

RUGE - CIN

La década luchada

10 años de protocolos, trabajo y militancia
por universidades libres de violencias por motivos de género



edup

género

La década luchada

10 años de protocolos, trabajo y militancia
por universidades libres de violencias por motivos de género

La década luchada
10 años de protocolos, trabajo y militancia
por universidades libres de violencias
por motivos de género

VICTORIA PRIMANTE Y LEILA SELENA ZIMMERMANN
(Compiladoras)

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



RUGE

Red Interuniversitaria
por la Igualdad de Género
y contra las Violencias

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

La década luchada : 10 años de protocolos, trabajo y militancia por universidades libres de violencias por motivos de género. - 1a ed. - La Plata : EDULP, 2026.

Libro digital, PDF/A

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-631-6568-80-9

1. Derecho a la Identidad de Género . 2. Universidades Públicas.
CDD 370

La década luchada

10 años de protocolos, trabajo y militancia por universidades libres de violencias por motivos de género

Victoria Primante y Leila Selena Zimmermann
(Compiladoras)

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

Foto de tapa: Pablo Stubrin.



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

EDITORIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA (EDULP)
48 N° 551-599 4° Piso/ La Plata B1900AMX / Buenos Aires, Argentina
+54 221 644-7150
edulp.editorial@gmail.com
www.editorial.unlp.edu.ar

Edulp integra la Red de Editoriales de las Universidades Nacionales (REUN)
ISBN 978-631-6568-80-9

Queda hecho el depósito que marca la Ley 11.723
© 2026 - Edulp
Impreso en Argentina

ÍNDICE

Prólogo <i>Luci Cavallero</i>	8
Introducción <i>Andrea Varela y Verónica Cruz</i>	12
La universidad feminista: Crónica de una (segunda) reforma <i>Sandra Torlucci (UNA) y Gabriela Diker (UNGS)</i>	18
Eje 1: Punto de partida: federalizar la agenda y relevar el estado de situación Desafíos en la creación de una agenda universitaria feminista y federal: El rol de los CPRES en la RUGE-CIN <i>Lucía Fernández (UNCa), Julia Saldaño (UNT), Luz del Sol Sánchez (UNSa) y Claudia Ugarte (UNJu)</i>	37
Mirar y mirarse: La Clínica de Casos como espacio de reflexión y aprendizaje colectivo <i>CPRES NEA Analía García (Universidad Nacional del Nordeste-Chaco), Erika Sánchez (Universidad Nacional del Nordeste-Corrientes), Maiara García Dalurzo (Universidad Nacional del Nordeste-Corrientes) y Corina Velardez (Universidad Nacional del Nordeste-Chaco)</i>	52
Protocolos y violencias por motivos de género en ámbito universitario hoy: entre (contra)pedagogías de la crueldad y horizontes feministas <i>Comisión de Protocolos (RUGE-CIN), Luciana Basso (UNER),</i>	

Lorena Fioretti Katz (UPC), Camila Dordoni Aller (UNA)
y Rocío Cordones (UNLA) 73

Tres representaciones y más preguntas.

Las situaciones de discriminación y violencia de las personas
 LGBTNBIQ+ en las universidades públicas argentinas
Comisión de políticas de igualdad y diversidad sexo-genéricas
(RUGE-CIN), Ludmila Fredes (UNSAM), Camila
Quargnenti (UPC), Camila Dordoni Aller (UNA) 92

Eje 2

Estrategias y desafíos en la prevención y atención de las situaciones de violencia de género

Antipunitivismo y reparación: una lectura feminista
 de la violencia de género en la universidad
CPRES Metropolitano, Victoria Primante (UNDAV-UNA),
Daniela Losiggio (UNAJ) y Malena Espeche (UNDAV) 115

Nombrar las violencias: marcos institucionales, malestares
 sociales y abordajes situados
CPRES Metropolitano, Mariela Bernardez (UNGS) y
Gonzalo Federico Zubia (UNQ, UBA, UNLP) 132

La apuesta pedagógica como estrategia para la prevención de
 la violencia: adhesión e implementación de la Ley Micaela en
 las instituciones universitarias
Comisión de Formación (RUGE-CIN), Florencia Rovetto (UNR),
Denise Fridman (UNIFE) y Patricia Sepúlveda (UNQ) 154

Eje 3

Consolidar el trabajo colectivo. Articulaciones posibles desde y hacia la universidad

Cuidar a quienes cuidan: tensiones, desafíos y horizontes

en la universidad pública <i>CPRES Bonaerense, Noelia López (UNLP), Teresita Rodríguez Morales (UNLP), Gisela Giamberardino (UNICEN)</i> <i>y Sofía Arduso (UNMdP)</i>	175
La tarea pendiente: fortalecer/legitimar los equipos de atención en el tejido institucional universitario <i>CPRES SUR, Cecilia Russo (UNC) y Paola Cerutti (UNRN)</i>	200
Transformar las universidades: luchas gremiales, estudiantiles y equipos de atención <i>CPRES Centro, Marcela Pozzi Vieyra (UNVM), Pamela Weiss (UNL), Julieta Ferreyra Gallotti (UNRC), Gonzalo Nicolás Molina (UADER) y María Victoria Hinojosa (UNVM)</i>	212
Extender las fronteras de la universidad: un análisis cuanti-cualitativo sobre las articulaciones entre equipos de atención, gobiernos provinciales y municipales <i>CPRES Nuevo Cuyo, Irma Ortiz A. (UNSL), Eva Rodríguez Agüero (UNCUYO) y Ileana Chirinos (UNVIME)</i>	232
Del protocolo a la política: universidades que enfrentan las violencias de género desde el Foro de Rectoras y Vicerrectoras de universidades públicas argentinas <i>FoReVi</i>	241
Epílogo <i>Dora Barrancos</i>	259
Sobre lxs autorxs	264

Prólogo

Por Luci Cavallero¹

A diez años del primer NI UNA MENOS, el grito colectivo que puso la violencia por razones de género como un problema público y político, contar con una herramienta como *La década luchada: 10 años de protocolos, trabajo y militancia por universidades libres de violencias por motivos de género* resulta un aporte fundamental al balance sobre lo construido en el abordaje y la prevención de las violencias machistas.

