travestis, personas no binarias y personas LGBTTIQ+ en general, salvo pasajes determinados que especifiquen un alcance más restringido.

Este informe entiende a la violencia de género en el ámbito universitario como un fenómeno complejo y estructural, que excede la ocurrencia de hechos aislados y encuentra sus raíces en las relaciones de poder patriarcal que atraviesan las comunidades, las instituciones y la sociedad en general (Buquet Corleto, 2016; Segato, 2010). Dicha violencia se sostiene y fundamenta en la reproducción sistemática de roles, reglas formales e informales, estereotipos y sentidos sexistas que se encuentran presentes en las prácticas naturalizadas, y que colocan a mujeres, disidencias sexuales e identidades feminizadas en situaciones de desigualdad y subordinación.

En contextos educativos, laborales y académicos las violencias de género impactan en el bienestar de las personas, limitando sus trayectorias y posibilidades de desarrollo en igualdad de condiciones (Ahmed, 2021; Espinosa Luna & Corradi, 2025; Morley, 1994; Vázquez Ramos et al., 2021). A su vez, los efectos de estas violencias exceden los daños individuales, afectando entornos y ambientes que son de convivencia cotidiana, lo que genera un debilitamiento en el lazo social, tanto comunitario como de afiliación institucional (Serú, 2025).

Esta comprensión acerca del problema se articula, a su vez, con una perspectiva interseccional que reconoce que las violencias no pueden comprenderse de manera aislada de otras relaciones de desigualdad y asimetrías de poder. En consecuencia, se han considerado múltiples factores que pueden complejizar las experiencias de las personas afectadas e incidir en los modos en que la violencia se produce: las relaciones entre claustros, roles, jerarquías institucionales, edad, situación de salud, vulnerabilidad económica, racialización, etc.

En suma, los indicadores acerca de las situaciones de violencia abordadas por el protocolo buscan dar cuenta tanto de los tipos y modalidades reconocidas por la normativa vigente, como de otras formas que adquieren particular relevancia en los ámbitos universitarios.

Para el seguimiento y evaluación del protocolo como política implementada, se han tomado de referencia las disposiciones contenidas en la propia normativa

universitaria y los principios rectores establecidos por el marco legal nacional e internacional en la materia.

En primer lugar, se consideran los criterios definidos por el protocolo acerca de los agentes responsables, los circuitos de actuación y las medidas previstas para el abordaje de estas situaciones. A ello se articulan los principios establecidos por la Ley N.º 26.485: integralidad, confidencialidad, transversalidad institucional, participación, protección y celeridad (Ley 26.485, 2009, art. 7, 16 y 20). Asimismo, se incorporan criterios orientados a evaluar el estándar de debida diligencia (Convención “Belém do Pará”), que exige a los Estados y a sus instituciones actuar de manera efectiva, oportuna y sin dilaciones. En conjunto, estos marcos han servido para la construcción de indicadores que intentan aportar conocimiento sobre el acceso a la justicia dentro de la universidad, la idoneidad de las intervenciones desarrolladas y la calidad de las respuestas obtenidas.

Los datos presentados en este informe fueron elaborados a partir de una estrategia metodológica cuantitativa que sistematizó múltiples fuentes de información: expedientes, fichas de registro, informes profesionales producidos por la Consejería de Género en el marco de los acompañamientos. En aquellos casos en que la información resultaba incompleta, se recurrió a la reconstrucción de datos mediante pedido de información a otras áreas. Posteriormente, la información fue integrada en un sistema de registro único y continuo desarrollado por la Consejería de Género.

El instrumento de registro se encuentra organizado en bloques temáticos que permiten relevar información sobre: identificación de los casos; características la/s persona/s afectada/s; características de la persona/s señalada/s; características de las situaciones de violencia expuestas; las primeras respuestas institucionales adoptadas; los abordajes realizados por la Consejería de Género; los procedimientos administrativos disciplinarios iniciados a partir de las denuncias; los resultados y las medidas alcanzadas. En total, el instrumento releva 111 variables y es cargado únicamente por el equipo de abordaje de protocolo.

La unidad de análisis definida para este informe ha sido nombrada como “caso” y corresponde a la situación de violencia receptada en la consejería, a partir de la primera consulta sobre esa situación que llegó al espacio. Es decir que las situaciones no han sido duplicadas, aunque hayan tomado más de un año en abordarse o, hayan implicado la atención de más de una persona (consultas colectivas) o, hayan involucrado más de un hecho de agresión.

Los resultados expuestos recuperan información correspondiente a 170 casos recibidos y acompañados entre julio de 2017 y diciembre de 2025. Toda la información fue anonimizada y procesada de manera agregada con el propósito de resguardar la confidencialidad de los casos y la intimidad de las personas involucradas.

La presentación de los resultados se organiza a partir de 48 indicadores agrupados en cinco dimensiones de análisis:

- A. Magnitud y características generales de las consultas
- B. Características de las situaciones de violencia expuestas
- C. Accesibilidad al Protocolo
- D. Abordajes realizados
- E. Procedimiento administrativo disciplinario

A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

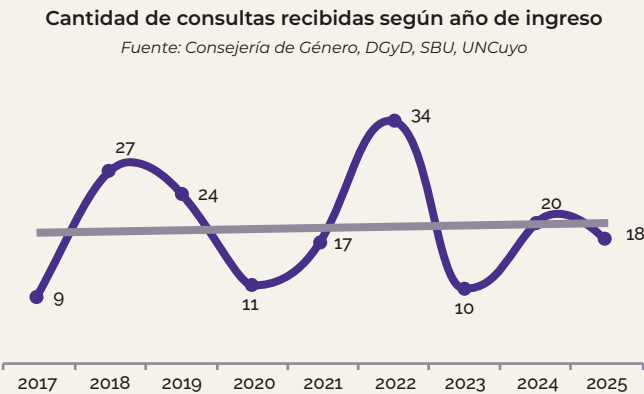
Resultados

Magnitud y características generales de las consultas

1. Cantidad de consultas recibidas y su evolución anual

Desde la sanción del Protocolo en 2017, la Consejería de Género ha recibido un total de 170 casos por situaciones de violencia patriarcal dentro del ámbito universitario, de los cuales 28 corresponden a consultas colectivas realizadas por grupalidades, en su mayoría grupos de estudiantes. Esto representa un total de 272 personas afectadas que acudieron al espacio solicitando acompañamiento o algún tipo de intervención tras haber vivido situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito universitario.

La cantidad de casos recibidos anualmente ha sido variable, sin presentar una tendencia lineal sostenida, sino una dinámica con incrementos y descensos interanuales, en ocasiones pronunciados, que han tendido levemente al aumento. Se observan picos en 2018 y en 2022, así como caídas significativas en 2020 y 2023. El promedio anual es de 18,9 casos nuevos por año, aunque con una dispersión relativamente alta ya que existen años que se alejan considerablemente de esa media².



2. La diferencia marcada entre la cantidad de casos anuales exige interpretar con cautela las variaciones porcentuales de las variables para todo el periodo. En algunos años el número total de casos es reducido, lo que amplifica las fluctuaciones porcentuales e introduce limitaciones para el análisis comparativo.

Es relevante advertir que la serie refiere a casos que llegaron a la Consejería de Género y no a la totalidad de situaciones de violencia por motivos de género que pueden haber existido en la universidad, sin haber acudido al espacio. Por lo que estas variaciones deben leerse en relación con factores institucionales, niveles de visibilización y condiciones de acceso al dispositivo, además de posibles cambios en la ocurrencia de las situaciones.

Sin embargo, la leve tendencia al crecimiento interanual de las consultas permite observar que el Protocolo ha cumplido una función que excede su dimensión administrativa, contribuyendo al reconocimiento de que la violencia de género también ocurre dentro de la Universidad. La Consejería de Género se creó en 2015 como espacio de acompañamiento, sensibilización y asesoramiento a la comunidad universitaria. Si bien la violencia de género ha sido de manera sostenida el principal tema de consulta por el que las personas acuden al espacio, en los dos primeros años de funcionamiento se recibían principalmente situaciones de orden familiar o externas a la universidad (fueron solo dos las situaciones enmarcadas en el contexto universitario propiamente dicho).

A partir de la aprobación del Protocolo -y el trabajo de difusión emprendido por la Consejería de Género y otros espacios universitarios de género- estas consultas crecieron, marcando un tramo de aumento significativo entre 2017 y 2019. Esto evidencia que las personas afectadas por situaciones de violencia dentro de la universidad encontraron, con la sanción del Protocolo, la legitimación para hablar y exponer su situación en el marco de la herramienta. A lo largo de este período (2017-2019) se recibieron consultas por situaciones ocurridas hasta 12 y 13 años atrás, en las que pudo observarse que las respuestas institucionales previas tendían a ofrecer "soluciones" que afectaban negativamente a las mujeres violentadas, dejando impune a quien había agredido. Este patrón reforzaba conductas de silencio dentro de la comunidad que, con la existencia de un marco institucional en la temática, comenzaron a ser desandadas.

Además, el crecimiento abrupto de consultas entre 2018 y 2019 se inscribe en un contexto de mayor visibilización social de la violencia patriarcal, impulsada por los movimientos feministas a través de expresiones como Ni Una Menos, Me Too, y el crecimiento de la Marea Verde. Estas movilizaciones pusieron el tema en primer plano en el debate público, favoreciendo su desnaturalización y visibilización, lo que también se reflejó dentro de la UNCuyo.

El año 2020 marca un quiebre en la serie, cuando la cantidad de consultas descendió

abruptamente. Se considera que las restricciones derivadas de la pandemia de COVID-19 incidieron en esta disminución. La modalidad de trabajo virtual parece haber funcionado como factor protector entre el personal universitario, no así entre las y los estudiantes, quienes representan casi la totalidad de las 11 consultas recibidas ese año denunciando situaciones que involucraban espacios de la virtualidad. Con la postpandemia, en 2021 se registró un leve aumento, seguida de otro marcado en 2022, año en que se restableció la presencialidad plena en las actividades académicas, laborales y recreativas de la universidad.

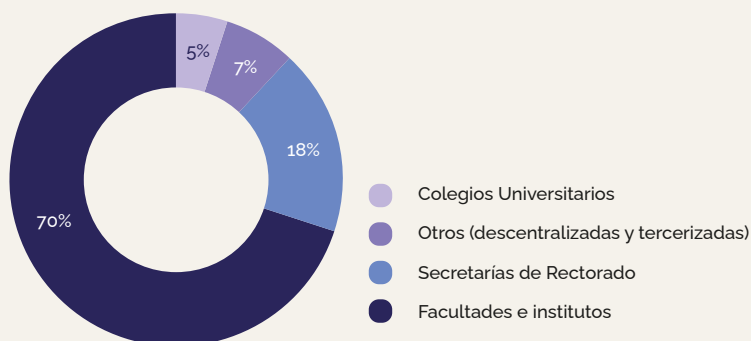
En los años siguientes (2023-2025), la cantidad de consultas ha sido fluctuante. En este período se observa además una complejización de las características de las situaciones recibidas y un deterioro en los indicadores de conocimiento sobre las herramientas institucionales disponibles (ver sección Accesibilidad del protocolo). Estos rasgos son interpretados como expresiones de los efectos de la postpandemia y del debilitamiento de los espacios institucionales como ámbitos de sostén y referencia para las personas.

2. Espacios institucionales involucrados

Respecto de los espacios institucionales involucrados en las situaciones expuestas, el 70% (119) provienen de espacios de enseñanza de grado como Unidades Académicas e institutos universitarios (ITUs, IUSP, Balseiro); seguido de un 17,6% (30) vinculadas a secretarías de rectorado. En menor medida se registran situaciones provenientes de otras dependencias descentralizadas, como DAMSU y Hospital Universitario, o empresas tercerizadas (7%, 12), así como situaciones provenientes de colegios universitarios (5,2%, 9).

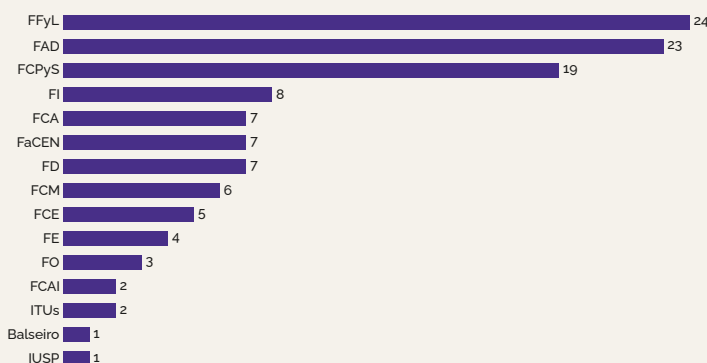
Espacios institucionales vinculados a las consultas recibidas

Fuente: Consejería de Género, DGyD, SBU, UNCuyo



Consultas según facultad o instituto de enseñanza

Fuente: Consejería de Género, DGD, SBU, UNCuyo



De ello se desprende que las discriminaciones y violencias son transversales al ámbito universitario. Es decir, que pueden ocurrir en espacios heterogéneos y afectar relaciones sociales diversas, ya sean laborales, institucionales, educativas o recreativas, en las distintas dependencias y sectores de la universidad.

Resulta notable además que algunas facultades concentran mayor cantidad de situaciones que otras, y que se trata coincidentemente de unidades académicas vinculadas al campo de las humanidades, las artes y las ciencias sociales. Las Facultades de Filosofía y Letras (20%), Facultad de Artes y Diseño (19%) y Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (16%) presentan los valores más altos, mientras que los ámbitos asociados al área STEM (ingenierías, ciencias exactas y tecnológicas) oscilan entre el 7% y el 6% (Facultad de Ingeniería 7%, Facultad de Ciencias Agrarias 6%, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales 6%).

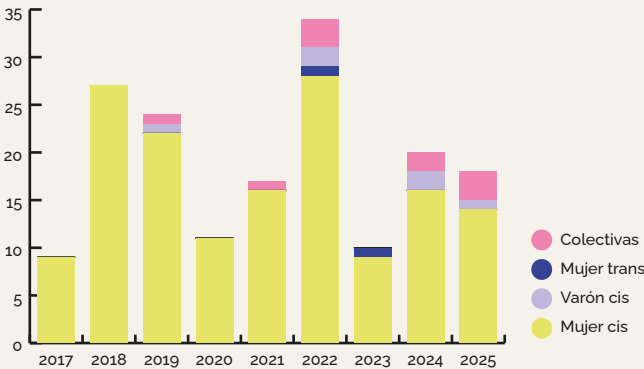
Cabe aclarar que este indicador no se interpreta como una mayor incidencia de la problemática en esos espacios, sino como una mayor capacidad para problematizar las situaciones, y como una mayor permeabilidad a prestar escucha y articular derivaciones hacia la Consejería de Género. Se trata de comunidades académicas con culturas que tienden a cuestionar las desigualdades de género, presencia de militancia social, movimientos estudiantiles más activos y docentes especializadas en género, lo que genera condiciones para que estas violencias encuentren menos tolerancia, sean visibilizadas y se denuncien.

Características de las situaciones de violencia

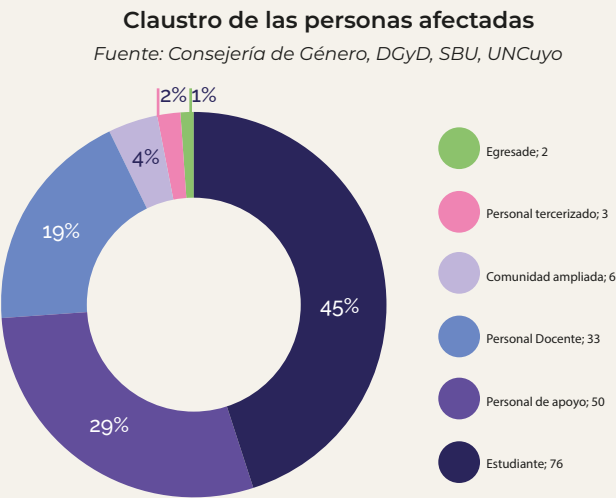
1. Características de las personas afectadas: géneros, claustros y edades

En relación con el género de las personas afectadas que acudieron al Protocolo, se observa que se trata principalmente de población feminizada: el 90,6% son mujeres -el 89,4% mujeres cis y el 1,2% mujeres trans-; un porcentaje menor corresponde a varones (3,5%) y a grupos mixtos (5,8%), quienes manifestaron haber vivido agresiones o discriminaciones por motivos de identidad de género u orientación sexual. Esta distribución por género es un rasgo que se mantiene a lo largo de todo el período analizado, aunque con leves matices.

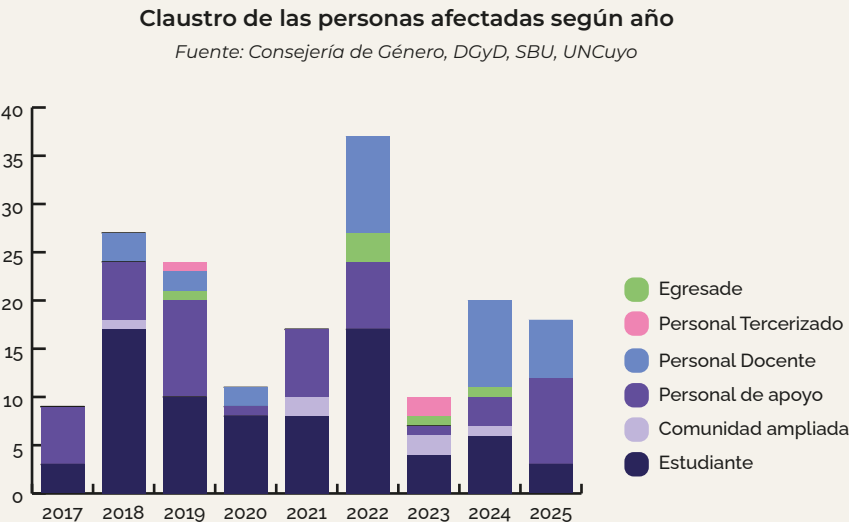
Género de las personas afectadas según año
Fuente: Consejería de Género, DGyD, SBU, UNCuyo



En los primeros años, las personas consultantes eran exclusivamente mujeres cisgénero, mientras que a partir de 2019 comenzaron a registrarse -aunque de manera marginal- consultas realizadas por varones y, en menor medida, por mujeres trans. En los años más recientes se observa una mayor diversificación de las identidades registradas, sin que ello altere el patrón general de sobrerrepresentación femenina. Estos datos resultan consistentes con el carácter generalizado de las violencias abordadas. Al mismo tiempo, la aparición progresiva de otras identidades sexogenéricas podría vincularse con transformaciones en las condiciones de reconocimiento institucional de las violencias heterocispatriarcales y la mayor identificación de estos colectivos con las herramientas institucionales disponibles.



En cuanto a los claustros a los que pertenecían las personas afectadas, se observa que quienes acudieron al Protocolo en el conjunto del periodo son mayoritariamente estudiantes (44,7%), seguido de personal de apoyo (29,4%) y de personal docente (19,4%). El 6,5% restante incluye personas egresadas (1,1%), personal tercerizado (1,8%) y comunidad universitaria ampliada (3,5%). Respecto de las personas afectadas trabajadoras de la universidad, cabe agregar que la mayoría son de planta permanente (en 22 de 28 casos). La significativa proporción estudiantil entre las personas denunciadas alerta sobre la intersección de desigualdades de poder que pueden incidir en la profundización del riesgo y las consecuencias de la violencia.