El último ciclo de luchas transfeministas y populares en el que se inscriben los 10 años de Ni Una Menos, nos puso frente a la pregunta sobre cómo narrar lo que hemos logrado y lo que falta, lo que está en peligro y lo que resulta irreversible. Por poner un ejemplo, el desmantelamiento de las principales políticas de género por parte del actual gobierno no nos hace perder de vista el cambio que hemos logrado en la sensibilidad de las grandes mayorías de nuestro país frente a la violencia por razones de género. En cualquier caso, hacer un balance mientras asistimos a una contraofensiva patriarcal es de por sí un desafío gigante. Porque, si de algo se trata esta contraofensiva, es de borrar nuestra fuerza y nuestro lugar de enunciación. Por eso celebro desde mi práctica militante y como hija de la universidad pública y

¹ Es socióloga (UBA), investigadora y activista argentina, especialista en economía feminista. Forma parte del colectivo Ni Una Menos.

gratuita el texto colectivo que se construye en los doce capítulos aquí reunidos.

La pregunta acerca de por qué se incluye el desmantelamiento de las políticas de género en un balance público sigue siendo un interrogante a conservar que aquí es tratado en toda su profundidad: ¿se puede agotar la medición de la efectividad de un proceso de transformación en una cantidad de resoluciones o leyes? O es necesario abordarlo también como un saldo organizativo que se ha capilarizado y extendido en miles de iniciativas a nivel federal y porque no, global, que van desde espacios de género en escuelas, sindicatos y universidades, asambleas y rondas territoriales y que han ido complejizando y pluralizando el diagnóstico y el abordaje de las violencias. Lo más virtuoso de este texto es que todas esas dimensiones están abordadas tomando como punto de partida la creación de un protocolo para el abordaje y prevención de las violencias en las universidades públicas argentinas.

Desde aquel primer Ni una Menos, hemos ido narrando las violencias hasta dar cuenta de las formas en que está entramada con desigualdades económicas y violencias institucionales. Un acumulado construido colectivamente que nos permitió desplazarnos desde aquel Ni Una Menos hasta decir “Vivas, Libres y desendeudadas nos queremos” para poner en evidencia que es imposible vivir una vida libre de violencias en un país atravesado por el ajuste permanente al que nos somete la deuda externa.

En esa fuerza que construimos está enmarcado este libro que aparece en un momento crucial, poniendo en valor la voz de las protagonistas que sostienen procesos complejos y contradictorios. Insisto, este ejercicio es una urgencia de los movimientos transfeministas para contrarrestar la contraofensiva neoliberal y fascista que, entre muchas otras estrategias, ocupa los medios de difusión desprestigian-do, estigmatizando y culpabilizando a la tarea de nuestro movimiento. Esta ofensiva incluye campañas orquestadas internacionalmente

por la ultraderecha como la de las llamadas “falsas denuncias”² que buscan asegurar la impunidad de los agresores y normalizar la violencia de género.

El libro atraviesa de manera transversal todos los dilemas, dificultades y aprendizajes que implican consolidar la implementación de un protocolo de atención y abordaje de las violencias en la universidad. Pero es mucho más que hablar de la implementación de un protocolo. Ya desde el capítulo 1 nos encontramos con los desafíos de la creación de una agenda universitaria feminista y federal a partir de la experiencia de los CPRES en la RUGE-CIN.

O el capítulo 2 que nos invita a la reflexión desde la clínica de casos como espacio de reflexión colectiva. Es, entonces, desde la práctica situada en la universidad desde donde se narran las múltiples aristas y dimensiones que implica el abordaje de la violencia por razones de género, incluso para nombrar, como invita el capítulo 6, “todo lo que no es violencia de género”. Pero también para reflexionar qué violencias se denuncian y cuáles permanecen en el silencio, como el capítulo 4 nos invita a reflexionar sobre las situaciones de discriminación y violencia de las personas LGBTNBIQ+ en las universidades públicas argentinas. Esa violencia que no es solo una, como nos propone abordar el capítulo 7, se nombra como trama en la apuesta pedagógica para comprenderla de forma integral.

La pregunta por las condiciones materiales que hacen posible “cuidar a las que cuidan” también es materia de reflexión en el libro en el capítulo 3 y en el capítulo 5 y una pregunta fundamental en un contexto de precarización generalizada, donde se demanda cuidado y acompañamiento frente a un estado que abandona. Por eso, como propone el capítulo 10, la prevención y el abordaje de las violencias

2 Hace referencia al proyecto de ley impulsado por la Senadora radical Carolina Losada, que obtuvo dictamen de comisión en el Senado, y busca modificar artículos del Código Penal para endurecer sanciones contra la falsa denuncia, el falso testimonio y el encubrimiento en determinados delitos, tales como la violencia por motivos de género.

en las universidades es inseparable de las luchas gremiales y estudiantiles por presupuesto e infraestructura.

En este recorrido, hay lugar para las preguntas profundas incluso dentro de la urgencia: ¿cómo salir del castigo como una vía de reparación de las violencias? Eso nos invita a pensar el capítulo 5, sumergiéndose en los modelos de atención de las violencias que implican distintas lecturas del conflicto, apostando por “un modelo integral orientado a la prevención, la reparación y la transformación del lazo social”.

Aún en un contexto de retrocesos hay espacios para seguir imaginando futuro, como nos invita el capítulo 9 a seguir trabajando por legitimar los equipos de atención en el tejido institucional universitario o extender las fronteras de la universidad y hacer crecer la capacidad de articulación con los gobiernos provinciales y municipales, como plantea el capítulo 11.

Este libro no puede ser más oportuno, llega también en un contexto de profundo ataque a la universidad pública y gratuita, que es desfinanciada como espacio de reflexión, pero también como caja de resonancia de las luchas. Si el movimiento transfeminista argentino inspiró al mundo entero y es capaz de producir consignas, métodos y formas que se replican a lo largo y ancho de distintos continentes, es porque está formado por una transversalidad donde la universidad pública cumple un rol central como lugar donde se alojan y se producen reflexiones que nutren nuestras prácticas políticas. ¡Que viva la universidad pública, gratuita y feminista!

Introducción

Dra. Andrea Varela y Dra. Verónica Cruz

Nos complace presentar esta obra, que sintetiza el proceso de construcción colectiva de políticas universitarias feministas desarrollado en el sistema universitario argentino durante la última década. El libro recorre los ejes estructurantes de dichas políticas y propone una reflexión crítica sobre los desafíos que enfrenta su institucionalización en un presente marcado por la profundización del neoliberalismo y la consecuente regresión en las conquistas populares.

El texto reconstruye una experiencia universitaria inédita, reconociendo el papel decisivo de las militancias feministas históricas y, más recientemente, del movimiento *Ni Una Menos*. Estas gestas han permeado, tensionado e interpelado las culturas institucionales moldeadas por el patriarcado y el androcentrismo, abriendo caminos hacia horizontes más igualitarios y democráticos. En este marco, se destaca la creación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) y su incorporación a la agenda del Consejo Interuniversitario Nacional en 2018, con representación federal a través de los Consejos de Planificación Regional de la Educación Superior. A ello se suma la conformación del Foro de Rectoras y Vicerrectoras de instituciones universitarias públicas, hitos que marcan avances significativos en la institucionalización de la perspectiva de género en las universidades públicas.

La presente publicación, de carácter testimonial, analítico y documental, surge en ocasión de cumplirse una década de la creación del primer protocolo universitario para la prevención y atención de la violencia de género. La obra se organiza en tres ejes temáticos: el primero aborda las iniciativas que posibilitaron federalizar la agenda y construir un estado de situación respecto de las violencias de género en las universidades; el segundo describe y analiza las estrategias implementadas para prevenir y atender dichas violencias; y el tercero reúne experiencias y reflexiones sobre la importancia de consolidar el trabajo colectivo e intersectorial en cada territorio. El desarrollo de cada capítulo se nutre cualitativa y cuantitativamente de un reciente informe de la RUGE-CIN, elaborado por la Comisión de Protocolos bajo la denominación “*Relevamiento sobre los Protocolos para el abordaje de las Violencias por motivos de Género en el Sistema Universitario*”³.

Los capítulos muestran cómo estas políticas se despliegan en un entramado de programas y actividades que buscan incidir transversalmente en las relaciones institucionales. Se destacan los protocolos de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por motivos de género, identidad u orientación sexual; las clínicas de casos; los trayectos formativos en el marco de la Ley Micaela; las acciones para transversalizar la perspectiva de género en la vida universitaria; y los dispositivos de escucha y acompañamiento a las trayectorias educativas de estudiantes LGBTNBQ+, incluyendo iniciativas de inclusión del colectivo travesti-trans. En el mismo sentido, se reconocen las articulaciones con gremios universitarios y áreas gubernamentales, el desarrollo de políticas de cuidado (dentro y fuera de los equipos de atención), y la reflexión crítica de los diferentes equipos acerca de las tensiones entre perspectivas antipunitivas y de reparación.

Desde estas consideraciones, el capítulo 1 analiza la organización y funcionamiento de los de los siete *Consejos Regionales de Planifica-*

3 En <https://ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones/43-informe-preliminar-ruge-relevamiento-sobre-los-protocolos-para-el-abordaje-de-las-violencias-por-motivos-de-genero-en-el-sistema-universitario>

ción de la Educación Superior (CPRES) que conforman la Red, destacando su rol en la federalización de las políticas de género. A través de relatos en primera persona, recupera experiencias territoriales e identifica avances y desafíos, examinando condiciones institucionales y contextuales que -en diálogo con los marcos normativos- inciden en la transversalización de la perspectiva de género.

El capítulo 2 narra e historiza el trabajo colaborativo e interdisciplinario desarrollado en las *Clínicas de Casos* como espacios de reflexión que exploran nudos problemáticos y fortalecen estrategias de intervención frente a violencias de género en las universidades, señalando también su aporte a la reforma de protocolos y a la cualificación de las respuestas institucionales.

El capítulo 3 presenta un análisis del estado actual de los protocolos de violencia de género en universidades públicas, a partir de datos cuantitativos y cualitativos que describen el proceso de su implementación, los desafíos y las tensiones contextuales e institucionales que lo atraviesan, y plantean la necesidad de fortalecer estos dispositivos desde horizontes feministas y políticas de cuidado.

El capítulo 4 explora las experiencias de personas LGBTNBQ+ en relación con situaciones de violencia -principalmente simbólica- y discriminación en universidades, reflexionando sobre la baja cantidad de denuncias y sus causas, así como sobre las brechas existentes entre las políticas y dispositivos institucionales y las problemáticas que afectan a las disidencias sexo-genéricas.

El capítulo 5 focaliza en el debate entre enfoques punitivos y anti-punitivos en relación con la atención de la violencia de género, mostrando, por un lado, la impregnación de estas perspectivas en las universidades y sus protocolos; y por otro, la importancia de desplegar prácticas centradas en el cuidado y la reparación que transformen los vínculos sociales.

El capítulo 6 indaga el incremento de situaciones de malestar y conflicto que no se encuadran estrictamente como violencia de géne-

ro, pero que afectan los vínculos universitarios, las formas de convivencia y la vida institucional y requieren intervención.

El capítulo 7 comunica lo trabajado en la dimensión preventiva de las violencias de género a partir de la implementación de la Ley Micaela con quienes integran los diferentes estamentos de las universidades, examinando la construcción de consensos institucionales, los avances y las resistencias frente a la transversalización de género en un contexto político y económico adverso.