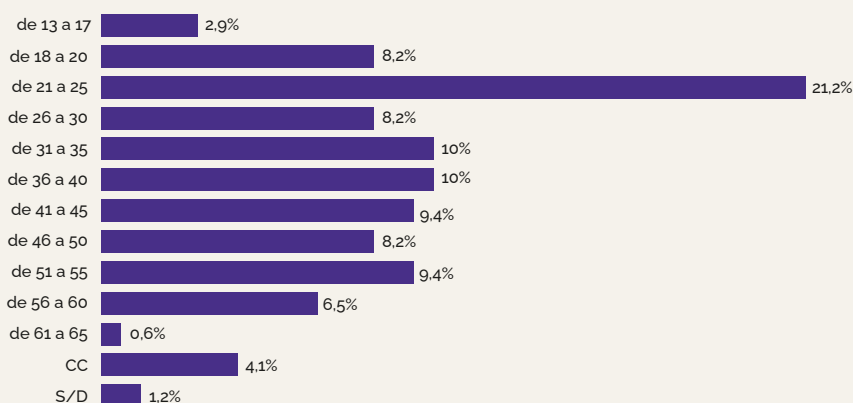


La comparación interanual de este indicador muestra cambios en las características de los casos que llegaron a lo largo del período. En los primeros años se observa un predominio de estudiantes, mientras que en los años más recientes se registra una mayor participación relativa del personal docente y de apoyo. En valores absolutos, hubo un pico de consultas estudiantiles en 2022 que luego disminuyen y se mantienen en los valores previos. Por el contrario, las consultas por parte de personal docente y el personal de apoyo tuvieron incrementos significativos particularmente a partir de 2022, ganando peso en los años recientes.

Este desplazamiento podría indicar una expansión del alcance del dispositivo institucional más allá del ámbito estudiantil. Así también podría indicar transformaciones en las condiciones de reconocimiento y denuncia de las violencias en los distintos claustros: desnaturalización de ciertas culturas y prácticas y mayores posibilidades de reconocer las situaciones en términos de violencia.

Edad de las personas afectadas

Fuente: Consejería de Género, DGyD, SBU, UNCuyo



Con respecto a la edad de las personas atendidas, y en consonancia con los datos sobre la distribución por claustros, podemos decir que se trata de una población mayoritariamente joven: el 37,6% de los casos se concentra entre los 18 y los 30 años -principalmente entre los 21 y 25 años (21,2%, 36)-, siendo el grupo de jóvenes-adultas (consultantes con hasta 40 años) el que reúne más de la mitad de los casos (60,6%, 102). No obstante, el espacio ha atendido personas afectadas de todas las edades, incluyendo trabajadoras universitarias en edad jubilatoria y adolescentes. El acompañamiento de denunciante menores de 18 años -que representan el 2,9% (5) de los casos- exigió desarrollar estrategias de escucha, abordaje y protección específicas que garantizaran el derecho a la participación y a la autonomía progresiva

de esas adolescentes. Este aspecto se incorporó en la reforma del Protocolo, lograda a fines de 2025.

Como se analizará más adelante (ver título B.2), el indicador de edad de las personas afectadas contrasta marcadamente con la distribución etaria de las personas que han sido señaladas como responsables de la violencia o agresores, poniendo de manifiesto la asimetría generacional que caracteriza las situaciones abordadas por el Protocolo.

Interseccionalidad y condiciones de vulnerabilidad

El análisis de las características de las personas afectadas permite identificar, en una parte de los casos, la presencia de condiciones de vulnerabilidad que se intersecan con la situación de violencia y pueden agravar sus impactos o profundizar el riesgo de vulneración de derechos. Estas condiciones no operan de manera aislada, sino que se articulan entre sí, complejizando tanto las situaciones sufridas y sus consecuencias, como las posibilidades de acceso, desarrollo y sostenimiento del abordaje.

Del total de 170 casos, 19 personas afectadas por la violencia presentaban alguna problemática de salud integral previa -ya sea de salud mental, enfermedades crónicas u otras condiciones-, de las cuales 1 tenía además discapacidad, 1 era de sexualidad disidente y 2 se encontraban en situación de pobreza. Resulta significativo que 16 de estas 19 personas eran personal universitario, lo que sugiere que la combinación entre la condición de salud y el vínculo laboral con la institución exige redoblar esfuerzos para acompañar los procesos mediante recursos de protección laboral (licencias, permisos especiales, arreglos para garantizar condiciones de trabajo saludables, entre otras estrategias posibles).

Respecto de la orientación sexual e identidad de género, 11 personas afectadas eran de una sexualidad o identidad de género no normativa (personas transgénero u homosexuales). Se trata de un colectivo que suele estar expuestos de manera específica a situaciones de violencia y discriminación directa, pero también a modos de exclusión y desvalorización indirecta, ambiental o institucional, que no siempre son reconocidos dentro de los marcos normativos disponibles³. Se suma que la mayoría de estas personas eran estudiantes (7 de 11). Esto refuerza la importancia de incorporar la perspectiva de diversidad al momento de alojar denuncias que no encajan en los supuestos binarios del esquema "violencia contra las mujeres".

Finalmente, 4 personas del total se encontraban en situación de migración y 7

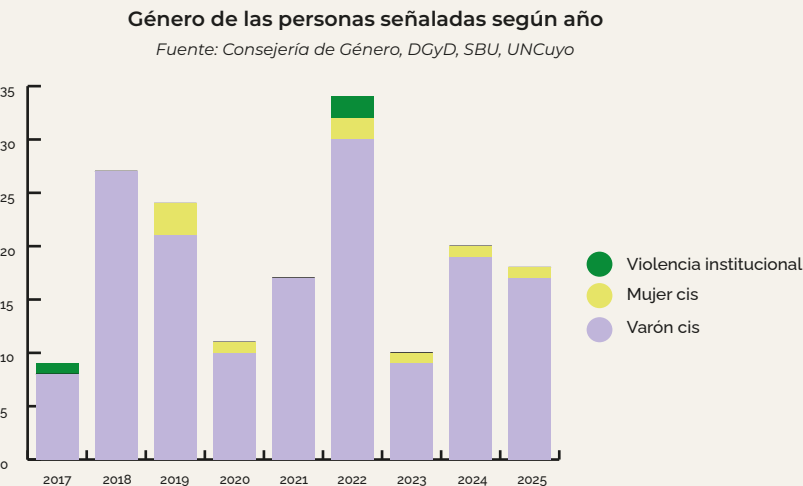
3. En el abordaje de estas situaciones, en ocasiones se encontraron particulares resistencias en agentes institucionales para comprender estas violencias como violencias por motivos de género.

personas se encontraban en situación de pobreza, 2 de las cuales presentaban además problemáticas de salud integral. Se trata de condiciones que pueden limitar las posibilidades de salida de las situaciones de violencia, al dificultar el acceso a recursos de protección y cuidado, o a servicios de profesionales del derecho o de la salud.

Si bien los valores absolutos son reducidos en cada una de estas variables, su registro y análisis resultan relevantes para visibilizar que una parte de las personas que acuden al Protocolo lo hacen desde posiciones de vulnerabilidad múltiple⁴. Esto exige la incorporación de la perspectiva interseccional en todos los procesos ligados al Protocolo: la escucha, el acompañamiento, la protección, el acceso a la justicia y la reparación.

2. Características de las personas señaladas como responsables de la violencia: géneros, claustros y edades

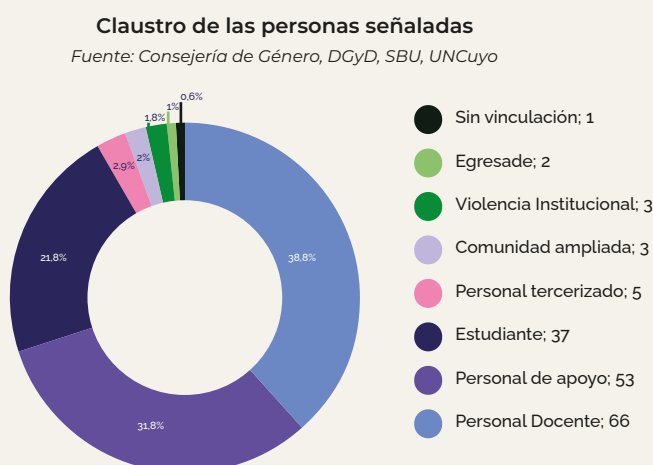
En cuanto al género de las personas señaladas o denunciadas como agresoras, se identifica que en su mayoría son varones (92,9%, 158), y en proporciones marginales mujeres (5,3%, 9); o casos en los que no se pudo identificar una persona como agresora (1,8%, 3) por tratarse de situaciones de discriminación indirecta o violencia institucional generada por omisiones o disposiciones (normativas, arreglos laborales, culturas de funcionamiento) que resultaron dañinas para la persona denunciante.



4. Si bien la variable relativa a la condición de racialización fue incorporada al instrumento, no se registraron casos que dieran cuenta de esta intersección. Esta ausencia podría responder tanto a la inexistencia de situaciones como a procesos de invisibilización y subregistro.

Este indicador se mantiene relativamente estable a lo largo de todo el período, donde los varones representan anualmente entre el 87,5% y el 100% de las personas denunciadas. Aun así, la diversificación incipiente registrada a partir de 2019, donde las mujeres denunciadas aparecen en una proporción pequeña y marginal, corresponde mayoritariamente a casos de trato sexista o discriminatorio por identidad de género u orientación sexual, en los que la señalada ocupaba algún lugar de autoridad respecto de la persona afectada (docente, jefa, autoridad académica o institucional).

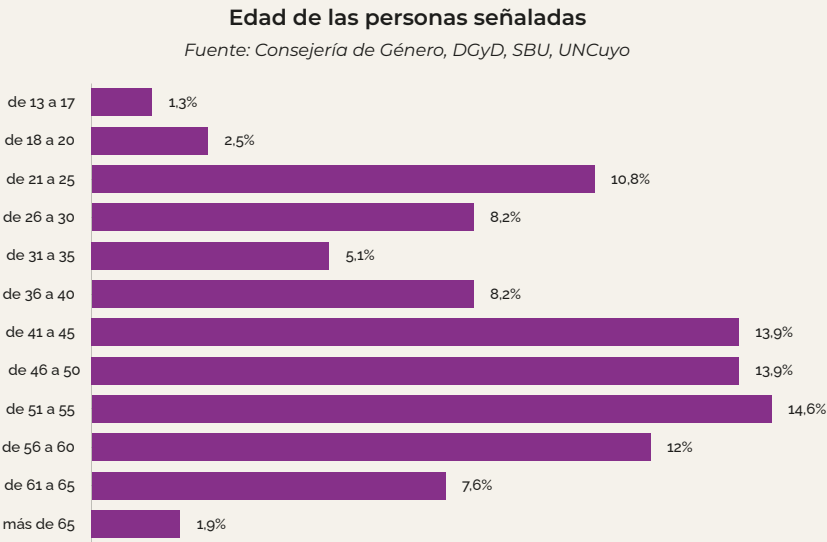
Más allá de esta pequeña proporción, la predominancia del patrón masculino entre los denunciados a lo largo de los nueve años refuerza el carácter estructuralmente generizado de las violencias abordadas por el Protocolo.



En cuanto al claustro de las personas señaladas, se trata principalmente de personal universitario (70%, 119): docentes (38,8%, 66), personal de apoyo (31,8%, 53). Al respecto, cabe agregar que una proporción significativa del personal corresponde a trabajadores de planta permanente (94 de 119).

El 21,8% (37) de las personas denunciadas fueron estudiantes, el 2,9% (5) era personal de empresas tercerizadas, otro 2,9% (5) corresponde a egresados y personas de la comunidad universitaria ampliada, y el 0,6% a una persona sin vinculación con la universidad. Coincidentemente con el indicador anterior, existe un 1,8% (3) donde no fue posibilidad individualizar una persona responsable por tratarse de situaciones

de discriminación o violencia institucional indirecta.



Respecto de la edad⁵, las personas denunciadas conforman un grupo más homogéneo con una concentración marcada en el tramo de 41 a 65 años, que reúne el 62% (98) de los casos. Es decir, que más de la mitad de las personas señaladas se encuentra en ese rango etario, lo que corresponde a etapas de consolidación de las trayectorias laborales y sugiere una posible articulación entre edad, antigüedad y posiciones de poder institucional.

No obstante, la presencia de denunciados jóvenes incorpora matices y se corresponden principalmente a casos donde los señalados eran estudiantes. Existieron dos casos en los que la persona denunciada era un adolescente, lo que constituyó un desafío para la intervención en tanto las particularidades de estas situaciones no se encontraban regladas en el protocolo de 2017. A partir de la reforma propuesta se incorporan criterios y modalidades específicas para el abordaje de estos casos.

Analizados en forma comparativa con los rasgos de las personas denunciantes descriptos en el apartado anterior, estos indicadores ilustran componentes estructurales de la desigualdad en la universidad -de género, de edad y de posición entre claustros- que inciden en las situaciones de violencia patriarcal. Las desigualdades de género se entrelazan con formas de poder propias de la institución, que distribuyen de manera desigual roles, jerarquías, cargos y otras formas de

5. A los fines del análisis etario, se excluyeron los registros que no corresponden a intervalos de edad individuales (casos con más de un agresor, violencia institucional y registros sin dato), a fin de preservar la comparabilidad de la variable. Este indicador trabaja sobre un N=155.

autoridad delineando fenómenos como las brechas, segregaciones y techos en las trayectorias de mujeres e identidades feminizadas (Programa Mujeres Libres, 2019). En las situaciones recibidas, estas variables no son una sumatoria de desigualdades, sino que se entrelazan de manera compleja, favoreciendo la persistencia y reproducción de las violencias.

3. Contexto de las situaciones: relación entre claustros, vincularidad, jerarquías y entornos

El análisis de la relación entre los claustros de las personas denunciantes y denunciadas de cada caso abordado permite identificar los contextos en que se producen las situaciones de violencia.

Relación entre claustros de personas afectadas y señaladas

Fuente: Consejería de Género, DGyD, SBU, UNCuyo

Persona afectada	Persona señalada							
	Estudiante	Personal de apoyo	Personal Docente	Personal tercerizado	Comunidad ampliada	Violencia Institucional	Egresade	Sin vinculación
	Estudiante	35	8	28	3	1		1
	Personal de apoyo		40	8			1	1
	Personal Docente	2	1	26		1	1	1
	Personal tercerizado		1		2			
	Comunidad ampliada		3	2		1		
	Egresade			2				

n= 170 consultas. A mayor intesidad de violeta, más casos

El 44,1% (75) de los casos sucedió entre personas pertenecientes al personal universitario: el 23,5% (40) correspondió a situaciones entre personal no docente, el 15,3% (26) entre docentes, el 4,7% (8) a casos en que personal de apoyo señaló a un docente, y el 0,6% (1) a la situación inversa. El 1,8% restante involucró personal tercerizado.

El 22,9% (39) implicó agresiones por parte de personal hacia estudiantes: el 16,5% (28) corresponde a situaciones en que un estudiante señaló a un docente, el 4,7% (8) a personal no docente, y el 1,8% (3) a personal tercerizado. El 20,6% (35) fueron situaciones en que ambas personas eran estudiantes, y el 1,2% (2) casos en que un

docente señaló a un estudiante. El 7,6% (13) restante involucró egresades, comunidad universitaria ampliada o personas sin vinculación con la institución.

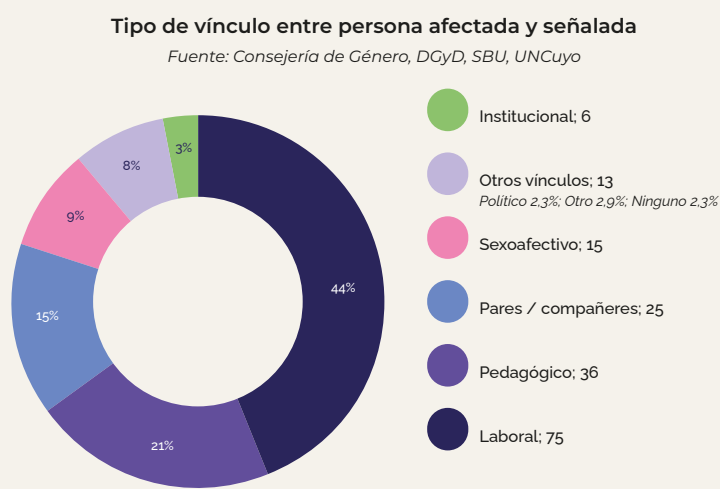
De este panorama se desprende que el Protocolo ha alojado principalmente las situaciones que suceden dentro de un mismo claustro (entre personal de apoyo o entre estudiantes), seguidas por situaciones interclaustro en las que median relaciones de poder asimétricas: estudiantes o personal de apoyo que señalan a docentes como agresores. Esto pone de relieve el lugar de poder que ocupa el claustro docente en la estructura universitaria y la incidencia que esto tiene en las dinámicas de la violencia.

La evolución anual de este indicador permite identificar transformaciones significativas. Si en 2017, los casos correspondían principalmente a situaciones hacia adentro del mismo claustro, en 2018 se diversifica el panorama: a las situaciones entre estudiantes (8) se suman casos en que estudiantes denuncian a docentes (6) o a personal no docente (2), aparecen las primeras situaciones entre docentes (2) y se incorporan casos que involucran a la comunidad ampliada y a personal tercerizado (2).

En 2019, las situaciones en que estudiantes denuncian a personal universitario se equiparan a las que involucran a estudiantes entre sí. Además, aparecen 4 casos en que personal de apoyo señala a un docente, y se registra la primera situación con un egresado como denunciado. En 2020, en consonancia con la pandemia, las situaciones que llegan son principalmente de estudiantes, y señalan tanto a pares como a docentes.

Después de ese año, el perfil de las situaciones comienza a cambiar. En 2021 se registra un aumento notable de situaciones de violencia entre personal de apoyo, que representan casi la mitad de los casos abordados ese año. En 2022 ganan peso las situaciones entre docentes (6) y entre personal no docente (6), al tiempo que se mantienen elevadas las situaciones entre estudiantes (8) y denuncias de estudiantes hacia personal universitario (8). En 2024, las situaciones entre personal pasan a representar más de la mitad de los casos, con predominio de situaciones entre docentes. Esta tendencia se profundiza en 2025: 15 de 18 situaciones involucran exclusivamente a personal universitario y son hacia adentro del mismo claustro, ya sea entre personal de apoyo (9) y entre docentes (6), mientras que las situaciones entre estudiantes se reducen a 2.

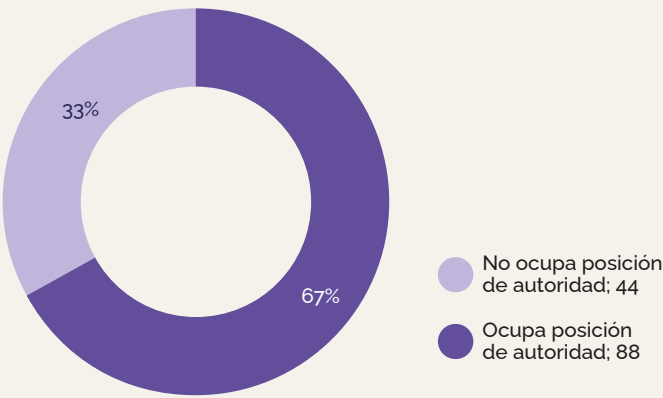
La lectura de esta evolución sugiere un cambio en el tipo de las situaciones que llegan al Protocolo. Se observa una ampliación progresiva en la exposición de situaciones entre trabajadores. En paralelo, las situaciones entre pares estudiantes tienden a disminuir en términos relativos. Este desplazamiento podría interpretarse como un indicador de mayor apropiación del dispositivo por parte del personal universitario, así como de una mayor disposición a nombrar y exponer situaciones de violencia laboral en contextos cotidianos y de pertenencia, justamente las formas de violencia más naturalizadas.