El capítulo 8 describe y analiza la situación de los equipos que implementan protocolos de violencia de género, poniendo el foco en la necesidad de generar políticas de cuidado que trasciendan el plano enunciativo y se redistribuyan como derecho, valorando los saberes producidos aún en las condiciones adversas en las que muchos de ellos desarrollan su trabajo.

El capítulo 9 examina las condiciones laborales y el reconocimiento institucional de los equipos de atención en escenarios de precarización y sobrecarga de tareas que tensionan la institucionalización de las políticas de género y su impacto en términos de transformar las culturas institucionales, planteando la necesidad de fortalecer su legitimidad y garantizar derechos laborales.

El capítulo 10 refiere a la articulación entre los equipos de género, los gremios y las organizaciones estudiantiles en las universidades, examinando los mecanismos de vinculación y la institucionalización de políticas dirigidas a incluir a colectivos de diversidad sexo-genérica en esas tramas.

El capítulo 11 explora los factores que favorecen u obstaculizan las relaciones entre universidades y gobiernos provinciales y municipales teniendo como eje las políticas de género y su construcción estratégica e intersectorial para la atención de casos.

El capítulo 12 comunica y reflexiona acerca del rol del Foro de Rectoras y Vicerrectoras en el desarrollo de políticas de género universitarias. Evalúa los avances logrados en una década de implementación de protocolos destacando su impacto en la garantía de dere-

chos y en la transformación institucional, donde el Estado juega un papel decisivo.

La escritura de esta obra ofrece una contextualización y reconstrucción analítica de las múltiples dimensiones que componen estas iniciativas, poniendo en evidencia avances, tensiones y dificultades. Un denominador común es la relación entre activismo, territorio y universidad, junto con la politicidad feminista y el pensamiento crítico, que se inscriben en un escenario de creciente conflictividad social, precarización de lo común y fragilización de las subjetividades. Estas condiciones impactan también de manera negativa en las condiciones materiales y simbólicas en las que los equipos -conformados en su mayoría por mujeres profesionales- sostienen estas políticas.

En una época signada por el individualismo y el debilitamiento del lazo social, desnaturalizar y abordar las violencias constituye un imperativo ético y político para quienes defendemos una educación pública de calidad, democrática e inclusiva. Esta praxis feminista se concreta en la formación permanente, la producción de conocimientos situados y la gestión institucional, en diálogo con un marco normativo que establece responsabilidades en la construcción de entornos educativos libres de violencia y discriminación. Tales esfuerzos impulsan la transversalización de la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la extensión, aún en un contexto de crisis y desfinanciamiento de las políticas públicas.

En tiempos donde la crueldad y el odio tienden a naturalizarse, esta producción colectiva constituye una oportunidad para valorar lo trabajado por la RUGE en el sistema universitario durante la última década y, al mismo tiempo, renovar el compromiso con la profundización de planes de igualdad que fortalezcan acciones en cada institución. Continuar generando políticas orientadas por este horizonte de sentidos es una apuesta estratégica para erradicar desigualdades y construir escenarios más democráticos e igualitarios, reconociendo el papel decisivo de la universidad pública y del conocimiento -entendido como bien público y social- en la formación de ciudadanías

críticas y en la sostenibilidad de una vida común basada en la reciprocidad y la justicia social.

Finalmente en esta introducción queremos decir que el recorrido que aquí se presenta no habría sido posible sin el compromiso sostenido de los equipos que, en cada universidad, han asumido la tarea de diseñar, implementar y sostener políticas de género en contextos muchas veces adversos. Su labor cotidiana -hecha de militancia, profesionalismo y creatividad- constituye el verdadero motor de las transformaciones que hoy permiten vislumbrar, no sin dificultades, instituciones más inclusivas y democráticas. Reconocer y poner en valor ese esfuerzo colectivo es también afirmar que la construcción de universidades libres de violencias por motivos de género es un proceso vivo y disputado, que se renueva en cada territorio y que se fortalece por la convicción, la dedicación y el compromiso de quienes lo hacen posible.

LA UNIVERSIDAD FEMINISTA:

Crónica de una (segunda) reforma

Rec. Sandra Torlucci (UNA)

Ex Rec. Gabriela Diker (UNGS)

La institucionalización de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) en el marco del Consejo Interuniversitario Nacional, la existencia de protocolos contra la violencia de género en la gran mayoría de las instituciones universitarias la producción de estadísticas sobre desigualdades de género en el sistema universitario; las modificaciones en el Sistema de Información Universitaria (SIU) que permiten el registro de identidades sexogénicas no binarias; la adopción de la Ley Micaela de capacitación obligatoria en perspectiva de género por parte del CIN y de todas las universidades nacionales; la posibilidad de emitir diplomas en lenguaje no binario; la introducción de áreas de género en el organigrama de buena parte de las instituciones del sistema; la aprobación de normas que establecen la paridad en los órganos de gobierno en muchas universidades; e incluso el detalle -nada menor- de que luego de ochenta y un plenarios de “rectores”, la instancia que reúne a todas las autoridades universitarias nacionales en el marco del CIN incluya hoy la palabra “rectoras”, son sólo algunos de los pasos que en muy

poco tiempo hemos dado en dirección a instalar la perspectiva de género en la agenda de las políticas universitarias en la Argentina.

Desde ya, queda mucho camino por recorrer. Las desigualdades de género y las situaciones de discriminación y violencia persisten en nuestras universidades, y el doble techo de cristal que obstaculiza el acceso de las mujeres a las posiciones de mayor jerarquía académica y política se mantiene, a pesar de que la proporción de estudiantes y graduadas mujeres sigue superando a la de varones tanto en grado como en posgrado (DNPeIU - SPU, 2022). En el actual contexto de retroceso de derechos y de confrontación abierta de las fuerzas de extrema derecha con los feminismos, debemos contener los movimientos regresivos que pretenden desandar las conquistas alcanzadas. La suspensión de la implementación del Registro Único de casos de violencia y discriminación por razones de género (RESIVGE), el cual iba a ser elaborado por RUGE-CIN en articulación con el SIU, a raíz de la incertidumbre sobre el destino de los datos sensibles en manos del Poder Ejecutivo Nacional, es apenas una señal de alerta sobre lo que puede venir.