En cuanto al tipo de vínculo entre las personas involucradas (afectada y responsable), coincidentemente con lo mencionado anteriormente, el 44,1% (75) de las situaciones se produjo en el marco de relaciones laborales y el 21,1% (36) en contextos pedagógicos. El 14,7% (25) correspondió a vínculos entre pares o compañeros de estudio, y solo en el 8,8% (15) de los casos existía un vínculo sexoafectivo entre denunciante y denunciado. En 2022 aparecen las primeras situaciones en el marco de vínculos exclusivamente políticos (2,3%, 4), coincidiendo con el período de elecciones universitarias.

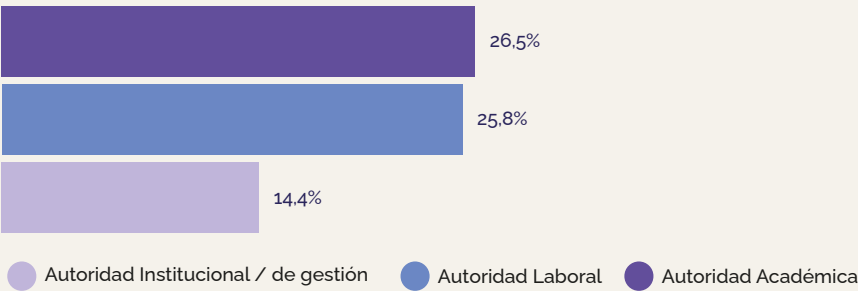
Relación jerárquica: la persona señalada ocupa una posición de autoridad respecto de la persona afectada

Fuente: Consejería de Género, DGyD, SBU, UNCuyo



Tipo de autoridad que representa la persona señalada

Fuente: Consejería de Género, DGyD, SBU, UNCuyo



Exceptuando las situaciones en que la persona señalada era estudiante o no tenía vinculación con la universidad, en el 66,7% (88) de los casos la persona denunciada representaba algún tipo de autoridad para la persona afectada: autoridad académica (26,5%, 35), autoridad laboral (25,8%, 34) o autoridad institucional y de gestión (14,4%, 19). El conjunto de estos datos desmonta prejuicios y estereotipos que asocian la violencia de género a los vínculos sexoafectivos y domésticos.

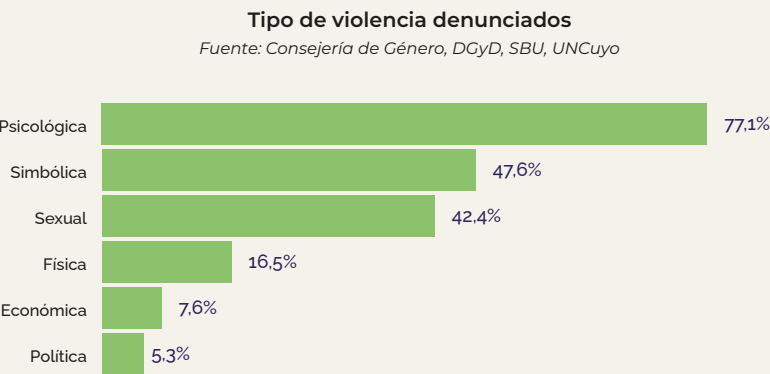
En tanto sujetos sexuados y generizados, las relaciones que se desarrollan en la universidad (laborales, pedagógicas, institucionales, entre pares) son igualmente susceptibles de reproducir prácticas de exclusión, discriminación y violencia patriarcal. En ellas opera lo que puede denominarse una cultura institucional de género (Buquet Corleto, 2016; Palomar Vereá, 2005): un conjunto de sentidos que se

imponen como neutrales e inocuos, pero que inscriben dentro de la universidad los rasgos mismos de la cultura patriarcal.

Al respecto, en más de la mitad de los casos (60,6%, 103) la persona afectada manifestó que en el entorno universitario ya se conocían situaciones previas de violencias por parte de la persona señalada, lo cual alerta sobre la tolerancia y naturalización de estas situaciones.

4. Violencias en el ámbito universitario: tipos y modalidades

El análisis de los tipos de violencia presentes en las situaciones abordadas muestra una marcada prevalencia de la violencia psicológica, registrada en el 77,1% de los casos. Esta forma de violencia -que incluye conductas de control, humillación, amenaza y hostigamiento orientadas a dañar el autoestima y la autodeterminación de las personas afectadas- es frecuentemente la más difícil de identificar y la que genera, sin embargo, el mayor desgaste psíquico para quien la sufre de manera sistemática (Espinosa Luna & Corradi, 2025). Su alta prevalencia ha requerido que las estrategias de acompañamiento se centren en promover su reconocimiento y fortalecer subjetivamente a las personas violentadas, así como también articular recursos (licencias, derivaciones) para el cuidado de la salud de quienes han sido afectadas.

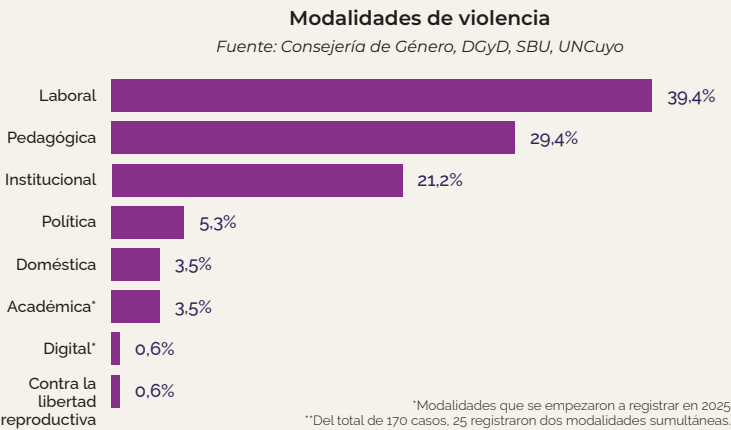


La violencia sexual ocupa el segundo lugar en prevalencia: en el 42,4% (72) de los casos se registraron situaciones de acoso sexual y en el 10% (17) agresiones de mayor gravedad, como abusos y ataques sexuales. Las situaciones de acoso sexual comprenden desde conductas de hostigamiento verbal o gestual (miradas, silbidos, comentarios), hasta tocamientos, acercamientos no deseados o acorralamientos

(OIT, 2019). Esta violencia genera un ambiente humillante, hostil e intimidatorio tanto para la afectada como para el conjunto de identidades feminizadas (Godoy Ferro, 2025). De la totalidad de situaciones de violencia sexual recibidas a lo largo del periodo, el 61,1% de los casos de acoso sexual y el 88,2% de los casos de abuso sexual, se ejercieron contra una estudiante. En otras palabras, las estudiantes son la población principalmente afectada por esta forma de violencia (44 de 72 casos).

La violencia simbólica -que se manifiesta en la expresión de sentidos sexistas y estereotipantes que devalúan lo femenino y lo sexogenéricamente disidente- se registró en el 47,6% (81) de los casos, evidenciando su presencia y circulación en la cultura universitaria. La violencia física estuvo presente en el 16,5% (28) de los casos, y la violencia económica, que implicó perjuicios salariales o laborales, en el 7,6% (13). Un 5,3% (9) de los casos presentó indicadores de violencia política.

Finalmente, en el 52,9% (90) de los casos el equipo de abordaje detectó la presencia de factores de riesgo. Cabe aclarar que el concepto de riesgo utilizado excede el riesgo de vida e incluye el riesgo físico, psicológico, laboral o académico. Esta definición permite visibilizar las diversas consecuencias que la violencia puede tener para las trayectorias de las personas que habitan la universidad.



En cuanto a las modalidades de violencia contempladas en el artículo 6 de la Ley N° 26.485, el 39,4% (67) de los casos corresponde a situaciones enmarcables en violencia laboral, el 21,2% (36) a violencia institucional, el 5,3% (9) a violencia público-política y el 3,5% (6) a situaciones de violencia doméstica entre miembros de la comunidad universitaria, cuyos efectos impactaban dentro del ámbito universitario.

Una proporción importante de casos corresponde a una modalidad denominada en este informe como “violencia en el ámbito pedagógico”. Dicha modalidad no se encuentra contemplada entre las previstas por la Ley 26.485, no obstante, se decidió incorporarla al sistema de registro y medirla de manera diferenciada. La misma busca dar cuenta de aquellas violencias que ocurren en el marco de prácticas pedagógicas áulicas o de actividades educativas, que involucran los roles propios de la relación enseñanza-aprendizaje y que afectan el derecho a la educación en igualdad de condiciones. Esta modalidad puede darse tanto entre pares como en el vínculo docente-estudiante. Su rasgo distintivo es que se encuentra entramada en el proceso educativo. En total 50 situaciones (29,4%) registraron esta modalidad de la violencia.

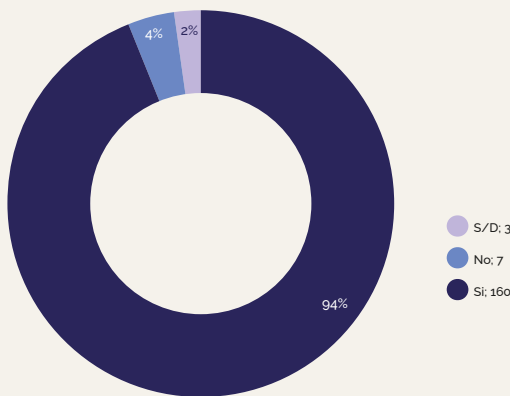
Además, a partir de 2025 comenzó a registrarse una modalidad adicional y propia del ámbito científico, denominada “violencia académica”, que refiere a situaciones entramadas en actividades de producción y circulación del conocimiento académico. Si bien la reciente incorporación de este indicador no permite construir datos generalizables al período completo, su relevancia queda señalada por el hecho de que 6 de las 18 situaciones receptadas en 2025 mostraron presencia de este indicador, lo que representa -aun habiéndose medido solamente en uno de los nueve años- el 3,5% del total del periodo⁶.

5. Redes de apoyo y estrategias de autocuidado

Las redes vinculares de las personas tienen la potencialidad de funcionar como factores protectores ante la violencia y la discriminación. Un entorno sensible y comprometido puede incidir significativamente en las posibilidades de prevención, cese, salida e incluso fortalecimiento ante las situaciones. Al respecto, el 94,1% (160) de las denunciantes manifestó contar con redes de acompañamiento, es decir, no estar solas ante la violencia sufrida.

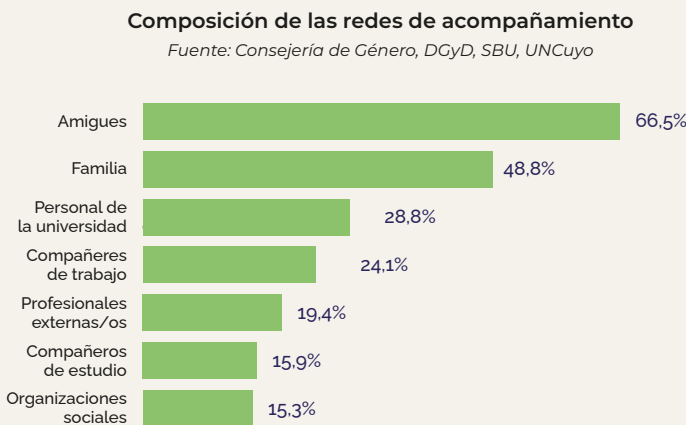
Cuenta con red de apoyo / acompañamiento

Fuente: Consejería de Género, DGyD, SBU, UNCuyo

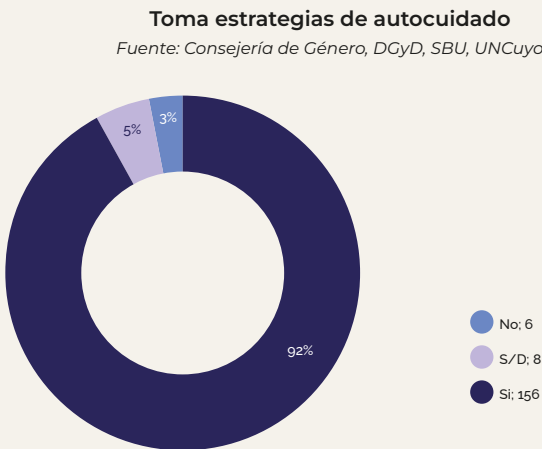


6. Del total de 170 casos, 25 registraron dos modalidades de la violencia simultáneas, en su mayoría la modalidad laboral con la institucional, o institucional con la pedagógica.

Estas redes estaban conformadas principalmente por vínculos de proximidad afectiva (amigos y familia) seguido de aquellos pertenecientes al entorno universitario cercano (compañeres de estudio o de trabajo, colegas, profesoras sensibles al tema). Así, el indicador evidencia el rol que comunidad universitaria puede desempeñar cuando genera condiciones de concientización y sostén afectivo frente a la problemática.



No obstante, a partir de los acompañamientos realizados, la Consejería de Género también ha detectado ocasiones en que los entornos operan de manera expulsiva y revictimizante tras las denuncias por protocolo, generando bandos, rumores, tomas de postura y otras estigmatizaciones. Se trata de una onda expansiva de la violencia que se desata en los entornos luego de que las situaciones son denunciadas o se toman medidas. Esto advierte la necesidad de profundizar en acciones de sensibilización que promuevan la empatía y el cuidado hacia quienes se animan a denunciar.

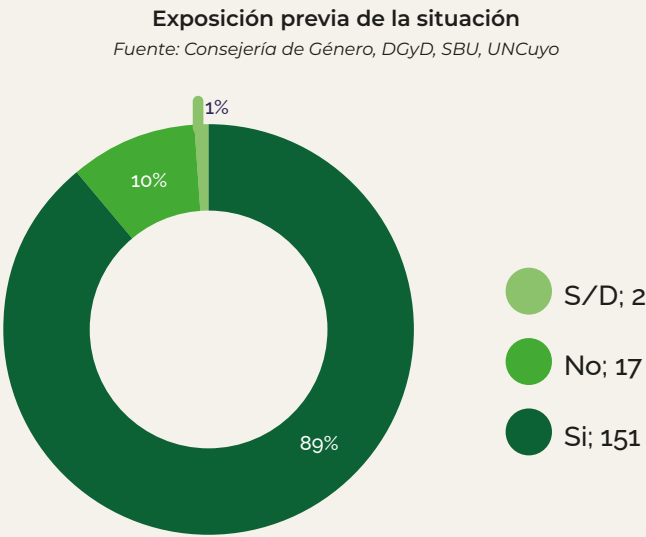


Además del rol de los entornos, en ocasiones las mismas personas instrumentan estrategias para evitar o disminuir el riesgo ante la violencia. Estas estrategias de autocuidado, más o menos complejas, pueden ser emprendidas de manera individual, acompañada o, incluso, organizada colectivamente. Al respecto, el 91,7% (156) de las personas afectadas ha creado algún tipo de estrategia de autocuidado previa a acceder a la Consejería.

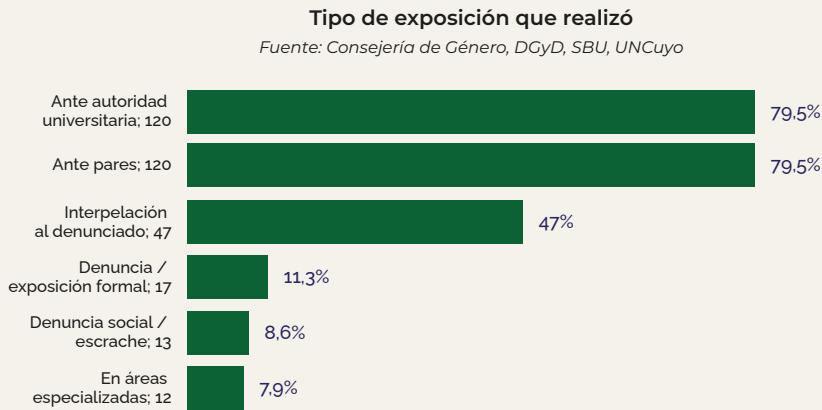
A partir de los registros cualitativos relevados, se observa una gama amplia de acciones orientadas principalmente a evitar el contacto con la persona agresora y activar recursos de protección. Entre las estrategias narradas es posible encontrar: “empieza a no atender el celular (medio por el cual recibe intimidaciones)”, “restringe sus movimientos en el lugar de trabajo para evitarlo”, “lo bloquea en redes”, “evita espacios comunes” o “evita estar a solas con él”. A su vez, se registran modificaciones en las vidas académicas y laborales, como “deja de cursar espacios curriculares con el profesor”, “pide cambio de funciones”, “cambia de Dependencia”, “toma licencia sin goce de haberes”, o “deja de participar en el grupo de estudio”, “deja de ir a ese deporte”, “no asiste a la consulta, decide no promocionar la materia”, “deja la agrupación”. Estas estrategias se combinan con la búsqueda de sostén subjetivo y colectivo “comienza tratamiento terapéutico”, “se asesora”, “siempre están en grupo con sus compañeras. Nunca solas”, “sus hermanas la acompañan hasta la Facultad” y con acciones de visibilización o denuncia informal, como “lo hablan con titular de cátedra”, “lo denuncia ante la Decana”, “lo expone en la Asamblea”, “avisa en la facultad que tiene orden de restricción”, “va al INADI” o “cuenta la situación, hacen escrache social”.

En conjunto, estos relatos dan cuenta de un trabajo sostenido de gestión del riesgo que recae sobre las personas afectadas. Si bien en ocasiones estas estrategias han logrado disminuir o evitar nuevas violencias, en otras han resultado perjudiciales para las propias personas. La restricción de la circulación, el abandono de actividades o espacios, el cambio de rutina, o la postergación de estudios, expresan la urgencia de cuidado que las personas tienen y dan cuenta de que, aun cuando han permitido una protección relativa, en ocasiones han conllevado nuevas formas de revictimización.

Como se ha observado, exponer la situación también es una estrategia de autocuidado orientada a sacar de la privacidad la agresión y comprometer a otros en su enfrentamiento, ya sea mediante el acompañamiento, la responsabilización del daño o el pedido de alguna acción que proteja.



Los indicadores cuantitativos confirman esta interpretación, en tanto el 88,8% (151) de las personas acompañadas había expuesto la situación de alguna manera antes de acceder a la Consejería de Género. De estas, el 79,5% (120) lo había compartido con pares, colegas o amigos; pero en igual proporción (79,5%, 120) lo había expuesto ante alguna autoridad universitaria o responsable institucional. Este dato resulta especialmente relevante en tanto indica que las personas afectadas están ubicando en la propia universidad la responsabilidad de actuar. Es decir, representa una oportunidad para el abordaje institucional temprano si este se hace de manera idónea (ver sección Accesibilidad del protocolo). Asimismo, el 47% (71) había interpelado directamente a la persona denunciada para que cesara su conducta, y el 8,6% (13) había llegado a exponerla públicamente, a modo de denuncia social o escrache, como forma de poner un límite. Una proporción menor pero significativa había expuesto la situación fuera de la universidad: el 7,9% en áreas especializadas de género y el 11,3% (17) había realizado una denuncia judicial o exposición policial.