No obstante, las luchas que tenemos por delante nos encuentran hoy más fortalecidas que nunca. En primer lugar, porque hemos logrado desnaturalizar las desigualdades de género en nuestras universidades y visibilizar el largo continuo que une desigualdades, micro-machismos, discriminación y violencias. La matriz patriarcal de los procedimientos meritocráticos, de la distribución estereotipada de capacidades y áreas de conocimiento, del monopolio masculino de los más altos lugares de conducción, quedó a la vista. Y como bien sabemos las feministas, una vez que se ve, no hay vuelta atrás. En segundo lugar, porque nos organizamos, hicimos red, coordinamos acciones, debatimos, nos acompañamos, pensamos colectivamente y le dimos a esa trama, propia de la lucha feminista, un grado de institucionalidad que tampoco tiene retorno. La RUGE-CIN y, más recientemente, el Foro de Rectoras y Vicerrectoras de Instituciones Universitarias Públicas (FoReVi-CIN), creado en junio de 2022, son

herramientas que hoy tenemos disponibles para una lucha que no puede sino ser colectiva.

Visibilización y organización es lo que nos permitió en la última década intervenir en todos los frentes: las normas, los procedimientos administrativos y jurídicos, el presupuesto, la formación, el lenguaje, la producción de información y estadísticas, y, por supuesto, el de las violencias y la discriminación por motivos de género. Nos proponemos aquí documentar el camino de institucionalización de las principales medidas, acciones y políticas orientadas por el principio de igualdad entre los géneros y contra todo tipo de violencia que se han implementado en el sistema universitario en estos años. Porque allí estamos paradas, porque de ese hilo deberemos seguir tirando para defender estas conquistas frente a los movimientos regresivos y también para profundizarlas.

La creación de la RUGE-CIN: condiciones de posibilidad

Sin dudas, el punto de inflexión que impulsa este recorrido es la creación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias en el año 2015 gracias a la iniciativa de un grupo de investigadoras y activistas feministas pertenecientes a más de veinte universidades nacionales y, ya en 2018, su institucionalización como red al interior del Consejo Interuniversitario Nacional. El acto de lanzamiento se realizó en septiembre de 2015 en la Universidad Nacional de San Martín, y desde entonces comenzó a transitar el camino que la llevaría a convertirse en un actor ineludible de la política universitaria argentina.

La creación de la Red fue posible por la confluencia de al menos tres fenómenos que actuaron como sustrato fértil. El primero remite a los desarrollos en el terreno académico: las investigaciones sobre la condición femenina, los estudios de género y las teorías feministas venían produciéndose desde la década del ochenta, y ya en los noven-

ta habían dado lugar a la creación de áreas y programas de estudios en varias universidades. Ese trabajo sostenido permitió consolidar una masa crítica de universitarias feministas que producían conocimiento sobre la desigualdad y mantenían, además, vinculaciones con grupos activistas. Ese acumulado de conocimiento, militancia y activismos es la base sobre la que se monta la creación de la Red. Faltaba, sin embargo, girar la mirada hacia dentro de las universidades para articular las luchas contra las desigualdades y las violencias en nuestras propias instituciones.

El segundo fenómeno tiene que ver con el clima de época. El movimiento Ni Una Menos, con su primera movilización masiva en junio de 2015, y el debate por la legalización del aborto en 2018 contribuyeron a crear un clima de activismo feminista que permeó la vida de todas las instituciones y favoreció la introducción de la perspectiva de género en la agenda universitaria, a pesar de la hegemonía masculina y las prácticas machistas que caracterizan la conducción de las universidades.

El tercer fenómeno remite a los trabajos pioneros de investigadoras que, desde inicios de los años dos mil, venían mostrando los fenómenos de desigualdad y exclusión en la academia. Dora Barrancos y Nora Domínguez, entre otras, produjeron investigaciones fundamentales sobre las mujeres en la educación superior y en la actividad científica. En esta misma línea, las políticas promovidas por Barrancos desde su rol en el directorio del CONICET en 2010 —como la consideración de los períodos de embarazo y nacimiento en las fechas de entrega de informes o del número de hijos para establecer los límites de edad para ingreso a la carrera o a becas— marcaban ya un camino que era necesario transitar en el conjunto del sistema universitario.

Ahora bien, la creación e institucionalización de la Red requirió mucho más que la combinación de condiciones de posibilidad. Fue necesaria la articulación de las voluntades, el compromiso militante y la capacidad de organización de muchísimas compañeras que desarrollaban sus actividades en universidades de todo el país, para

avanzar definitivamente en la visibilización y el abordaje de los fenómenos de discriminación y violencias por motivos de género que tenían lugar dentro de los claustros.

La cuestión era particularmente compleja. Los mecanismos patriarcales de dominación habían quedado invisibilizados bajo los procedimientos meritocráticos propios de la academia, y las desigualdades se atribuían a diferencias de capacidades, vocaciones o intereses, consideradas a salvo de los sesgos de género. Contra toda evidencia, se repetía que si no accedían más mujeres a los rectorados era por falta de interés, que si no había más mujeres en campos científicos o tecnológicos era por falta de vocación, o que si los varones lograron acceder mayoritariamente a los cargos jerárquicos de la carrera académica era porque habían mostrado mayor capacidad de producción. Cuando alguna situación de abuso o violencia era irrefutable, se atribuía a razones puramente individuales y nunca como parte de un sistema de dominación que las producía y protegía.

Esto explica, en parte, que la institución que concentra la producción de conocimiento crítico acerca de las desigualdades sociales haya demorado tanto en mirar críticamente lo que pasaba puertas adentro. Como señaló Dora Barrancos en ocasión de la creación de la Red RUGE en la UNSAM, “hemos avanzado en la indagación acerca de la subalternancia y la falta de reconocimiento de las mujeres, pero no hemos hecho lo que debíamos para oponernos a la violencia, a la humillación y a la exclusión de nuestras congéneres en la propia vida universitaria” (Martin, 2021, pp. 13-14). El estallido del movimiento feminista a partir de 2015 generó el clima para que el conocimiento, la militancia y las vinculaciones de muchas universitarias encontraran finalmente en la Red una forma de organización y una herramienta de lucha.

La institucionalización en el CIN: tensiones y estrategias

Algunas de las pocas mujeres que en ese momento ocupábamos el cargo de rectoras y, como tales, formábamos parte del Consejo Interuniversitario Nacional, asumimos el desafío y la responsabilidad de convertir la cuestión de la igualdad entre los géneros y el abordaje de las situaciones de violencia en un tema central de la agenda de políticas dirigidas al conjunto del sistema universitario.

Para ello debíamos confrontar la indiferencia —y en ocasiones, la hostilidad— de un órgano integrado en más de un noventa por ciento por rectores varones, con una larga tradición de prácticas misóginas y machistas que no diferían mucho de las que eran, y lamentablemente siguen siendo, propias de los ámbitos políticos. En ese marco, estaba claro que la visibilización de las desigualdades de género dentro de las universidades no podía depender de las rectoras que coyunturalmente formáramos parte del Consejo. Era necesario encontrar formas de institucionalidad que le dieran continuidad a las políticas de género en la agenda del órgano máximo de coordinación del sistema universitario público y que, a su vez, respaldaran las iniciativas que se iban multiplicando en muchas universidades, con no pocas resistencias.

El CIN contaba ya con las “redes” como formato organizacional para abordar asuntos específicos. A partir de la creación de la Red RUGE en 2015 se volvió evidente que una opción posible para institucionalizar la temática era formalizar ese ámbito como red del CIN. Existían argumentos a favor y en contra. Entre los primeros, considerábamos la necesidad de darle permanencia a los temas de género en la agenda del CIN, la posibilidad de acceder a financiamientos, una mayor visibilidad de la posición del sistema universitario en los debates públicos y el respaldo que las decisiones del CIN podían dar a aquellas iniciativas que muchas compañeras impulsaban en sus universidades sin apoyo de sus autoridades. Frente a estos argumentos,

la principal objeción era que la Red perdería autonomía de decisión y se sometería a las decisiones de un órgano integrado en su mayoría por rectores varones que, salvo excepciones, se mostraban indiferentes a las problemáticas que estábamos planteando.

Luego de muchos intercambios, decidimos avanzar en la formalización bajo dos condiciones: asegurar que la coordinación quedaría a cargo de una rectora comprometida con los principios de la igualdad de género, y que se mantuviera la horizontalidad en los debates y la toma de decisiones que es propia de las organizaciones feministas.

Produjimos entonces conjuntamente la propuesta de creación y reglamento interno, presentándola formalmente al CIN en agosto de 2017. A partir de allí, se inició un derrotero que no hizo más que confirmar la incomodidad y el temor que generaba una iniciativa promovida —por primera vez en el CIN— exclusivamente por mujeres, nada menos que para denunciar desigualdades y violencias machistas en nuestras universidades. Finalmente, en marzo de 2018, luego de nuestra insistencia, el tema ingresó al Comité Ejecutivo. La escena hablaba por sí misma: la decisión sería tomada por varones. De las dos mujeres que estábamos en la sala, sólo una tenía voto. El clima generado en esos años inhibía la posibilidad de rechazar de plano la iniciativa, pero no impidió la exhibición caricaturesca de todos los clichés machistas: en la misma sesión se consideraba la creación de tres redes, pero la única que generó debate fue la de género. Durante el intercambio, que duró más de una hora, nos explicaron cómo debíamos organizarnos, preguntándonos literalmente para qué queríamos una red. Uno de ellos nos relató, con tono didáctico, cómo había resuelto una denuncia de abuso en su universidad. Estaba claro que no podían oponerse, pero también se encontraban presentes la incomodidad y el temor que generaba aprobar la propuesta. No fueron nuestros argumentos los que destrabaron la situación, sino la intervención de Rodolfo Tecchi, entonces presidente del CIN, que dio por terminado el intercambio y llamó a votar la incorporación

definitiva de la Red. Toda la escena mostraba que estábamos en el camino correcto.

La construcción de una arquitectura institucional

Una vez dentro del CIN, la RUGE comenzó un proceso de consolidación institucional que implicó definir su propia estructura de funcionamiento. La primera asamblea formal posterior a la incorporación se realizó en marzo de 2018, y en ella se definió la primera Comisión Ejecutiva con representación federal. La rectora de la Universidad Nacional de las Artes, Sandra Torlucci, fue designada presidenta y rectora coordinadora, cargo que ocupó hasta 2025, cuando asumió la Rectora de la Universidad Nacional del Comahue, Beatriz Gentile, lo que da cuenta de la continuidad de la línea política iniciada por la Red.

La dinámica de trabajo de la RUGE-CIN se fue consolidando a través de reuniones periódicas de la Comisión Ejecutiva y asambleas generales, y se consensuó una agenda de prioridades que incluía el fortalecimiento de los protocolos de atención de situaciones de violencia de género, la organización de encuentros con los equipos institucionales de las áreas de género, y la creación de comisiones de trabajo internas para abordar políticas de igualdad, transversalización, atención de casos y capacitación.

La pandemia por COVID-19 impuso nuevos desafíos, pero también demostró la capacidad de adaptación de la Red. La virtualidad permitió sostener el trabajo de formación y acompañamiento, y la Coordinación Ejecutiva, que había recaído en Vanesa Vazquez Laba desde 2019, pasó en 2021 a estar a cargo de Verónica Cruz, en un proceso de renovación que combinó continuidad política con nuevos liderazgos. Esta dinámica se ha mantenido hasta la actualidad, con Victoria Primante como Coordinadora Ejecutiva desde 2022, cargo ratificado para el período 2024-2026, y con una Comisión Ejecutiva

que mantiene el principio rector de la representación federal de todos los CPRES⁴ del país.