Con todo, la exposición de las situaciones es una práctica de ruptura con el silencio frente a las violencias. Cuando estas exposiciones encuentran la escucha adecuada, se generan condiciones para erosionar su tolerancia social e institucional.

6. La decisión de exponer en la Consejería: ¿qué motivó la denuncia?

El principal motivo que impulsó la decisión de acudir a la Consejería a denunciar fue la ocurrencia de un episodio agudo de violencia, presente en 110 casos (64,7%). Este dato refleja que, en la mayoría de las situaciones, la denuncia en el espacio especializado se activa ante un hecho puntual y de alta intensidad, lo que sugiere que las personas afectadas han sufrido violencias durante un tiempo antes de recurrir al Protocolo. Esto se reafirma con el segundo motivo más frecuente: la cronicidad de la violencia, registrada en 38 casos (22,4%), evidenciando que las experiencias prolongadas de exposición y desgaste han llevado a que las personas denuncien como forma de poner un corte con la situación. En conjunto, ambas categorías concentran el 87,1% de los casos.

Con menor frecuencia, en 15 casos (8,8%) las instancias de asesoramiento especializado, sensibilizaciones y capacitaciones en torno a las violencias o los recursos existentes dentro de la universidad impulsaron la decisión de denunciar una situación que se estaba viviendo. Esto es relevante en tanto pone de manifiesto el rol que la sensibilización tiene en la desnaturalización y toma de conciencia acerca de lo que sucede. Entre los otros motivos que se registraron con menor frecuencia (4 casos), aparece el pedido o sugerencia de terceros, la preocupación por la seguridad de otras personas y el miedo a las afectaciones profesionales.

Accesibilidad al protocolo

*Circuitos de acceso, información
y prácticas institucionales
ante el emergente*

En esta dimensión se han incluido variables que permiten conocer la accesibilidad que existe en torno a los recursos institucionales para la detección y el abordaje de las violencias en el ámbito universitario, a partir de las situaciones recibidas.

Se entiende la accesibilidad en un sentido relacional. Refiere al vínculo que se construye entre las personas y los servicios institucionales, donde las condiciones y discursos de ambos inciden en la forma en que se posibilita, o no, el acceso (Stolkiner & Barcala, 2000). En este sentido, la accesibilidad depende no solo de la oferta o las barreras de acceso, sino también de las representaciones que circulan, el conocimiento acerca de los derechos y las obligaciones de los agentes, la información disponible, y las prácticas, tanto de los agentes institucionales como de las comunidades.

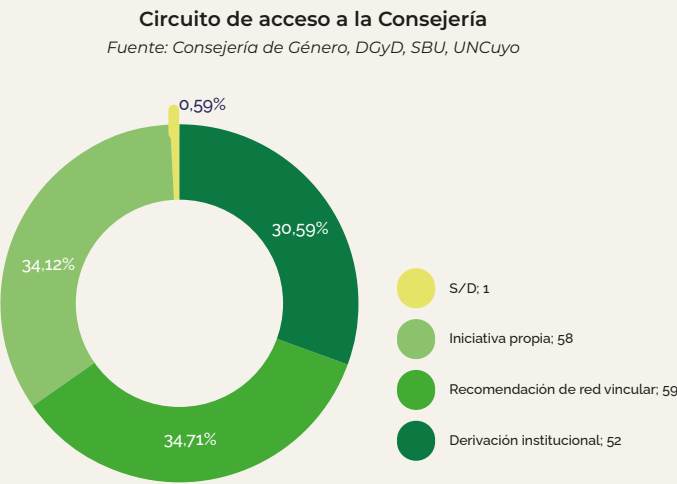
Si bien el presente análisis no constituye un diagnóstico acabado sobre accesibilidad, brinda algunas orientaciones acerca del estado de situación y las transformaciones ocurridas en el período. Se han incluido en este bloque: los circuitos de acceso a la Consejería de Género⁷, es decir, el modo en que las personas llegaron al espacio de abordaje; el conocimiento previo⁸ sobre los recursos existentes; las percepciones que las personas tenían acerca del protocolo; y las primeras prácticas institucionales ante las situaciones emergentes⁹.

7. Se registró el “circuito de acceso” según la forma en que la persona llegó al espacio, esto es, el recorrido -que pudo haber sido institucional, por recomendación, o sin mediaciones- realizado antes de solicitar el turno en la Consejería. Analizar los recorridos de acceso permite identificar mecanismos de alerta y contención, formales o no, articulados o no, existentes en el ámbito universitario ante situaciones de violencia patriarcal.

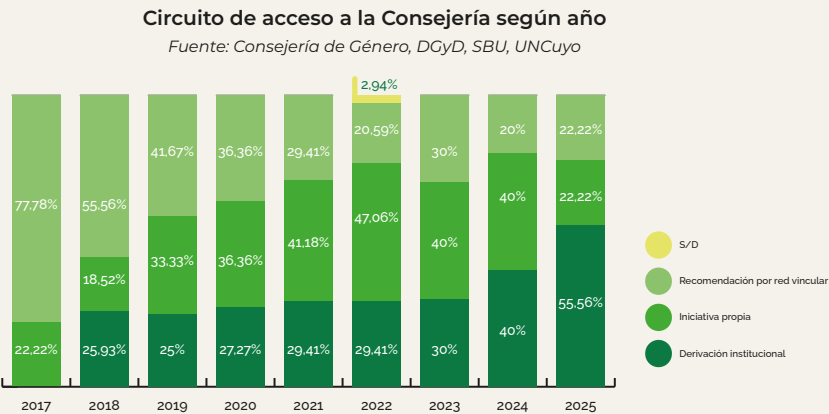
8. Se registró la presencia de “conocimiento previo” cuando la persona manifestó saber de la existencia del espacio o la herramienta antes de que emergiera la necesidad de acudir a él. Contar con información sobre estos recursos puede favorecer a la resolución temprana de las situaciones y operar como factores de protección en la comunidad universitaria. El conocimiento de los recursos disponibles fortalece la capacidad de poner límites y reclamar intervención institucional.

9. Este indicador, denominado “alojamiento institucional”, incluyó variables acerca de las primeras respuestas que las personas afectadas encontraron al comunicar la situación en el espacio institucional involucrado, y las valoraciones que realizaron sobre la idoneidad de ese primer accionar, antes de llegar a la Consejería.

1. Circuito de acceso a la Consejería de Género



Respecto del circuito de acceso a la Consejería de Género, los datos muestran una distribución equilibrada entre tres vías: en el 34,7% (59) la persona afectada llegó por recomendación de redes vinculares; el 34,1% (58) accedió por iniciativa propia, sin mediaciones previas ni facilitaciones del entorno; y el 30,6% (52) llegó a través de mecanismos de derivación institucional. En el 0,6% restante no fue posible reconstruir el dato.

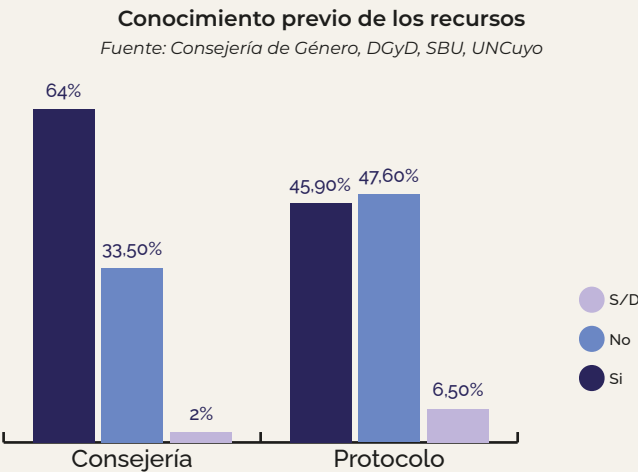


Sin embargo, el análisis de la evolución de este indicador a lo largo del periodo permite identificar una transformación significativa. La derivación institucional pasó de representar el 0% en 2017 al 25,9% en 2018 y al 55,6% en 2025, mientras que el acceso por recomendaciones informales, es decir, el conocido “de boca en boca”, descendió del 77,8% en 2017 al 22,2% en 2025. Por su parte, la proporción de personas que llegan por iniciativa propia se ha mantenido, con una leve tendencia al alza.

Esta transformación en los circuitos de acceso sugiere un mejoramiento de las redes intrainstitucionales de la UNCuyo ante estas necesidades. El aumento sostenido de las derivaciones institucionales podría indicar una mayor predisposición de los agentes universitarios a escuchar las situaciones y orientarlas hacia los recursos especializados. Por otra parte, la constante en quienes llegan por iniciativa propia da cuenta de una representación instalada en la comunidad universitaria acerca del espacio, aunque sin una marcada mejora.

2. Conocimiento acerca de la Consejería de Género y del Protocolo

Se evaluaron dos indicadores sobre el conocimiento previo de estas herramientas: el conocimiento acerca del espacio de la Consejería de Género y el conocimiento sobre la existencia del Protocolo. En comparación, los niveles de reconocimiento de la Consejería de Género fueron más altos que los registrados para el Protocolo a lo largo de todo el período analizado.



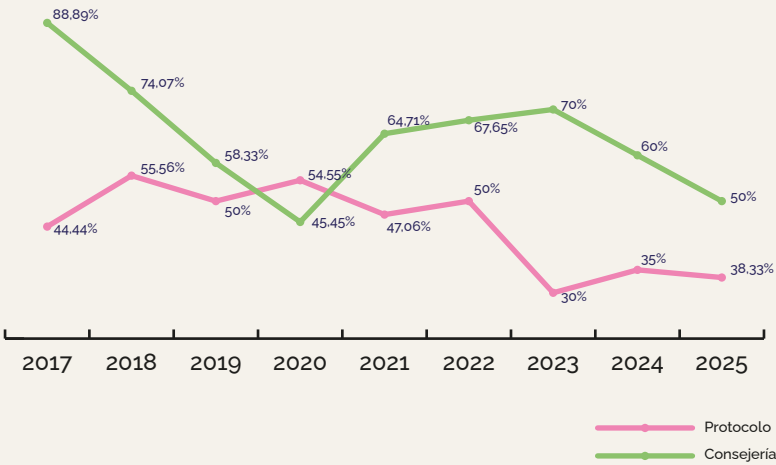
En cuanto al conocimiento sobre la Consejería de Género, el 64,1% (109) de las personas atendidas señaló que ya conocía este espacio, mientras que el 33,5% (57) manifestó no conocerlo previamente. Entre 2017 y 2019 se registran los niveles más

altos de reconocimiento, lo que puede atribuirse a la preexistencia del espacio (creado en 2015) y a las acciones de difusión y sensibilización que desarrolló fuertemente en sus primeros años de funcionamiento. En 2020 se observa un descenso significativo del indicador; desde 2021 los porcentajes se recuperan y se estabilizan entre el 60% y el 70%, aunque en 2025 se advierte una nueva disminución, con valores similares entre quienes conocían y quienes desconocían el espacio.

Respecto del Protocolo, los niveles de conocimiento son menores: el 45,9% (78) señaló conocerlo, el 47,6% (81) indicó no conocerlo y en el 6,5% (11) de los casos no fue posible reconstruir el dato. Entre 2017 y 2022 se encuentran los niveles de conocimiento más altos del periodo, con proporciones cercanas o superiores al 50%. Sin embargo, a partir de 2023 se observa un aumento sostenido del desconocimiento: el 60% en 2023, el 65% en 2024 y el 66,67% en 2025. En paralelo, el conocimiento desciende hasta ubicarse entre el 30% y el 35% al final del período.

Conocimiento previo de la Consejería y del Protocolo según año (% “Sí”)

Fuente: Consejería de Género, DGCyD, SBU, UNCuyo



En conjunto, aunque la Consejería de Género ha mantenido una mayor visibilidad y referencia institucional a lo largo del período, la evolución de ambos indicadores muestra una tendencia al deterioro: contrariamente a lo esperable tras años de implementación, el conocimiento sobre la existencia del Protocolo ha disminuido considerablemente, y una tendencia similar (aunque menos pronunciada) se observa respecto de la Consejería de Género. Estos datos refuerzan la necesidad de fortalecer y transversalizar la difusión de los recursos institucionales disponibles para el abordaje de estas situaciones que parecen haber tenido una menor difusión y/o

circulación en los últimos años. Promover el conocimiento acerca de los recursos existentes constituye un factor protector para la comunidad universitaria, en tanto representan herramientas disponibles para las personas afectadas y sus entornos.

3. Percepciones en torno al Protocolo

Respecto de las representaciones que las personas afectadas tenían sobre el Protocolo en las primeras consultas, en el 51,2% (87) manifestaron dudas y desconfianzas, principalmente sobre la efectividad de denunciar (21,8%; 37); el alcance de la herramienta (12,3%; 21), esto es: conductas comprendidas, procedimientos y acciones posibles; y las garantías de protección (10,6%; 18).

Si bien estas percepciones han ido variando con el tiempo, es posible identificar dos tendencias simultáneas. Por un lado, se redujo la proporción de personas que manifestaron desconfianzas sobre la efectividad de denunciar, que pasó de representar el 40,7% en 2018 al 5,6% en 2025. Por otro lado, a partir de 2019 surgieron nuevas inquietudes centradas principalmente en las garantías de protección y el temor a las consecuencias que el proceso de denuncia pudiese traerles. Estas preocupaciones tuvieron un peso relativo importante a partir de 2021.

Con esto se observa que, a lo largo del período, las personas han comenzado a percibir la herramienta como potencialmente efectiva para cesar la violencia inicial o alcanzar algún tipo de sanción, aunque también empezaron a percibirla como deficiente para evitar futuras consecuencias. A su vez, con excepción de 2024, año en que se registró un pico en las dudas sobre el alcance de la herramienta -coincidentemente con el deterioro en el conocimiento sobre el Protocolo señalado en el apartado anterior- la proporción de personas que expresaron este tipo de inquietudes fue moderada pero constante.

Este indicador pone de manifiesto la necesidad de dotar al Protocolo de un carácter más comprensible, al tiempo que alerta sobre la urgencia de mejorar esta política (ver sección Procedimiento Administrativo Disciplinario) para revertir representaciones -y experiencias- negativas que ya circulan.

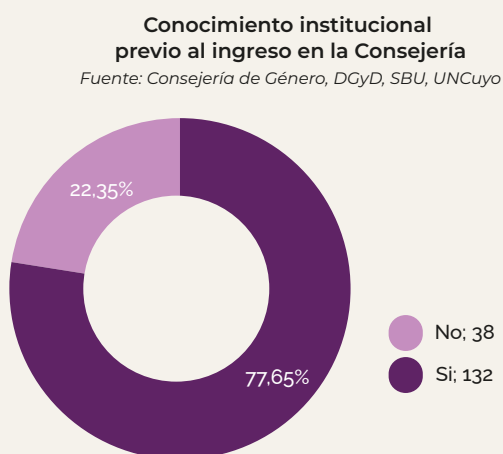
Que las personas perciban como confusa o insuficiente una herramienta que la institución ha creado para garantizar sus derechos, contribuye a lo que la literatura especializada ha denominado "clima frío": un ambiente en el que las personas sienten incomodidad o desconfianza del entorno institucional y social universitario (Buquet Corleto et al., 2013). El miedo a sufrir represalias por utilizar los mecanismos

formales puede reforzar una cultura del silencio ante estas situaciones, profundizando la desprotección y suscitando la canalización de los conflictos por vías informales como, por ejemplo, los escraches.

Estas percepciones han representado también un desafío para el equipo de abordaje, que ha tenido que desarrollar estrategias alternativas y complementarias para brindar seguridad y evitar revictimizaciones, además de ensayar modos de intervención alternativos para aquellas situaciones en las que la persona afectada ha decidido no realizar la denuncia formal (ver sección Abordajes realizados).

4. Primera recepción institucional de la situación denunciada

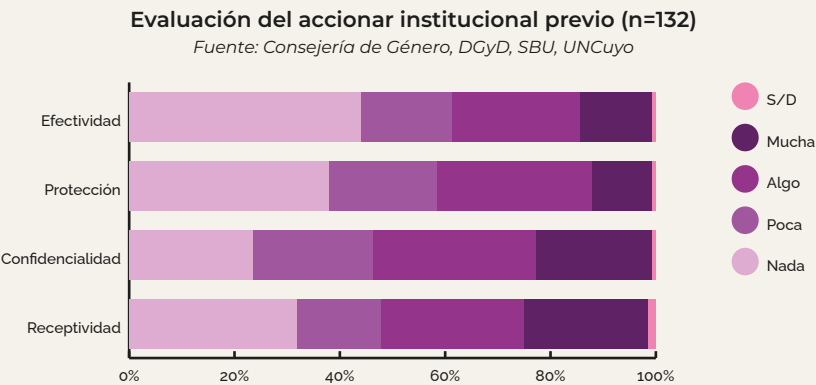
En el 77,6% (132) de los casos los espacios institucionales habían tomado algún conocimiento de la situación antes de que la persona llegara a la Consejería de Género, ya sea por la exposición de la propia afectada o por intervención de terceros que la acompañaban. Evaluar la respuesta inmediata ante la toma de contacto con las situaciones permite diagnosticar la permeabilidad de la institución y la tendencia a actuar de manera idónea, conforme el marco de derechos en la materia. A los fines de explorar estas prácticas de primera escucha y alojamiento temprano se construyeron datos cualitativos y cuantitativos.



En cuanto a las descripciones cualitativas sobre este accionar institucional, observamos que las primeras reacciones de los agentes son profundamente heterogéneas, y oscilan entre intervenciones de contención, orientación y derivación adecuada, y prácticas de minimización, desprotección o revictimización. En algunos casos, las respuestas “brindaron un espacio de escucha y aconsejaron asistir a la Consejería”, “realizaron derivación”, “la acompañan a hacer la denuncia”, mientras

que en otros se caracterizaron por la inacción: “No toma medidas”, “escuchan, pero no hacen nada” o “derivan, pero a un área no especializada”. Asimismo, emergen situaciones donde las respuestas recayeron sobre las personas afectadas, por ejemplo, cuando “le proponen cambiarla a ella de espacio laboral”, “la hacen rendir el examen en un espacio distinto al del resto”, “le proponen cambiar de turno”, “separan a la damnificada” o “le recomiendan no presentar denuncia hasta que termine la tesis”. También aparecen prácticas de deslegitimación explícita, como el “descrédito del relato, cuestionan su desempeño”, “minimizan lo sucedido” o pedidos directos para que “retire la denuncia”. En conjunto, estos registros permiten advertir que las primeras recepciones institucionales continúan atravesadas por respuestas ambiguas, donde conviven acciones orientadas al acompañamiento con otras que reproducen lógicas revictimizantes.

Con la dimensión cuantitativa de este indicador se buscó evaluar el accionar descrito en los relatos, incorporando los principios rectores de la Ley N° 26.485. Los aspectos que se evaluaron fueron: Receptividad ante la situación, esto es la posibilidad de brindar escucha a la persona sin juzgarla o expulsarla; Protección, esto es haber accionado de alguna manera para que el riesgo o la exposición a la violencia cesara; Confidencialidad, esto es haber guardado debida reserva evitando sobreexponer la intimidad de las personas o circular información sobre la situación; y Efectividad, esto es haber favorecido estrategias de abordaje y resolución de manera diligente (derivaciones, articulaciones, redes, responsabilización). Estos criterios se evaluaron en una escala valorativa según el relato de la persona afectada y la evaluación especializada del equipo de Consejería: 1. nada, 2. poco, 3. bastante, 4. mucho.



Los datos cuantitativos muestran que, según la experiencia de las personas afectadas, las acciones institucionales inmediatas fueron más favorables en términos de escucha, trato digno y resguardo de la intimidad, mientras resultaron considerablemente más críticas en su capacidad de intervenir de manera efectiva. En este sentido, la receptividad y la confidencialidad concentran valoraciones mayormente positivas o intermedias: en ambas variables, las categorías “algo” y “mucho” concentran poco más de la mitad de las respuestas (50,8% y 53% respectivamente), mientras que las valoraciones negativas (“nada” y “poca”) reúnen porcentajes levemente menores. Esto sugiere que, aunque hayan existido experiencias negativas, una parte importante de las personas reconoció cierto nivel de escucha y resguardo de la intimidad en los agentes que intervinieron.

En contraste, las dimensiones de protección y efectividad se encuentran predominantemente sesgadas hacia las evaluaciones negativas, evidenciando dificultades para actuar tempranamente en el cese de la violencia o la resolución de las situaciones. En ambas dimensiones, las categorías “nada” y “poca” concentran la mayoría de las respuestas (58,3% en protección y 61,4% en efectividad), destacándose especialmente la opción “nada”, que alcanza el 37,9% y el 43,9% respectivamente. En estos aspectos, las valoraciones positivas (“algo” y “mucho”) son escasas, particularmente en la dimensión de protección, donde solo el 11,4% considera que hubo “mucho” protección.

En conjunto los datos cuantitativos sugieren una brecha entre la posibilidad de escuchar y alojar las situaciones y la capacidad institucional de responder con diligencia frente a las mismas. Este indicador permite advertir desafíos en la capacidad de traducir el reconocimiento de la problemática en intervenciones idóneas, inmediatas y eficaces. Con ello, se evidencia la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en el conjunto de los agentes universitarios, y de fortalecer el rol de quienes ocupan lugares de referencia en género en cada una de las dependencias de la universidad. De este modo, se contribuiría a evitar que las instancias de primera escucha reproduzcan lógicas de neutralidad, desresponsabilización o derivación mecánica, favoreciendo que cada espacio institucional pueda constituirse en un ámbito de alojamiento, protección e involucramiento activo en el abordaje de las situaciones.

Abordajes realizados

La totalidad de los casos recibidos por el espacio de la Consejería de Género fue abordada de manera interdisciplinaria, y en su mayoría incluyó la intervención conjunta de profesionales del trabajo social, el derecho y la psicología¹⁰.

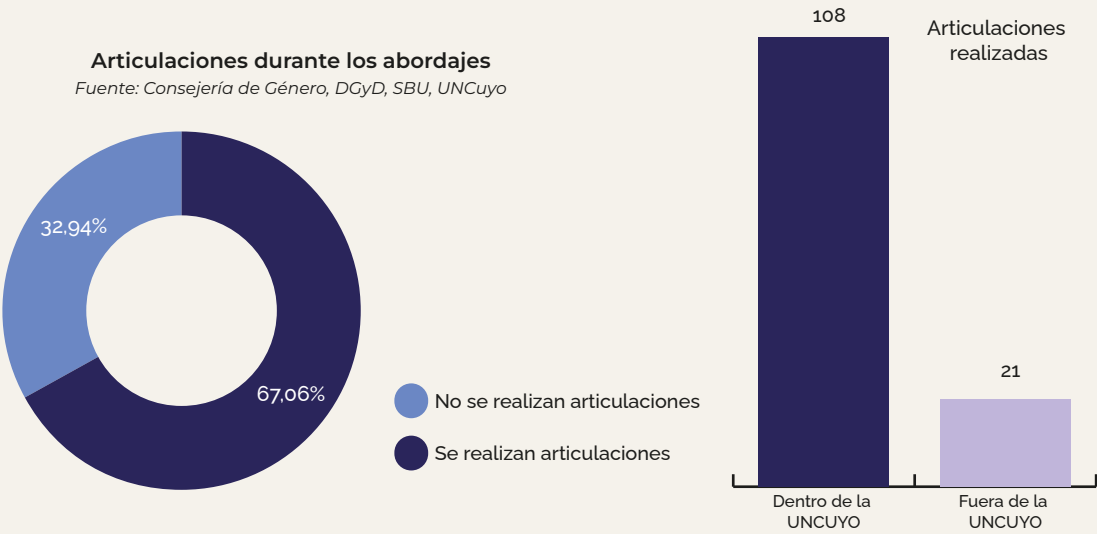
Los abordajes realizados revisten una complejidad que es necesario mencionar. En la mayoría de los casos (77,6%, 132), éste no se limita a una consulta de escucha y asesoramiento, sino implica un proceso de acompañamiento subjetivo con el que se busca que la persona pueda enunciar lo sucedido, elaborarlo, fortalecerse y definir qué desea hacer con la situación. El tiempo que conlleva este proceso subjetivo no es lineal ni homogéneo, y la decisión de denunciar o adoptar otras formas de resolución depende de las necesidades, deseos y el momento de cada persona afectada.

En la Consejería de Género, cada abordaje se realiza de manera situada y artesanal en función de las complejidades de la situación abordada. Involucra una serie de encuentros con la persona afectada -en su mayoría presenciales y cuya cantidad y duración también es variable-, pero también comunicaciones, elaboración de estrategias, pedido de medidas, recomendación de acciones a otros agentes, reuniones de articulación institucional, seguimiento de las estrategias iniciadas, gestión de derivaciones, recursos, licencias, elaboración de notas e informes. Por este motivo, la extensión temporal de cada acompañamiento también varía: en algunos casos se trata de acompañamientos que inician y terminan en el mismo año y en otros, de procesos sostenidos por dos, tres o más años.

1. Articulaciones en el marco de los abordajes

En una proporción significativa de estos abordajes (67%, 114) se promovieron articulaciones durante el proceso de recepción y acompañamiento: en el 63,5% (108) se realizaron articulaciones internas con otros espacios y actores de la UNCuyo y en un 12,3% (21) se establecieron articulaciones externas con áreas especializadas y profesionales externos a la universidad.

10. La interdisciplinariedad del equipo de abordaje de protocolo ha sido un rasgo sostenido a lo largo de los años que abarca este informe. No obstante, la conformación de dicho equipo ha variado, siendo integrado por distintas profesionales que asumieron la tarea en el periodo, entre las que participaron: Patricia González Prado, Aleyda Yanes Bethencourt, Marina Giachini Meza, Agostina Bordón Carratalá, y las integrantes actuales: Isabel Videla, Gilda Hernando y Carla Cortés Matricani.



En cuanto a las articulaciones internas, se tejieron principalmente con actores con capacidad de intervención institucional y administrativa en el marco del protocolo. Las autoridades superiores de las facultades o del rectorado constituyen el principal agente de estas articulaciones (58 casos), seguidas por las áreas de asuntos legales -ya sea de facultades o de rectorado- (36 casos). Además, se registran articulaciones con espacios vinculados al acompañamiento y bienestar estudiantil, como SAPOE (13 casos), secretarías estudiantiles (12 casos), áreas de derechos humanos y género (11 casos) y direcciones de carrera (9 casos). Asimismo, se realizaron articulaciones con otras áreas como salud laboral y estudiantil, defensoría estudiantil y organizaciones estudiantiles, que, aunque menos frecuentes, constituyeron actores clave para desarrollar estrategias de acompañamiento.

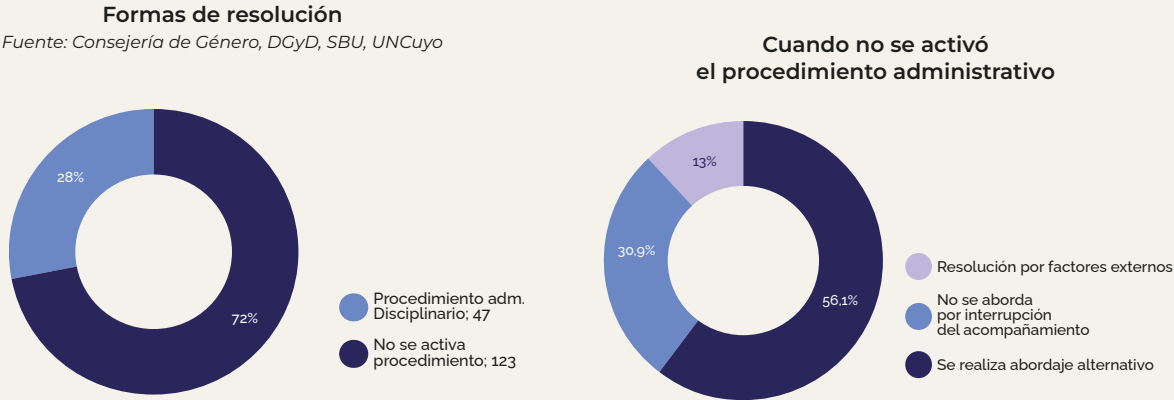
En conjunto, las articulaciones internas muestran que los abordajes exigen activar redes intrainstitucionales heterogéneas, combinando acciones formales, laborales, académicas y de cuidado. Al mismo tiempo, la centralidad que tomaron las articulaciones con las autoridades universitarias y otros agentes con poder de decisión sugiere la relevancia que ha dado el equipo de la Consejería de Género a la construcción de consensos y decisiones políticas firmes en el enfrentamiento de la problemática.

Las articulaciones externas, aunque considerablemente menos frecuentes, se orientaron a favorecer la garantía de derechos y el acceso a la justicia. Cabe destacar

al respecto que la Consejería de Género no brinda patrocinio jurídico ni es un espacio de abordaje terapéutico en salud mental. Es por este motivo que las principales articulaciones fuera de la universidad se realizaron con profesionales del derecho del sector público (5 casos), fiscalías especializadas en violencia de género (5 casos), seguidas por sindicatos (4 casos) y profesionales del derecho del sector privado (3 casos). En menor medida, se registraron articulaciones con profesionales de la salud del ámbito privado, organismos provinciales o municipales de género y otras instituciones externas.

En conjunto, las articulaciones externas muestran que, cuando las situaciones requerían trascender el ámbito universitario, fue necesario apoyar el abordaje en dispositivos jurídicos, sindicales y otros/as profesionales especializados/as. Esto da cuenta tanto de la necesidad de sostener redes para garantizar el acceso a derechos, como de los límites de la universidad para responder de manera aislada a determinadas situaciones, especialmente aquellas que demandan intervención judicial, protección externa o asistencia específica.

2. Formas de resolución



De las 170 consultas recibidas, en 47 casos (27,6%) las denunciantes decidieron activar un procedimiento administrativo disciplinario realizando una denuncia formal de protocolo, y en 123 casos (72,4%) decidieron no activarlo. Entre las situaciones que no lo activaron, en 69 casos (40,6% del total), decidieron resolverlo mediante otro tipo de estrategias y procedimientos no sancionatorios; en 16 casos (9,4% del total) las situaciones se resolvieron mediante factores externos antes de diseñar una

estrategia (viajes, denunciados que se desvinculan voluntariamente de la institución, derivaciones); y en 38 casos (22,4% del total) no hubo continuidad del abordaje tras la consulta de primera escucha y asesoramiento.

En cuanto los casos en los que no hubo continuidad, la experiencia de la Consejería indica que, entre los primeros encuentros y el momento de iniciar estrategias de resolución, los procesos difieren. Existieron casos en los que la persona afectada solo requirió un espacio de escucha y orientación, donde poder exponer la situación, ser contenida y asesorada. En otras situaciones, existieron obstáculos y dificultades para dar continuidad al abordaje. La incidencia del desgaste provocado por el proceso de denuncia -que lleva a contactar con la situación vivida y el malestar que esto produce- así como también la influencia del temor a iniciar procedimientos formales que conlleven mayor exposición y revictimización, son factores que inciden.

A partir del registro cualitativo del equipo, entre los motivos identificados aparecen el miedo, las dudas, las desconfianzas y la necesidad de evitar costos mayores en términos de exposición, continuidad académica o bienestar psíquico. En varios casos la persona consultante expresó que “no confía en la efectividad del procedimiento”, que “no quiere mayor exposición de la que ya ha tenido” o que “tenía mucho miedo”. Estas decisiones se relacionan directamente con las percepciones acerca del protocolo que fueron analizadas anteriormente, y refuerzan las conclusiones señaladas al respecto.

También se registraron motivos vinculados a la decisión de postergar o suspender la denuncia hasta contar con mejores condiciones para sostenerla, como “decide terminar su doctorado antes de denunciar”, “va a esperar a rendir la materia” o “decide no hacer nada por ahora”. En otros casos, las estrategias se desplazaron hacia formas colectivas o no institucionales de resolución, como por ejemplo “no volvieron porque van a hacer una asamblea estudiantil”; o quedaron interrumpidas por factores externos, entre ellos la suspensión de actividades por pandemia. En conjunto, estos registros muestran que la voluntad de dar continuidad de los abordajes o incluso denunciar, no es arbitraria ni aislada, y se respalda directamente en las condiciones institucionales, subjetivas y contextuales que moldean las posibilidades de sostener estos procesos.

3. Abordajes alternativos al procedimiento administrativo disciplinario

El marco formal del protocolo establece como modalidad de tratamiento de las situaciones, la interposición de una denuncia administrativa con posibilidad de

apertura de sumario hacia la persona denunciada y la toma de medidas de protección, reparación y no repetición hacia la persona denunciante¹¹. Sin embargo, como se mencionó en el punto anterior, el porcentaje de situaciones que se resolvieron por esta vía representa es solo un tercio del total de las consultas recibidas. En esa brecha, el protocolo también ha servido como paraguas de intervención frente a la violencia, aun cuando no existiera una denuncia formal o expediente iniciado.

En aquellos casos en los que no se activó un proceso administrativo disciplinario, pero que igualmente se abordaron (40,6%, 69 casos), se desplegaron estrategias para promover el cese de la violencia y tomar acciones que tuviesen un sentido reparador para la persona afectada. En 58 de los 69 casos (84,1%) se interpelló a los responsables del espacio vinculado con la situación expuesta (facultad, secretaría, área), solicitando su involucramiento en la resolución de la situación. En 48 de esos 58 casos, las autoridades institucionales se involucraron en la construcción de una respuesta ante la situación, y en 29 casos se lograron tomar medidas de protección sin necesidad de que se haya iniciado un expediente administrativo. Además, en 41 casos se interpelló a la persona agresora buscando el cese y cambio de su conducta.

Entre las formas en que los espacios institucionales intervinieron en el marco de estos abordajes alternativos, encontramos desde sensibilizaciones y jornadas de revisión institucional, hasta la toma de decisiones concretas sobre arreglos laborales, pedagógicos y condiciones de convivencia universitaria. En algunos casos se promovieron espacios de reflexión, por ejemplo “utilizan el espacio de clases para hablar de la temática”, “se crean campañas de sensibilización en la facultad”, o “se realiza un diagnóstico con el espacio pedagógico y se interpela al profesor”. También se registraron articulaciones entre distintos actores institucionales para intervenir, como “la dirección de carrera articula abordaje”, “el SAPOE trabajará con el estudiante señalado”. Estas estrategias muestran que, aun sin activar procedimientos disciplinarios formales, algunos espacios institucionales se involucraron activamente para transformar las dinámicas en que se desarrollaba la violencia una vez que la Consejería intervino.

Asimismo, entre las medidas de protección logradas mediante vías alternativas, es posible identificar estrategias orientadas a producir condiciones mínimas de resguardo y disminuir la posibilidad de reiteración de la situación. Entre estudiantes lo más frecuente fue la evitación del contacto mediante la separación de los espacios de cursada o el pase temporal a la modalidad virtual. En casos de personal

11. Los indicadores de evaluación de este procedimiento se incluyen en la siguiente sección.

universitario, se registraron medidas que tendieron a regular la comunicación entre las personas involucradas o a reorganizar temporalmente tareas y espacios de trabajo, como “se lo pasa a trabajo virtualidad”, “se le pide que evite el contacto”, “se intermedian las comunicaciones con la agredida”.

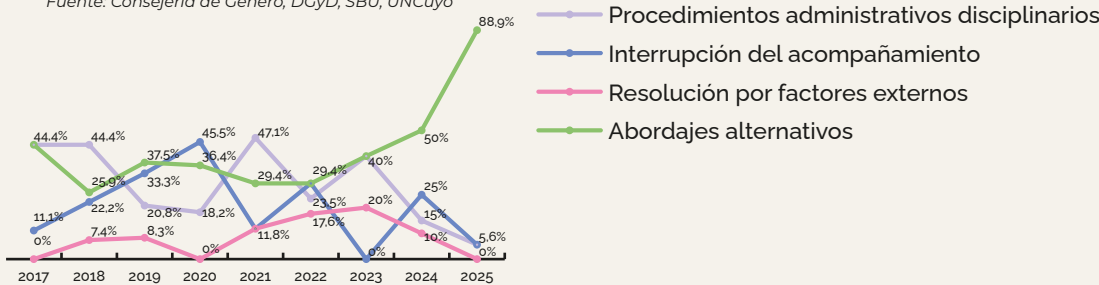
También se registraron acciones destinadas a restringir el ejercicio del poder asociado a determinadas posiciones de autoridad, entre ellas “no se le permite contacto con alumnos” o “deciden supervisarle las prácticas pedagógicas”. Cuando las personas señaladas eran contratadas o prestadoras de servicios temporales o eventuales, en ocasiones se optó por no renovar la contratación. De igual manera, en algunos de estos abordajes, también se realizaron intervenciones psicoeducativas con los denunciados y sus entornos (equipos de trabajo, compañeros de cursada) para promover la revisión y reparación de la situación.

Sin embargo, los registros cualitativos también evidencian respuestas parciales, ambiguas e inestables. Por ejemplo, “intervienen la mesa, pero no se garantizó que el agresor no estuviera”, “inicialmente adhiere a medida la sugerida, pero en el verano la incumplen”, o “se comprometen a hacer seguimiento del estudiante denunciado, pero no se concreta”. Estos registros muestran que las resoluciones alternativas e informales dependen fuertemente de las voluntades institucionales y los compromisos que se puedan generar.

En ese sentido, es importante destacar que el despliegue de estas ha exigido que la Consejería de Género construya consensos antes de intervenir, lo cual no siempre ha sido fácil. En estos casos, la ausencia de marco formal ha exigido esfuerzos extras al momento de movilizar voluntades y diseñar estrategias, teniendo en cuenta tanto las necesidades de las personas afectadas como las posibilidades institucionales disponibles en cada momento.

Formas de resolución en porcentajes según año

Fuente: Consejería de Género, DGyD, SBU, UNCuyo



Analizando longitudinalmente la proporción de situaciones que se abordaron de manera alternativa, se observa tanto una tendencia a su aumento como un mejoramiento del involucramiento institucional en estos casos. Mientras que, en los primeros años, los casos que no realizaban la denuncia formal tenían probabilidades más altas de no continuar el abordaje, en 2025 solo el 5,6% de los casos quedó sin abordar. Esta tendencia se suma al desplazamiento progresivo desde el procedimiento administrativo disciplinario hacia las vías alternativas como forma predominante de resolución: si en 2018 el 44,4% de los casos se trataban mediante procedimiento administrativo, en 2019 esa proporción descendió al 20,8%, en 2022 al 23,5%, en 2024 al 15%, y en 2025 al 5,6%. Correlativamente, los abordajes alternativos aumentaron, del 25,9% en 2018, a 37,5% en 2019, 29,4% en 2022, al 50% en 2024 y 88,9% en 2025.