Un hito fundamental en este proceso fue la creación, en octubre de 2023, de diversas comisiones de trabajo al interior de la Red: la Comisión de Formación, con especial foco en la aplicación y evaluación de la Ley Micaela y la Educación Sexual Integral; la Comisión de Protocolo, focalizada en la atención y prevención de las violencias; y la Comisión de Comunicación, para generar propuestas y documentos con argumentos sólidos vinculados a la defensa y profundización de las temáticas de géneros y diversidades. Estas comisiones han producido relevamientos e instrumentos de diagnóstico que constituyen hoy una base de información invaluable para el diseño de políticas. Posteriormente fue creada la Comisión de Asuntos Legislativos, bajo el objetivo de realizar seguimientos y articulaciones con las agendas legislativas referidas a temáticas de género y diversidad.

Paralelamente, en junio de 2022 se creó el Foro de Rectoras y Vicerrectoras de Instituciones Universitarias Públicas del CIN, un espacio de debate, diseño e implementación de políticas con perspectiva de género que coordina acciones junto a la RUGE. Esta institucionalización de liderazgos femeninos en el máximo nivel de conducción universitaria es quizás uno de los signos más claros de que algo ha cambiado irreversiblemente en la cultura institucional del sistema universitario argentino.

Ley Micaela: la formación como política de Estado

En enero de 2019 se sancionó la Ley 27.499, que lleva el nombre de Micaela García, víctima de un brutal femicidio. Durante abril del mismo año, la rectora coordinadora de la RUGE presentó un proyecto de adhesión a la Ley Micaela en el plenario de Rectores del CIN. Este

4 Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior.

proyecto fue aprobado por unanimidad, siendo un dato elocuente: en un órgano mayoritariamente masculino y con resistencias explícitas a la agenda de género, la adhesión a una ley que impone la capacitación obligatoria en perspectiva de género no encontró oposición formal.

A partir de ese momento, la RUGE desplegó una intensa labor de promoción, acompañamiento y seguimiento de la implementación de la ley en el sistema universitario. En poco tiempo, la casi totalidad de las universidades nacionales adhirió por resolución de sus consejos superiores, y un porcentaje muy significativo logró capacitar a sus máximas autoridades. La capacitación a las autoridades del propio CIN constituyó un gesto de enorme valor simbólico y político.

Pero la formación no se detuvo en las máximas autoridades. La RUGE impulsó, a través de distintas estrategias, la llegada de la Ley Micaela a todos los claustros y a todas las regiones del país. Un hito en este sentido fue el Programa integral de fortalecimiento institucional en políticas de género universitaria, ejecutado con fondos de la Secretaría de Políticas Universitarias, que incluyó un trayecto de formación federal del que participaron cientos de personas de universidades nacionales de todos los CPRES. Este programa se sistematizó en el libro “La formación de formadorxs en género en las universidades”, publicado por RUGE-CIN en 2023.

Uno de los nudos críticos en el abordaje de las violencias de género en el ámbito universitario ha sido la formación de los equipos jurídicos y sumariantes. Durante años, los procesos disciplinarios y los juicios académicos se sustanciaron bajo criterios ajenos a la perspectiva de género, lo que muchas veces derivaba en revictimizaciones, impunidad o resoluciones que no contemplaban las particularidades de las violencias machistas.

Fue precisamente para atender esta deuda que, en 2023, la RUGE impulsó una línea de trabajo específica destinada a formar a quienes tienen la responsabilidad de intervenir en estos procedimientos. En articulación con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, se desarrollaron ocho capacitaciones descentralizadas en

todos los CPRES, con la participación de más de doscientas treinta abogadas y abogados de áreas jurídicas de cincuenta y nueve universidades. El objetivo no fue solamente transmitir contenidos teóricos, sino generar criterios comunes de actuación y fortalecer la institucionalidad de las respuestas universitarias, de modo que los sumarios y juicios académicos se conviertan en herramientas efectivas para la garantía de derechos, en vez de perpetuar mecanismos de reproducción de las desigualdades.

Protocolos: del 40 al 80 por ciento en cinco años

Uno de los indicadores más elocuentes del impacto de la RUGE es la evolución de los protocolos de actuación frente a situaciones de violencia de género. En 2017, más del treinta por ciento de las universidades nacionales contaba con un protocolo aprobado. En 2019 esa cifra había ascendido al 73 por ciento (RUGE-CIN e Iniciativa Spotlight Argentina, 2021), y en los años siguientes se mantuvo por encima del ochenta por ciento, alcanzando a la fecha a la gran mayoría de las instituciones⁵.

Este crecimiento no fue automático ni lineal. Detrás de cada protocolo hay procesos institucionales complejos, resistencias, negociaciones, aprendizajes. La RUGE ha acompañado estos procesos a través de diversas estrategias, entre las que destacan las clínicas de casos por CPRES. Estos encuentros, destinados a los equipos de atención institucionales, han permitido compartir experiencias, analizar casos concretos, discutir criterios de intervención y fortalecer colectivamente las capacidades institucionales para el abordaje de las violencias. Desde 2019 hasta la actualidad, se han realizado decenas de estas clínicas en todas las regiones del país, con una metodología

⁵ Basado en registros internos RUGE-CIN actualizados a enero del 2026. Más información: <https://ruge.cin.edu.ar/recursero/protocolos>

que combina el análisis de casos con la reflexión sobre las prácticas institucionales.

La Comisión de Protocolo de la RUGE ha desarrollado, además, un relevamiento sobre el estado de situación de los instrumentos de protocolo —implementación, alcances, límites en su aplicación y reformulaciones— y sobre las características y condiciones materiales en las cuales se desempeñan los equipos de atención⁶. Este trabajo permite visibilizar no sólo los avances normativos sino también las condiciones reales en que se sostiene el trabajo cotidiano de acompañamiento a las personas que atraviesan situaciones de violencia.