A modo de conclusión provisoria, estos datos permiten sostener que las situaciones en las que las personas afectadas deciden no avanzar con la denuncia formal, al finalizar el periodo de la política estaban, de todos modos, siendo igualmente abordadas por la institución, aunque con los desafíos y complejidades mencionadas anteriormente. Al mismo tiempo, esta transformación pone de relieve que el marco formal del Protocolo no resultó adecuado para el conjunto de las situaciones recibidas, ya fuera por las características de la situación expuesta, el perfil de las personas denunciadas (por ejemplo, en casos que denunciaban a estudiantes), o la necesidad, el deseo o el temor de las personas afectadas. Esta constatación constituye uno de los principales fundamentos que motivaron la reforma de la normativa del Protocolo, concretada en 2025.

Procedimiento administrativo disciplinario

Tras los primeros años de haber iniciado la implementación del Protocolo, la Consejería de Género advirtió la necesidad de generar conocimiento que permitiera evaluar el funcionamiento de los aspectos normativos del protocolo, esto es: el procedimiento administrativo disciplinario. Para ello, se construyeron indicadores que buscaron dar cuenta de las decisiones de cada uno de los agentes que intervienen formalmente en la política, la idoneidad de las medidas tomadas, el cumplimiento del proceso, la agilidad del mismo y las resoluciones formales arribadas.

Cabe señalar que este procedimiento no involucra únicamente el accionar de la Consejería, como ámbito para la exposición de las denuncias formales que dan inicio al procedimiento de protocolo, sino también a un conjunto de agentes y autoridades universitarias que intervienen en distintas etapas: elaborando documentación, tomando decisiones, instruyendo e investigando el proceso, controlando su legalidad y emitiendo resoluciones sobre las medidas a adoptar.

Entre los agentes que tienen intervención formal están: las autoridades disciplinarias -consejos directivos, consejo superior y rector/a- quienes deciden el inicio o no de procedimiento, deciden la toma de medidas de protección y la efectivización de las sanciones; asesorías letradas, que dan control de legalidad del procedimiento; el área de investigaciones administrativas, que realiza el sumario, evalúa pruebas, toma testimonios; las áreas de despacho, que redactan y comunican resoluciones.

En este recorrido, la Consejería de Género encontró algunas dificultades para reconstruir acabadamente la información sobre el procedimiento una vez elevado el expediente desde este espacio. Estas dificultades se vinculan principalmente a que no existe en el protocolo (Res. C.S. 682/2017) la obligación de notificar a la Consejería de Género sobre el estado de la causa ni las medidas tomadas. Asimismo, la ausencia de referentes institucionales que realicen seguimiento de los expedientes y cumplimiento de las medidas representó otra debilidad. En ocasiones no se pudo sistematizar información sobre las decisiones de las distintas instancias administrativas o el contenido de las resoluciones emitidas, así como tampoco los plazos transcurridos entre sus emisiones y su efectivización. Por este motivo, la categoría S/D representa que también el esfuerzo realizado para reducir dicha

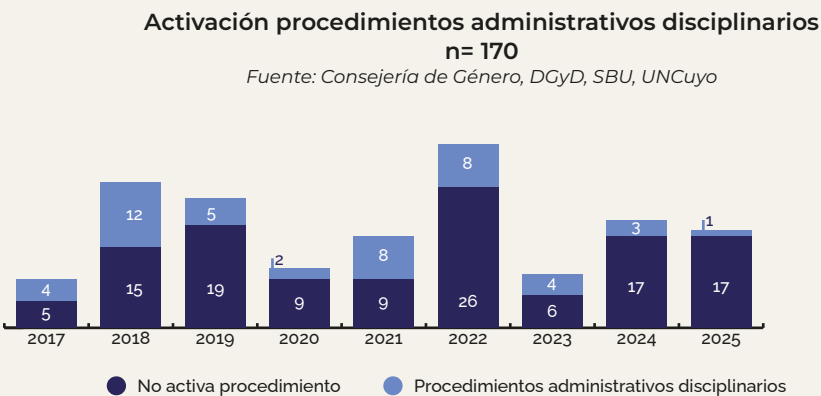
incertidumbre. Su incidencia en ocasiones ha dificultado la profundización del análisis en algunos de los indicadores.

La falta de comunicación sobre los avances de las distintas instancias del procedimiento hacia la Consejería de Género constituye una de las principales falencias formales detectadas, y aspectos que se buscaron mejorar con la reforma del protocolo, lograda en 2025.

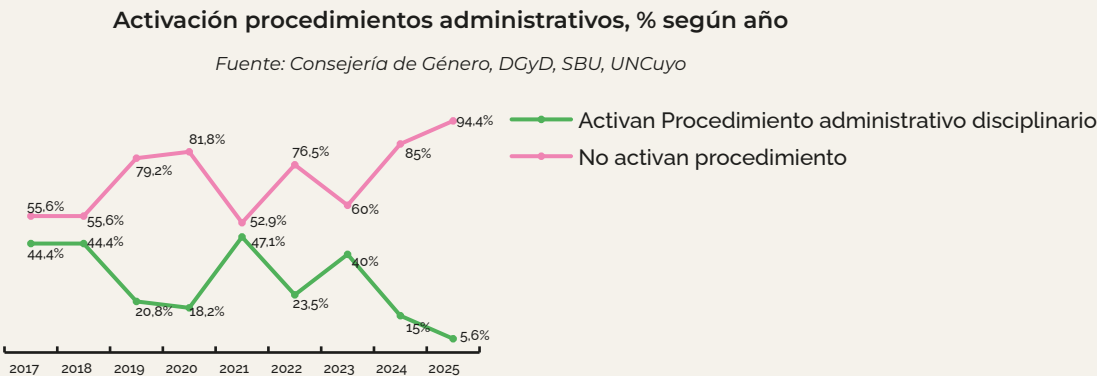
La información sistematizada a continuación corresponde a los 47 casos en los que se inició un procedimiento administrativo disciplinario contra la persona denunciada.

1. Cantidad de expedientes iniciados

En el período analizado, la Consejería de Género inició un total de 47 procedimientos administrativos disciplinarios vinculados a situaciones abordadas por el Protocolo.



En términos generales, la evolución anual de estas activaciones ha sido fluctuante, aunque con una tendencia descendente. Los niveles más altos de denuncias por protocolo bajo esta modalidad se registran en los primeros años de sancionada la normativa (2017 y 2018, con 44,44% cada año, respectivamente) y en algunos momentos puntuales posteriores, como 2021, cuando casi la mitad de los casos (47,06%) avanzó hacia una denuncia administrativa. En términos absolutos, 2018 fue el año con mayor cantidad de procedimientos iniciados, con 12 denuncias administrativas, seguido por 2021 y 2022, con 8 casos cada uno. En los últimos años del período, los casos que se resolvieron mediante esta vía procedimental disminuyeron considerablemente su proporción, representando el 15% en 2024 y apenas 5,6% en 2025, año en el que solo se registra un caso de inicio del procedimiento administrativo.



La disminución progresiva de los casos que derivan en la formalización de procedimientos administrativos disciplinarios coincide con lo mencionado en el apartado anterior y evidencia dos necesidades: formalizar las otras modalidades de tratamiento y revisar las falencias del procedimiento formal.

2. Medidas de protección y medidas de reparación: recomendadas y alcanzadas

En el inicio de los procedimientos, la Consejería de Género eleva, junto con la denuncia receptada, un informe de evaluación y recomendaciones acerca de las situaciones, que buscan promover un tratamiento institucional adecuado de la situación y restituir derechos de las personas afectadas. Entre las recomendaciones que la Consejería de Género realiza se encuentran dos tipos de recursos para el cese de la violencia, la disminución del riesgo y la reparación de los daños: las medidas de protección y las medidas de reparación y no repetición.

Las medidas de protección son aquellas orientadas a garantizar la seguridad de la persona denunciante frente a posibles nuevas agresiones, así como impedir que la persona denunciada altere el procedimiento de investigación mediante amedrentamientos o la eliminación de pruebas. Las medidas de protección suelen ser diseñadas por la Consejería de Género y son recomendadas a las autoridades disciplinarias para que las tome al inicio del expediente. Tienen una temporalidad acotada manteniéndose vigentes durante el tratamiento del expediente hasta tanto se resuelva la situación.

En todos los casos, las medidas de protección se confeccionan en función de las características de las situaciones, los factores de riesgo (por ejemplo, si comparten o no espacio), el tipo de rol de ambas personas en la universidad y la necesidad de la persona afectada. Conforme al marco legal, las medidas de protección evitan innovar

en la situación de la persona denunciante para evitar nuevos perjuicios. Asimismo, tampoco suponen culpabilidad y requieren no ser lesivas para la persona denunciada.

Por su parte, las medidas de reparación son aquellas orientadas a reducir el alcance de los daños y perjuicios ocasionados a las personas denunciantes, contemplando tanto sus necesidades individuales como el impacto colectivo que las violencias tienen en el ámbito universitario. Estas medidas pueden articularse, además, con acciones de no repetición destinadas a evitar que los hechos vuelvan a producirse y a garantizar condiciones de convivencia libres de violencia hacia futuro. Las medidas de reparación y no repetición se elaboran en conjunto con la persona/s afectada/s y se solicitan a la autoridad competente.

En términos generales, los datos muestran que una proporción importante de procedimientos recomendó la toma de ambos tipos de medidas.

Recomendación de medidas de protección

Fuente: Consejería de Género, DGD, SBU, UNCuyo



Conforme los datos, la recomendación de medidas de protección constituye una práctica ampliamente extendida en los expedientes elevados por la Consejería de Género: del total de 47 informes elaborados, en 46 casos (97,87%) se recomendaron medidas de protección, siendo solo un caso donde se evaluó que no era necesario este tipo de intervención. Estos datos evidencian la centralidad que tiene promover condiciones de protección cuando las estrategias institucionales avanzan hacia instancias de denuncia formal, tal como se ha señalado en apartados anteriores.

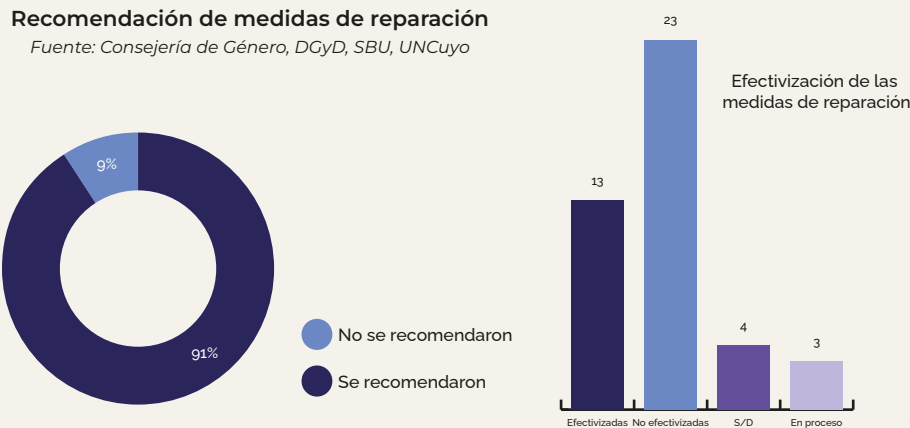
Estas acciones buscaron priorizar la seguridad de la persona denunciante y el normal transcurso de su vida laboral, académica, deportiva o institucional, a saber: medidas para evitar el contacto con la persona denunciada, instrumentar regímenes de

horarios de trabajo o estudio distintos, la modalidad de cursado o trabajo virtual, cambios de oficinas, reasignación temporal de tareas, terciarización de las comunicaciones.

De los 46 expedientes donde se recomendaron medidas de protección, en 41 casos se lograron efectivizar: es decir, en el 89,1% de los casos. Cuando el equipo de la consejería detectó la inadecuación o incumplimiento de la medida efectivizada, se realizaron reajustes o su rediseño. En 4 casos no se tomaron las medidas recomendadas y en 1 caso no se pudo reconstruir este dato. Vale aclarar que estos últimos 5 casos corresponden a expedientes iniciados entre 2017 y 2019. Luego de 2020 la totalidad de las medidas de protección recomendadas fueron efectivizadas.

Recomendación de medidas de reparación

Fuente: Consejería de Género, DGyD, SBU, UNCuyo



La recomendación de medidas de reparación también tuvo una presencia significativa entre los procedimientos disciplinarios iniciados: en 43 de los 47 casos (91,5%) se recomendaron acciones orientadas a la reparación.

Las medidas de reparación recomendadas por la Consejería se orientaron principalmente a promover acciones de sensibilización, formación y transformación institucional frente a las violencias de género. Entre las recomendaciones más frecuentes aparece: “Difusión del protocolo”, “Jornada de sensibilización”, o “Capacitación y formación en género al entorno”. Asimismo, se propusieron campañas institucionales orientadas a desnaturalizar prácticas sexistas y violentas, tales como: “Campaña sobre acoso laboral en la facultad”, “Campañas para visualizar el acoso sexual en el ámbito académico” y “Campaña gráfica acerca de los límites que el cuerpo docente tiene en su función pedagógica”. En algunos casos, las medidas incluyeron acciones simbólicas y restitutivas, como “Pedido de disculpas públicas”,

“Pedido de que manifieste compromiso de no repetición de estos hechos” y “Renovar la contratación de la persona afectada luego de la edad jubilatoria a modo de compensar lo sucedido”.

También se recomendaron modificaciones institucionales y de contenidos pedagógicos, entre ellas “Recomendación de modificar la currícula de la cátedra incorporando temáticas de género”, “Supervisar actividades pedagógicas del espacio con el objetivo de identificar sesgos de género” y “Realizar una encuesta anónima al estudiantado para tomar conocimiento de otros hechos similares”. En varios registros, además, las medidas fueron pensadas en articulación con garantías de no repetición, por ejemplo, mediante la “Obligatoriedad de asistencia a capacitación en temáticas de género para el denunciado” o el “Acompañamiento psicoeducativo al estudiante para que visualice su conducta” y la “Supervisión institucional del docente para la no repetición de conductas violentas”.

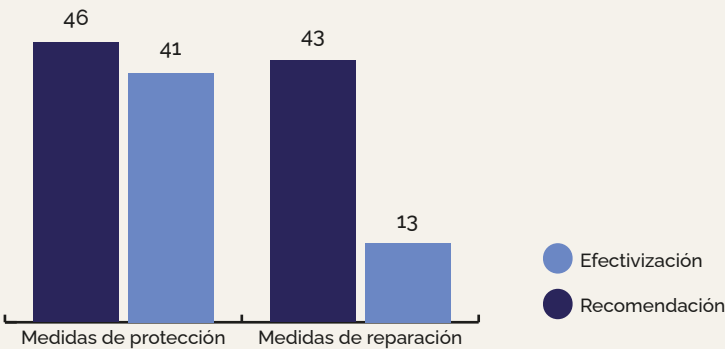
Es importante destacar que la recomendación de ambos tipos de medida ha sido potestad de la Consejería de Género, más su recomendación no siempre garantiza la efectivización de las mismas, en tanto esta es una decisión que toma la autoridad disciplinaria frente a cada procedimiento iniciado.

De los 43 casos en los que se recomendaron medidas de reparación, solamente en 13 se pudo corroborar su efectivización, es decir que solo en el 30,2% de casos la Consejería de Género puede afirmar que esta medida llegó a tener lugar entre las respuestas institucional frente a la situación denunciada. Existieron 4 casos en los que no se pudo reconstruir esta información y 23 en los que la Consejería de Género constató que las medidas recomendadas no se tomaron. Es importante señalar que los 4 casos S/D corresponden al periodo 2017-2019, en los casos de años posteriores esta información sí se pudo reconstruir. Al momento de escritura de este informe, 3 casos se encontraban en proceso.

Respecto de los 23 casos en los que se constató que no se efectivizaron las medidas de reparación recomendadas, 14 corresponden a expedientes iniciados en el corte 2017-2021 (14 de 26; 53,8% del subperiodo), y 9 a expedientes más recientes, iniciados entre 2022 y 2025 (9 de 16; 60% del subperiodo). Esta proporción -prácticamente similar entre un corte y el otro del conjunto de la serie- evidencia dificultades persistentes en este aspecto en la política.

Brecha entre recomendación y efectivización de las medidas

Fuente: Consejería de Género, DGyD, SBU, UNCuyo

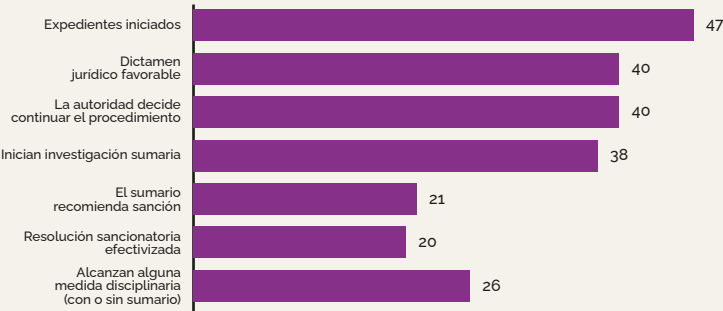


En otras palabras, la garantización institucional de acciones de reparación ante las violencias sufridas es uno de los aspectos que ha quedado más relegado en la implementación del protocolo a lo largo de los años analizados y que es necesario mejorar. Sobre este aspecto, la reforma del protocolo lograda en 2025 ha avanzado precisando el contenido, alcances y procedimientos para la toma de estas medidas de manera idónea, haciéndoles un lugar en el circuito administrativo y brindando mayores potestades de intervención para que la Consejería realice su seguimiento.

3. Decisiones, dictámenes y resoluciones en el procedimiento

Decisiones en el marco del procedimiento administrativo disciplinario

Fuente: Consejería de Género, DGyD, SBU, UNCuyo



Dictámenes jurídicos obtenidos

En el marco del procedimiento administrativo, las áreas legales de la universidad ejercen el control de legalidad mediante la emisión de un dictamen jurídico, que puede ser favorable o no a la continuidad del procedimiento.

De los 47 expedientes iniciados, 40 contaron con dictamen favorable. En 3 casos el dictamen fue desfavorable: en dos de ellos esto implicó la no continuidad del procedimiento, mientras que en uno la autoridad decidió igualmente dar curso a la investigación. Cabe señalar que estos casos corresponden a los primeros años del período (2017 y 2018), cuando la normativa era aún nueva y existían pocas instancias de sensibilización en perspectiva de género para los agentes institucionales. En los años posteriores, los dictámenes favorables a dar continuidad al procedimiento constituyeron la regularidad.

Existieron 3 casos en los que no se emitió dictamen, ya sea porque las áreas legales evaluaron que el procedimiento era inadecuado por modificaciones en la situación de las partes (personas denunciadas que se jubilaron o denunciantes que se retiraron de la universidad); o porque optaron resolver mediante mediación, dejando el expediente sin avances. Un caso restante (S/D) no pudo ser registrado por falta de información necesaria, lo que evidencia la importancia de que la Consejería reciba aviso sobre el estado de los trámites en cada etapa.

Actuación de las autoridades disciplinarias

Una vez emitido el dictamen, las autoridades disciplinarias deciden la apertura o no de la investigación sumaria. En 40 de los 47 expedientes resolvieron dar continuidad al procedimiento.

De los 7 casos en que no se otorgó continuidad, 4 correspondían a expedientes sin dictamen jurídico o con dictamen no favorable y 2 a situaciones en las que, pese a contar con dictamen favorable, la autoridad resolvió no iniciar investigación sumaria (1 caso S/D). En estos últimos, los motivos reconstruidos refieren a modificaciones en la vinculación de las personas denunciadas con la institución: traslados, desvinculación por tratarse de una prestación de servicios, o pertenencia a una empresa externa, como por ejemplo las de seguridad, que trasladó a su trabajador. En estos casos, la autoridad consideró que, en tanto la persona denunciada había dejado de tener una presencia activa en el ámbito, el procedimiento administrativo resultaba innecesario.

Cabe destacar que en 2 expedientes la autoridad decidió iniciar la investigación sumaria aun cuando el dictamen jurídico previo no se había dictado o había sido desfavorable, evidenciando una voluntad y compromiso de avanzar con una respuesta formal ante las situaciones de violencia denunciadas.

Investigaciones sumarias iniciadas

De los 40 casos con continuidad, en 38 se inició efectivamente la investigación sumaria. Los 2 casos restantes involucraban a personas denunciadas estudiantes, frente a las cuales el área de investigaciones administrativas no encontró competente aplicar un procedimiento disciplinario. En esos expedientes se dio intervención a otras áreas (Asuntos Estudiantiles y autoridades académicas de la facultad) para el desarrollo de abordajes psicoeducativos. Este vacío procedimental intentó ser subsanado en la reforma del Protocolo de 2025, donde se estableció un procedimiento alternativo a la apertura de sumario administrativo.

Resoluciones sancionatorias alcanzadas

De los 38 casos que iniciaron investigación sumaria, 21 finalizaron con hechos probados y recomendación de sanción por parte del área de investigaciones administrativas; en 9 se recomendó la absolución; en 6, la investigación se archivó o no prosperó debido a modificaciones en la situación contractual de las personas denunciadas (jubilaciones o desvinculaciones). En 2 casos no fue posible reconstruir el dato.

De los 21 expedientes con recomendación de sanción, en 20 la autoridad resolvió efectivizarla. El caso restante no pudo efectivizarse porque el denunciado se jubiló antes de que se emitiera la resolución.

Las sanciones alcanzadas en el marco de los procedimientos administrativos disciplinarios iniciados por denuncias de protocolo fueron: 12 suspensiones sin goce de haberes (de entre 5 y 30 días), 2 cesantías y 3 exoneraciones. En 2 casos no se pudo obtener información sobre el tipo de sanción aplicada, aunque se sabe que sí hubo sanción.

De los 9 expedientes que salieron del área de investigaciones con recomendación de absolución, en 8 la autoridad se alineó a lo recomendado, sin tomar medidas disciplinarias. En el caso restante, ante el pedido colectivo del estudiantado, la autoridad decidió apartarse de lo recomendado, aplicando un apercibimiento (llamado de atención) y tomando medidas adicionales para garantizar la no repetición.

Resoluciones cuando las investigaciones no prosperaron

En 5 expedientes el sumario fue archivado o no avanzó debido a modificaciones en la situación contractual de las personas denunciadas, ante lo cual el área definió la

imposibilidad de continuar la investigación: 2 casos por jubilación, 2 por tratarse de contratos o prestaciones de servicios eventuales cuya continuidad fue interrumpida antes de finalizar la investigación, y 1 por ausencia de testigos.

No obstante, en 4 de estos 5 casos la autoridad intervino en ejercicio de su potestad y tomó igualmente medidas hacia los denunciados: en 2 mediante la desvinculación de la persona por tratarse de una contratación; en uno a través de traslados de oficina y en otro mediante la construcción de acuerdos de compromiso, con conformidad de la persona denunciante.

Balance general

En conjunto, de los 47 expedientes iniciados por Protocolo, 26 alcanzaron algún tipo de medida disciplinaria sancionatoria. El total de medidas aplicadas, tanto las derivadas de los sumarios como las adoptadas por decisión directa de la autoridad, fue el siguiente: 2 apercibimientos, 12 suspensiones, 3 desvinculaciones, 2 cesantías, 3 exoneraciones y 2 resoluciones de otro tipo (traslado de oficina y acuerdo). Cabe señalar que 2 de estos expedientes correspondieron a denuncias contra un mismo denunciado que ya se encontraba sumariado por otro expediente por lo que se contabilizó solo una medida.

Además de estos resultados, es posible advertir un patrón de desgranamiento en las respuestas institucionales cuando el procedimiento no prospera por modificaciones en la situación contractual de las personas denunciadas, imposibilidad de proceder en casos de estudiantes u otras circunstancias sobrevinientes. En estos casos, el envío a archivo sin resolución explícita constituye una respuesta reiterada y aspecto central a revisar.

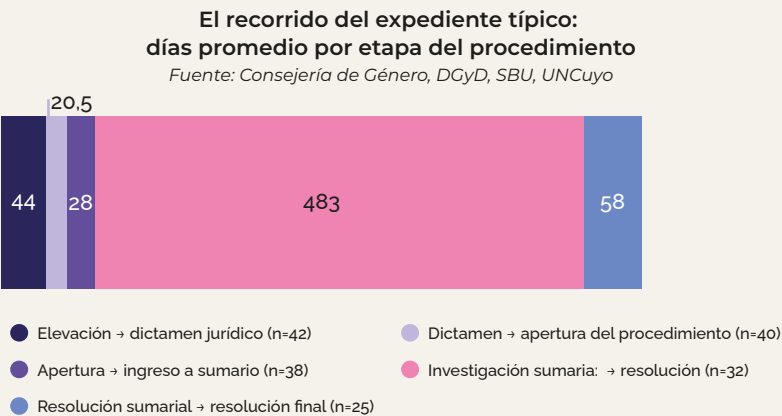
La Consejería de Género ha sostenido que, una vez iniciado el procedimiento, es recomendable darle continuidad con independencia de la posibilidad de arribar a una medida sancionatoria hacia la persona denunciada, en tanto su despliegue supone en sí mismo una respuesta institucional y un reconocimiento de lo ocurrido para con la persona que ha sido afectada. Quien es, al fin y al cabo, el sentido último de la política de Protocolo y a quien este procedimiento debe principalmente algún tipo de respuesta y reparación.

4. Tiempos de tramitación

Conforme la Ley 26485, los tiempos de tramitación administrativa para el acceso a medidas de protección, recursos y justicia en casos de violencia de género deben ser

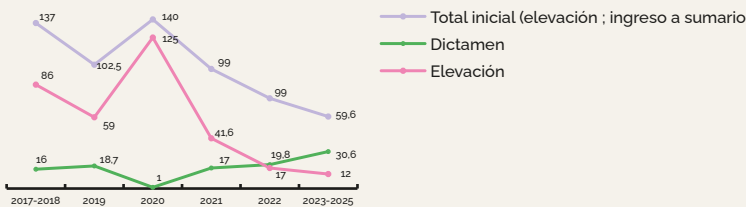
expeditos y diligentes. Con ese marco, se elaboraron indicadores orientados a dar cuenta de la agilidad del procedimiento una vez iniciado. Se comprende que los tiempos dependen de las características de cada situación y que en algunos casos el trámite se vio demorado por tiempos institucionales propios del calendario laboral y académico (recesos, feriados, días no hábiles). No obstante, se tomó la decisión de medir la tramitación calculando la total cantidad de días transcurridos entre cada etapa del expediente. Los resultados no son exhaustivos por el peso de la categoría S/D: solo en 42 de los 47 casos fue posible realizar este tipo de cálculo, y en 32 de ellos se pudo estimar el tiempo total del procedimiento, por tratarse de expedientes que llegaron a una resolución final con fecha precisa.

En cada caso se aclara el número de expedientes sobre los que se calculan los tiempos.



4.1. Etapas iniciales

Días promedio por cohorte de inicio — etapas iniciales del procedimiento
Fuente: Consejería de Género, DGyD, SBU, UNCuyo



Tiempo entre la elevación del expediente y la emisión del dictamen jurídico inicial (n=42)

El tiempo promedio transcurrido entre la elevación del expediente y la emisión del dictamen jurídico preliminar al procedimiento fue de 44 días (n=42), con un mínimo de 0 y un máximo de 200 días. Los tiempos presentan una elevada dispersión (desvío estándar = 50,8 días), y la distancia entre la media (44 días) y la mediana (21,5 días) indica que una proporción reducida de expedientes con demoras particularmente excesivas ha elevado el promedio general. En términos prácticos, es posible afirmar que la mitad de los expedientes obtuvo el dictamen en menos de 22 días.

La comparación entre expedientes iniciados entre 2017-2021 (n=24) y los iniciados entre 2022-2025 (n=18) muestra una reducción significativa en este tiempo: el promedio pasó de 66 en el primer subperiodo, a 15 días en el segundo subperiodo. Es decir, una diferencia de 51 días (reducción del 77%).

Esta mejora es notable y se expresa no solo en la aceleración del promedio sino también en una menor diferencia entre los casos: mientras que en los primeros años se registran grandes disparidades y demoras de entre 125 y 200 días, en el segundo tramo todos los dictámenes fueron emitidos dentro del mes desde que se elevó el expediente.

Complementariamente a lo señalado, la desagregación por años muestra una mejora marcada a partir de 2022. Los expedientes iniciados entre 2017 y 2018 registran un promedio de 86 días, que desciende a 59 en 2019, a 43 en 2021, a 17 en 2022 y a 12 en el período 2023-2025. La cohorte 2020, con un promedio de 125 días, debe interpretarse con cautela dado el reducido número de casos.

Tiempo entre dictamen y resolución de apertura de procedimiento disciplinario (n=40)

El tiempo promedio transcurrido entre la emisión del dictamen jurídico y la resolución de la autoridad sobre la apertura del procedimiento fue de 20,5 días (n=40), con un mínimo de 0 y un máximo de 85 días. La mediana se ubicó en 12,5 días, indicando que la mitad de los expedientes inició el procedimiento en menos de dos semanas. La dispersión es considerablemente menor que en la etapa anterior (desvío estándar = 20,9 días).

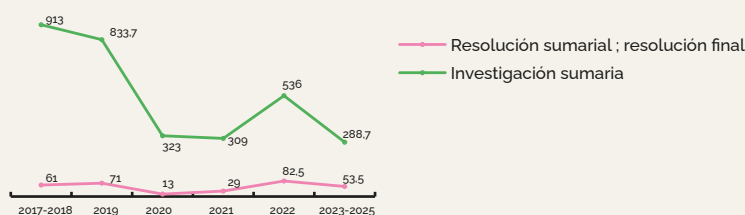
A diferencia de lo observado en la elaboración del dictamen jurídico, este indicador no muestra una reducción en los años más recientes: el promedio pasó de 16,6 días para los expedientes iniciados entre 2017 y 2021 (n=22), a 25,3 días para los iniciados entre 2022 y 2025 (n=18), un incremento en la demora de aproximadamente nueve

días. Aunque los tiempos continúan siendo acotados en comparación con otras etapas, la agilización observada en la producción de dictámenes no se tradujo en una aceleración equivalente de la toma de decisión por parte de la autoridad.

4.2. Etapas finales

Días promedio por cohorte de inicio — etapas avanzadas del procedimiento

Fuente: Consejería de Género, DGyD, SBU, UNCuyo



Tiempo entre ingreso al área de investigaciones administrativas y la resolución sumarial (n=32)

El tiempo promedio transcurrido entre el ingreso a sumario y la resolución sumarial fue de 483 días (n=32), con un mínimo de 41 días, y un máximo de 1281 días. Se trata de la etapa más extensa de todo el procedimiento analizado. La mediana alcanzó los 421 días, indicando que la mitad de las investigaciones sumariales demoró más de un año y dos meses en resolverse. Con esto, los tiempos prolongados muestran ser una característica de esta etapa del proceso, que posiciona a la investigación sumarial como el principal factor explicativo de la duración de los procedimientos.

La comparación entre los dos subperíodos (2017-2021 y 2022-2025) muestra dos resultados relevantes. Por un lado, existió una mejora en los tiempos de la etapa de investigación, aunque menos pronunciada que la observada en la emisión de dictámenes jurídicos iniciales. El promedio fue de 571 días para los expedientes iniciados entre 2017 y 2021 (calculado sobre los 15 expedientes que lograron una resolución sumarial); y de 405 días para los iniciados entre 2022 y 2025 (17 expedientes que alcanzaron resolución). La diferencia de 166 días equivale a una reducción del 29%.

Por otro lado, en el segundo subperíodo, una mayor proporción de expedientes logró concluir la investigación sumaria y arribar a una recomendación (17 de 18, frente a 15 de 22), lo que muestra que existió una mejora en la capacidad institucional para realizar y finalizar las investigaciones de denuncias por protocolo.

Un factor influyente en la configuración de ambos resultados fue la modificación del Reglamento de Investigaciones Administrativas, lograda en 2020, y que vino a reemplazar una normativa creada en 1999. Con este nuevo reglamento, la universidad actualizó y mejoró aspectos formales, logísticos y operativos de la etapa de investigación, entre ellos el paso de los expedientes al formato digital, la incorporación de notificaciones digitales y la posibilidad de hacer audiencias virtuales. Específicamente en materia de género, la posibilidad de ampliar el objeto de sumario, diversificar las medidas preventivas e incorporar medidas reparatorias.

Tiempo entre resolución sumarial y resolución final de la autoridad (n=25)

El tiempo promedio transcurrido entre la resolución sumarial y la resolución final de la autoridad (sanción o absolución) fue de 58 días (n=25), con un mínimo de 8 y un máximo de 246 días. La mediana se ubicó en 40 días, indicando que la mitad de los expedientes obtuvo una resolución por parte de la autoridad en poco más de un mes desde la finalización de la investigación sumaria. La dispersión es considerable (desvío estándar = 58,8 días) por la existencia de algunos casos con demoras particularmente prolongadas.

La comparación entre los dos subperíodos muestra tiempos relativamente similares que parecen haberse alargado, pero con diferencias en la representatividad de los datos. Para los expedientes iniciados entre 2017 y 2021 el promedio fue de 46 días, aunque calculado sobre solo 10 de los 15 expedientes que llegaron a esta etapa: en los 5 restantes no se pudo reconstruir la fecha de resolución de la autoridad.

Para los iniciados entre 2022 y 2025 el promedio fue de 65 días, calculado sobre 15 de 17 expedientes que llegaron a esta etapa, lo que ofrece una estimación más robusta. La disparidad en la representatividad entre ambos subperíodos limita la comparación y la evaluación de la etapa.

Tiempo total: entre elevación del expediente y resolución final de la autoridad disciplinaria (n=32)

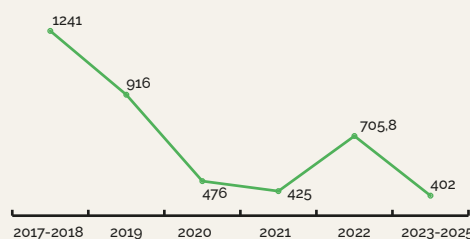
El tiempo promedio entre la elevación de los expedientes y la resolución final de las autoridades disciplinarias fue de 651 días, con un mínimo de 70 y un máximo de 1665 días. La mediana alcanzó los 593 días, indicando que la mitad de los expedientes requirió más de un año y medio para arribar a una resolución formal final. La cercanía entre la media (651 días) y la mediana (593 días) revela, además, que los tiempos prolongados no son exclusivos de casos excepcionales, sino que las demoras extensas han constituido una característica general del procedimiento.

administrativo disciplinario.

La comparación entre los dos subperíodos muestra una reducción importante: el promedio fue de 764 días para los expedientes iniciados entre 2017 y 2021, y de 523 días para los iniciados entre 2022 y 2025. La diferencia de 233 días equivale a una reducción del 30,5%. Asimismo, una mayor proporción de expedientes concluidos en el segundo período (15 de 19, frente a 17 de 28) refuerza como resultado que han mejorado las capacidades institucionales en este aspecto.

Días promedio según año de inicio del expediente — Circuito completo

Fuente: Consejería de Género, DGD, SBU, UNCuyo

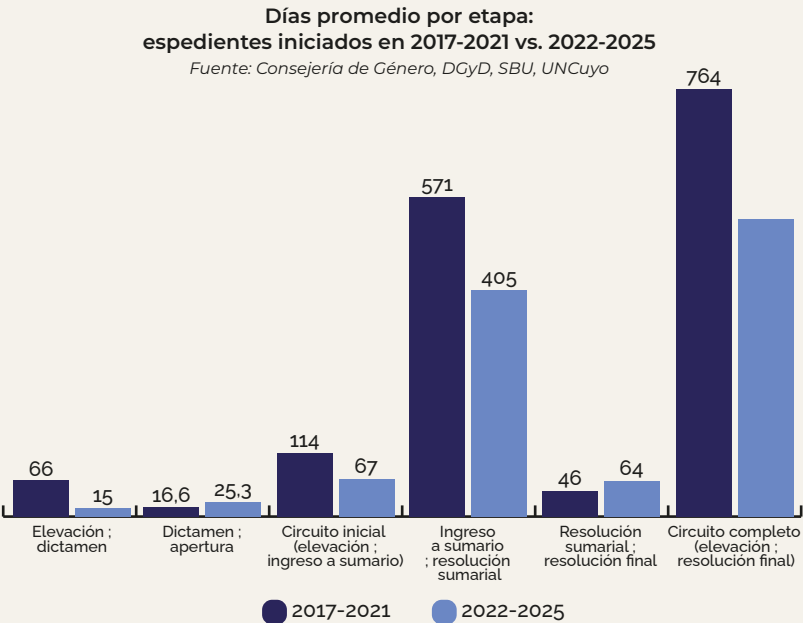


Más específicamente, la desagregación por cohortes anuales evidencia una reducción sustantiva de los tiempos totales. Los expedientes iniciados entre 2017-2018 y 2019 registran los promedios más elevados de la serie (1241 y 916 días respectivamente), aunque estos valores deben interpretarse con cautela dado que solo 4 de 12 y 5 de 8 expedientes respectivamente lograron concluir el procedimiento.

A partir de 2020 se observa una reducción significativa: 476 días en 2020, 425 en 2021 y 402 en el período 2023-2025. Todos los expedientes iniciados en esos años concluyeron el procedimiento. Los expedientes iniciados en 2022 son una excepción a la tendencia, en tanto registran 706 días como promedio de demora, y solo 6 de 10 concluyeron el procedimiento.

Este indicador, que sintetiza los tiempos que tarda todo el circuito institucional de protocolo, confirma lo señalado en los análisis previos: la etapa de investigación sumaria explica la mayor parte del tiempo total de tramitación, y las mejoras en los tiempos totales se explican principalmente por la aceleración en la obtención del dictamen jurídico inicial.

Reflexiones sobre los tiempos de tramitación



Respecto de la agilidad del procedimiento, en los primeros años del protocolo las principales demoras se ubican en la obtención del dictamen jurídico previo y, de manera más pronunciada, en la instancia de investigación sumaria. Esto retrasaba no solo la obtención de una respuesta ante la denuncia realizada, sino también la toma de medidas de protección, un aspecto urgente y nodal para las personas afectadas, tal como se ha señalado anteriormente.

Con el transcurso de los años y el trabajo de articulación realizado, se visualizan mejoras en la celeridad del proceso, principalmente en las etapas iniciales, lo que favorece a los aspectos de protección y al inicio de la investigación, con la correspondiente notificación al denunciado. No obstante, el procedimiento de investigación sumaria continúa implicando plazos que pueden afectar la pertinencia de la respuesta para el proceso de subjetivo de quien ha sido afectada y se ha animado a denunciar formalmente. Las dilaciones excesivas, el desgranamiento de los procedimientos y la falta de información sobre el avance del expediente generan sentimientos de desprotección, desconfianza institucional, arrepentimiento e incluso situaciones revictimizantes. Además, se identificó la existencia de “tiempos muertos” en el proceso administrativo por lo que fue necesario sensibilizar a los/las distintos/as agentes en la importancia de dar tratamiento prioritario a este tipo de trámite y evitar la realización de pases administrativos innecesarios.

Estas demoras responden tanto a dinámicas burocráticas institucionales como a una limitación estructural de la normativa original: el Protocolo no preveía plazos ni indicaciones claras para la mayoría de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario. La elaboración de propuestas para subsanar estos aspectos fue parte del trabajo de la Consejería de Género y se tradujo en modificaciones concretas incorporadas en la reforma del Protocolo, lograda en 2025.

Conclusiones

Los protocolos universitarios contra las violencias por motivos de género han desbordado su naturaleza administrativa. Al adoptarlos, las universidades nacionales asumieron la responsabilidad de dar respuesta a quienes han sido afectadas dentro de sus propios espacios y se comprometieron con la transformación de esta problemática. La Universidad Nacional de Cuyo tomó esa responsabilidad en 2017 con la aprobación del Protocolo de Intervención Institucional (Resolución N.º 682/2017 C.S.). Nueve años después, este informe permitió ubicar alcances y efectos concretos de aquella decisión.

Entre julio de 2017 y diciembre de 2025 la Consejería de Género recibió y acompañó 170 casos, que involucraron a 272 personas afectadas por situaciones de violencia por motivos de género ocurridas en el ámbito universitario de la UNCuyo. Con la sanción del Protocolo, emergieron denuncias por hechos ocurridos hasta doce y trece años atrás, frente a los cuales la institución no había respondido. Por tanto, el primer logro a destacar es el reconocimiento institucional de que la violencia por motivos de género también ocurre dentro de la universidad y la creación de mecanismos institucionales para afrontarla.

Los resultados sistematizados permiten sostener, además, un conjunto de conclusiones basadas en la evidencia que esta política produjo. La primera es que estas violencias no son hechos aislados sino expresiones de un orden estructural que organiza las jerarquías propias de la vida universitaria. El carácter generizado de las situaciones, donde las personas afectadas fueron ampliamente mujeres y las señaladas ampliamente varones muestra una estabilidad interanual que se sostiene en todo el periodo. Ese patrón se entrelaza con la edad y los roles institucionales, donde las personas afectadas fueron mayoritariamente jóvenes y en una proporción importante estudiantes, mientras que las señaladas pertenecían principalmente al personal universitario y representaban algún tipo de autoridad para la persona afectada.

La segunda conclusión refiere a las formas que estas violencias adoptan. La amplia incidencia de la violencia psicológica y la simbólica alertan sobre los desafíos que

tiene responder ante violencias sutiles, complejas y menos explícitas, por tanto, más eficaces para reproducirse subterráneamente. A ello se suma que fue necesario construir categorías propias para nombrar y visibilizar modalidades específicas que adquiere la violencia en la universidad, como las violencias pedagógicas y las académicas. También, destaca lo relativo al acoso sexual, registrado en una proporción significativa y que recayó principalmente sobre las estudiantes. Asimismo, preocupan los indicadores acerca de la tolerancia sobre las violencias, en tanto en más de la mitad de los casos ya se conocían en el entorno situaciones previas protagonizadas por la misma persona que estaba siendo señalada como responsable.

La tercera conclusión para destacar es la brecha crítica que se identificó entre la capacidad institucional de escuchar y la de proteger. En tres de cada cuatro casos la institución ya conocía la situación antes de que la persona llegara a la Consejería de Género, y en la mayoría de estos casos esa exposición se había realizado ante alguna autoridad universitaria. Sin embargo, mientras la receptividad y la confidencialidad de esas primeras respuestas han sido mayormente positivas, la protección y la efectividad fueron evaluadas negativamente. Esto pone en evidencia que la universidad escucha más de lo que actúa, y cuando actúa tempranamente, con frecuencia no lo hace de la mejor manera. Sin embargo, estas respuestas mejoraron tras la intervención del equipo especializado, tal como muestran los resultados obtenidos luego de los abordajes alternativos y las articulaciones, lo que permite entrever la posibilidad de mejorar esas capacidades.

La cuarta conclusión es que el marco formal previsto en 2017 resultó insuficiente para el conjunto de las situaciones y necesidades recibidas. La baja proporción de denunciantes que decidió transitar la denuncia administrativa contrasta con el volumen que prefirió estrategias construidas artesanalmente, aun sin un encuadre normativo que las sostuviera. Esta tendencia se afianzó con el transcurrir de los años, donde los abordajes alternativos treparon hasta representar casi la totalidad de las formas de tratamiento al final del periodo. Lejos de expresar una renuncia a buscar respuestas institucionales, esos abordajes movilizaron el involucramiento de las autoridades y la toma de medidas de protección. Con esto, se evidencia que el equipo de acompañamiento logró producir un saber y validar otros modos de intervenir cuando el marco formal del protocolo le resultó inadecuado.

La quinta conclusión surge del procedimiento administrativo disciplinario, donde la universidad demostró una mejora en su capacidad de proteger y de sancionar conforme pasaron los años. La capacidad de poner un límite formal no debe

minimizarse en tanto representa el mensaje institucional de que la violencia no será tolerada en el ámbito. Sin embargo, el procedimiento también mostró algunos déficits. Prácticas institucionales como la demora excesiva, el archivo sin resolución de los expedientes, el desgranamiento de los procedimientos o la desatención en la toma de medidas de reparación son aspectos por revisar y transformar con urgencia. Como advierte Ahmed (2021), para quien denuncia, el archivo de su expediente puede sentirse como el archivo de sí misma. Poner en el centro del procedimiento a las personas que tuvieron la valentía de movilizarlo es fundamental para dotarlo de un sentido reparador.

Ninguno de estos resultados se explica sin la presencia del equipo que implementó la política y que sostuvo el acompañamiento, registro y seguimiento de las situaciones un trabajo con características que los indicadores apenas logran dimensionar. Se trata de un trabajo de cuidado, que exigió disponibilidad afectiva, formación profesional y persistencia política, y que ha sido fundamental para que el Protocolo sea algo más que un procedimiento administrativo. Tras 9 años de implementación es posible afirmar que la Consejería de Género ha encarnado el lugar de la escucha institucional, un espacio donde las personas pudieron nombrar lo que sucedía sin ser juzgadas y sin que se pusiera en duda su relato. Esa escucha desprejuiciada y la credibilidad hacia quien denuncia son condiciones de posibilidad para que la violencia sea visibilizada y detenida a tiempo, un primer paso para su erradicación. A partir de esa escucha se movilizaron acciones y se interpeló a la universidad a comprometerse con las situaciones.

Que la universidad cuente con un espacio de estas características tiene valor en sí mismo, más allá de las resoluciones a las que posteriormente se pueda arribar. En este sentido, es destacable la composición interdisciplinaria del equipo como una constante que permitió garantizar la integralidad en las intervenciones. Este rasgo posibilitó que la violencia no quedase reducida a un padecimiento subjetivo, sino que se leyera simultáneamente como una vulneración de derechos y como un problema social e institucional que exigía respuestas complejas e integrales.

Los aprendizajes acumulados en esta implementación trascendieron al espacio de la Consejería de Género. En 2021 esta área inició un proceso progresivo y participativo de revisión del Protocolo, que implicó el trabajo articulado de diversos sectores y actores de la comunidad universitaria. Posteriormente, entre 2022 y 2025, y bajo la coordinación de la Dirección de Género y Diversidad, se incorporaron mesas de consulta sistemática con autoridades de Rectorado y Gabinete; Decanatos; el Área de

Investigaciones Administrativas del Rectorado; la Dirección de Asuntos Legales; la Dirección General de Despacho; representantes de las unidades académicas; feministas universitarias y especialistas en estudios de género; autoridades de la Dirección General de Educación Secundaria; autoridades y equipos de intervención de los colegios secundarios; el Área de Transformación Digital; y representantes estudiantiles de grado y pregrado. La propuesta de reforma recoge los aportes y consensos alcanzados por este conjunto de actores y toma en consideración antecedentes incorporados por otras universidades nacionales en sus procesos de reforma, así como los intercambios sostenidos en el marco de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE-CIN).

Este recorrido, que culminó en 2025 con la aprobación de la Ordenanza N.º 93/2025 del Consejo Superior, logró una reforma del protocolo sostenida en aprendizajes comunes. Los ejes que estructuraron la propuesta responden de manera directa a los logros, déficits y desafíos identificados en este informe. La incorporación de modalidades diferenciadas de procedimiento -administrativo y restaurativo- formaliza las vías alternativas que la práctica ya había ensayado. El fortalecimiento de la Consejería de Género como autoridad de aplicación y equipo interdisciplinario, junto con la explicitación del rol de la Dirección de Género y Diversidad en la coordinación de la prevención y el seguimiento, consolida las capacidades construidas. La designación de personas referentes de protocolo en cada dependencia crea una figura que aporta al alojamiento temprano de las situaciones y el seguimiento de las medidas. La precisión del circuito, los plazos y las responsabilidades atiende los problemas de celeridad y de falta de información sobre el estado de los expedientes. La explicitación del contenido y alcance de las medidas de protección, no repetición y reparación, junto con la creación de un registro de sanciones, responde a los déficits ya señalados. El anexo específico para adolescentes subsana el vacío de encuadre específico que tenía la normativa anterior.

Adicionalmente a las mejoras y cambios recogidos en la reforma del protocolo, la evidencia desplegada en este informe permite formular otro conjunto de propuestas dirigidas a quienes tienen responsabilidad de gestión en esta universidad. A saber:

- 1- Fortalecer la accesibilidad a las herramientas institucionales. El deterioro de los indicadores de conocimiento constituye una de las alertas más significativas del período. Este dato, leído junto con la fluctuación de la cantidad de consultas recibidas, indica que la existencia de la norma no garantiza su accesibilidad y menos aún, su apropiación por parte de la comunidad. Cobra especial

relevancia si se lo triangula con el peso que han tenido los entornos como factores protectores. Que la comunidad conozca los recursos disponibles habilita entonces a que compañerxs, colegas, docentes, trabajadorxs, puedan orientar y sostener a quien está atravesando una situación de violencia. Para esto la difusión debe ser sistemática, transversal y sostenida en el tiempo, y no puede recaer exclusivamente en el área especializada.

- 2- Profundizar las acciones de sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria. Los indicadores sobre tolerancia, silencio y temor a la revictimización, son preocupantes. Contar con una comunidad sensible, informada y comprometida con la no tolerancia de las violencias es un factor protector de primer orden y una condición para que las situaciones se desnaturalicen y frenen antes de escalar.
- 3- Formar a los y las agentes institucionales en primera escucha y alojamiento temprano de las situaciones emergentes. Los resultados muestran avances significativos en términos de aumento de las derivaciones institucionales hacia el espacio especializado, y los indicadores de receptividad y confidencialidad en el primer alojamiento son mayormente positivos. Pero, como se mencionó, éstos conviven con prácticas de minimización, descrédito del relato y desplazamiento de las consecuencias hacia la persona afectada. Es necesario, entonces, emprender instancias de formación destinadas a los y las agentes de la universidad, orientadas a construir un tejido institucional capaz de alojar y cuidar. Cada espacio de la universidad debería poder constituirse en un ámbito de escucha, protección e involucramiento activo.
- 4- Construir y reafirmar consensos con las autoridades. Los datos mostraron que la posibilidad de accionar medidas de protección, alcanzar medidas de reparación y poner un límite a quienes ejercieron violencia ha dependido fuertemente de la decisión de las autoridades. Se impone entonces trabajar con las autoridades de cada dependencia la construcción de acuerdos estables y una voluntad política explícita de erradicar las violencias por motivos de género.
- 5- Hacer de la formación en perspectiva de género un recurso estratégico. Con los cuatro puntos anteriores como base, se recomienda fortalecer las instancias de formación en el marco de la Ley Micaela, orientándolas de manera específica y por áreas. Ello implica considerar el entorno al que cada formación se dirige, los roles y funciones de las personas destinatarias y la especificidad que cada

problemática requiere en términos de contenidos y recursos pedagógicos. La formación debe dejar de ser un requisito de cumplimiento con contenido genérico, para convertirse en un recurso estratégico orientado en función de las necesidades identificadas.

- 6- Ensanchar el sentido mismo de la política del protocolo, atendiendo a la dimensión comunitaria del daño que las violencias provocan. Desde 2017 hasta aquí, la universidad pudo escuchar denuncias y accionar medidas en el uno a uno, es decir, proteger a quien fue afectada, poner un límite a quien agredió, con mayores o menores dificultades. Pero la experiencia acumulada nos ha permitido dimensionar algo que excede esa escala y que muestra que los efectos de la violencia por motivos de género no se agotan en quien la sufrió directamente, sino que horadan también el tejido comunitario en la universidad, degradando los vínculos, volviendo hostiles los espacios de trabajo y estudio, afectando la vida universitaria en común. Responder a esa dimensión exige desarrollar acciones preventivas y restaurativas como parte constitutiva de la política de protocolo, y no solo como acciones accesorias o complementarias.
- 7- Crear un espacio de trabajo con masculinidades. Las sanciones son necesarias como puesta de límite, pero no alcanzan por sí mismas para transformar las conductas que perpetúan la violencia. Se valora, entonces, como necesario conformar un dispositivo específico destinado a trabajar con los varones señalados, cuyo objetivo sea promover procesos de responsabilización, revisión de las propias conductas y compromiso activo con la reparación y la transformación. La experiencia acumulada muestra que las intervenciones psicoeducativas realizadas en algunos abordajes tuvieron efectos concretos, aunque se desplegaron de manera artesanal y sin contar con recursos específicos para esta tarea. Un espacio especializado en masculinidades permitiría garantizar ese trabajo, y desplegar el enfoque restaurativo que la reforma del protocolo incorporó.
- 8- Crear un espacio especializado en situaciones de violencia laboral. Los resultados de este informe muestran que 4 de cada 10 casos de violencia de género recibidos encuadraba en la modalidad de violencia laboral, con una tendencia creciente en los últimos años del período. Si bien la Consejería de Género ha recibido consultas por situaciones de violencia laboral sin componentes de género, que no enmarcan en el protocolo y por tanto no han

sido incorporadas en este informe, sí las ha abordado mediante asesoramientos, derivaciones y articulaciones. Con ello se advierte la necesidad de que la universidad cuente con un espacio interdisciplinario especializado, con herramientas y criterios específicos, capaz de intervenir en articulación con las áreas de personal, salud laboral y representación gremial.

- 9- Sostener acciones de monitoreo, evaluación y robustecimiento progresivo de las normativas, recursos y políticas de género y diversidad desarrolladas por esta universidad. La trayectoria de la UNCuyo en políticas de género y diversidad da cuenta de una construcción que es necesario sostener, ampliar y formalizar mediante marcos normativos y recursos que le den estabilidad más allá de las gestiones. Además de su progresiva formalización, se requiere la revisión sistemática de las prácticas y esfuerzos desplegados. Monitorear y evaluar son tareas indispensables para saber si estas políticas resultan idóneas y para fundamentar su mejoramiento y ampliación.
- 10- Sostener y profundizar el trabajo feminista y en red con otras universidades, organizaciones e instituciones comprometidas con los derechos de las mujeres y del colectivo LGBTTIQ+. La participación en instancias de diálogo y aprendizaje promovidas por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE-CIN), el Foro de Rectoras y Vicerrectoras (FoReVi-CIN) y los encuentros regionales del CPRES-Nuevo Cuyo, fueron clave para identificar desafíos comunes en las universidades y construir estrategias a seguir. La imaginación política que emerge del diálogo y el trabajo en red contribuye a consolidar un piso común de derechos en el sistema universitario. Así también, el encuentro con organizaciones y otras instituciones abre la universidad a saberes y experiencias que ayudan a ensanchar una agenda de derechos más allá de los límites de propia universidad.

A modo de cierre, este informe buscó abonar a un trabajo de memoria institucional. Los resultados aquí sistematizados dan cuenta de que, al menos, 272 personas atravesaron situaciones de violencia por motivos de género dentro de esta casa de estudios y acudieron al espacio de la Consejería de Género para exponer lo sucedido, entre 2017 y 2025. Que hubo respuestas, articulación, aprendizajes y también falencias. Cada caso en estas páginas es un recorrido singular de decisiones y acciones por desandar las violencias dentro de la universidad. Dar cuenta de esta

Referencias

- Ahmed, S. (2021). *¡DENUNCIA! El activismo de la queja frente a la violencia institucional* (T. Tenembaum, Trad.; 1ra ed.). Caja Negra.
- Buquet Corleto, A. (2016). El orden de género en la educación superior: Una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, (44), 27-43. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n44a2>
- Buquet Corleto, A., Cooper, J., Mingo, A., & Moreno, H. (with Universidad Nacional Autónoma de México & Universidad Nacional Autónoma de México). (2013). *Intrusas en la universidad* (Primera edición). UNAM, Coordinación de Humanidades, Pueg✕: IISUE.
- Congreso de la Nación Argentina. (2009, marzo 11). Ley 26.485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Consejo Superior UNCUIYO. Resolución 682/2017. (2017, julio 4). Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencias sexistas en el ámbito de la Universidad Nacional de Cuyo.
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer «Convención De Belem Do Para» (1994).
- Espinosa Luna, C., & Corradi, C. (2025). Mediaciones entre la violencia académica contra mujeres y su autopercepción como víctimas. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 43, 1-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.24201/es.2025v43.e2756>
- Godoy Ferro, M. (2025). Una Guía para la elaboración de: Protocolos para la prevención, atención, investigación y sanción de la violencia sexual, basada en género y la discriminación al interior de las Instituciones de Educación Superior. Coalición por la Libertad Académica en las Américas, CLAA. <https://cafa-claa.org/es/una-guia-para-la-elaboracion-de-protocolos-para-la-prevencion-atencion-investigacion-y-sancion-de-la-violencia-sexual-basada-en-genero-y-la-discriminacion-al-interior-de-las-instituciones-de-educacion/>

- Morley, L. (1994). Glass Ceiling or Iron Cage: Women in UK Academia. *Gender, Work & Organization*, 1(4), 194-204. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.1994.tb00018.x>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). Convenio 190. Convenio sobre la violencia y el acoso. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C190
- Palomar Vereá, C. (2005). La política de género en la educación superior. La ventana. *Revista de estudios de género*, 3(21). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362005000100007&lng=es&tlng=es.
- Programa Mujeres Libres. (2019). Indicadores de Género de la UNCuyo. La participación de las mujeres en la vida universitaria (Primera Etapa). Universidad Nacional de Cuyo.
- Segato, R. L. (2010). Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos (2da ed.). Prometeo.
- Serú, P. (2025). Políticas frente a las violencias de género y la sostenibilidad de la vida universitaria: Una lectura desde el trabajo de cuidado. *Scripta Ethnologica Nueva Epoca*, 47(1), 93-112.
- Stolkiner, A., & Barcala, A. (2000). Reforma del Sector Salud y utilización de servicios de salud en familias NBI: estudio de caso. *La Salud en Crisis—Un análisis desde la perspectiva de las Ciencias Sociales*. En A. Domínguez-Mon, A. Federico, L. Findling, & A. Mendes-Diz, *La salud en crisis. Un análisis desde la perspectiva de las Ciencias Sociales* (pp. 282-295). Dunker.
- Vázquez Ramos, A., López González, G., & Torres Sandoval, I. (2021). La violencia de género en las instituciones de educación superior: Elementos para el estado de conocimiento. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 51(2), 299-326. <https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.2.382>