La producción de investigación: visibilizar para transformar

Uno de los aportes más significativos de la RUGE ha sido la producción sistemática de investigaciones sobre las políticas de género en el sistema universitario, así como también acerca de las condiciones de vida de mujeres y diversidades. Esta producción ha tenido múltiples dimensiones y ha involucrado diversas estrategias metodológicas.

Un hito fundamental en esta línea fue el proyecto desarrollado en articulación con Iniciativa Spotlight Argentina, que implicó la firma de un convenio marco por parte del Consejo Interuniversitario Nacional en abril de 2020. Este acuerdo generó una propuesta de trabajo anual que produjo: un informe diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino, que incluyó encuestas a rectores, representantes RUGE, referentes de espacios de atención, y a estudiantes, docentes, investigadoras e investigadores; el libro “RUGE: El género en las universidades”, una memoria

6 Para acceder al informe completo, ingresar a: <https://ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones/43-informe-preliminar-ruge-relevamiento-sobre-los-protocolos-para-el-abordaje-de-las-violencias-por-motivos-de-genero-en-el-sistema-universitario>

de las experiencias de construcción de la red feminista; y el desarrollo del software Registro de Situaciones de Violencia de Género (RESIVGE), concebido para homogeneizar los criterios de registro en todo el sistema universitario. A su vez, fueron desarrollados diversos talleres, capacitaciones, articulaciones con organizaciones de la sociedad civil y la creación de un documental audiovisual que recopila la trayectoria de la Red.

Paralelamente, la RUGE impulsó la incorporación de la variable identidad de género en los sistemas de información universitaria. A través de una mesa de trabajo interministerial con INDEC y otras instituciones, se logró incorporar la variable identidad de género en el relevamiento anual Araucano, dando cumplimiento a la Ley de Identidad de Género⁷. También se efectivizaron gestiones ante el Ministerio de Educación de la Nación para garantizar la emisión de títulos académicos que respeten la identidad de género autopercebida, lo que dio lugar a la Resolución 1892/2022.

En 2023, la RUGE impulsó un Relevamiento anual de las políticas de género y diversidad del Sistema Universitario, el cual cada institución universitaria responde a través de su representante RUGE. El objetivo es mantener actualizado el dato respecto a las políticas implementadas: aprobación y modificación de protocolos, implementación de Ley Micaela, cupo laboral trans, títulos no binarios, creación de espacios de cuidado de infancias, reglamentos de cupo y paridad, y datos sobre violencias de género.

El desarrollo más ambicioso en materia de información ha sido el RESIVGE, concebido inicialmente en el marco del proyecto en alianza con Iniciativa Spotlight Argentina y desarrollado en articulación con el área de sistemas del CIN. El registro tiene dos objetivos fundamentales: homogeneizar los criterios y formatos de registro de

7 Para más información, acceder al documento “Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitarios”: <https://www.argentina.gob.ar/generos/lineamientos-para-la-incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-y-diversidad-en-los-sistemas>

situaciones de violencia, ofreciendo una herramienta dinámica para la gestión y el seguimiento, y generar estadísticas sobre las características que asume la violencia y discriminación por razones de género en el sistema universitario.

Sin embargo, la implementación del sistema de registro quedó momentáneamente suspendida debido a la incertidumbre sobre la posibilidad de que los datos volcados en el sistema pasaran a ser de dominio público para el Poder Ejecutivo Nacional. Este episodio, ocurrido a comienzos de 2025, constituye una señal de alerta sobre los riesgos que enfrentan las políticas de género en un contexto de avance de fuerzas políticas abiertamente hostiles a los feminismos y las diversidades.

Haciendo Universidades Feministas: las jornadas como espacio de encuentro

Uno de los espacios más significativos que la RUGE ha generado para la reflexión colectiva y la construcción de agenda son las Jornadas “Haciendo Universidades Feministas”, las cuales se realizan anualmente desde 2022 con una convocatoria federal y una participación creciente.

La primera edición se llevó a cabo en mayo de 2022 en la Universidad Nacional de Rosario, con mesas de trabajo para la socialización de experiencias y la producción de propuestas concretas sobre el abordaje de las violencias, la transversalización de la perspectiva de género, las políticas de conciliación, los cuidados y las políticas de diversidad sexogenéricas. Ese mismo año, en noviembre, la RUGE coorganizó el Encuentro Regional “Pensar las universidades en clave trans feminista”, en homenaje a Alejandra Ironici, en la Universidad Nacional del Litoral.

La segunda edición se realizó en septiembre de 2023 en la Universidad Nacional de La Plata, en conjunto con las clínicas de casos federales, y contó con la conferencia de cierre de Dora Barrancos,

en un gesto que reconoce su lugar fundamental como pionera de los feminismos académicos en la Argentina.

La tercera edición, celebrada en noviembre de 2024 en la Universidad Nacional de las Artes, contó con más de cuatrocientas personas de universidades de todo el país, más de ciento veinte trabajos presentados, y una jornada de activaciones artísticas titulada “La universidad de lo sensible”. El momento más emotivo fue la entrega del Doctorado Honoris Causa a la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito. El gesto tiene una potencia simbólica enorme: la universidad pública argentina reconociendo como merecedora del máximo honor académico a una organización de la sociedad civil que protagonizó la lucha por un derecho humano fundamental.

La cuarta edición de las Jornadas se realizó en la Universidad Nacional de Córdoba (2025), bajo el lema “Tramar, resistir, insistir: políticas de género que se construyen en red”, y convocó a más de quinientas personas de universidades de todo el país, consolidando el crecimiento sostenido de las jornadas a lo largo de los años. En ese marco, se entregó el Doctorado Honoris Causa a Roberta Clarke, comisionada de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. La quinta edición, prevista para 2026, se realizará en la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Articulaciones y presencia en la agenda pública

La RUGE no ha trabajado en soledad. Desde sus orígenes, ha tendido puentes con otros espacios del sistema universitario —como la Red de Cátedras Universitarias de Aborto (RUDA) o la Red Interuniversitaria de Derechos Humanos (RIDDHH-CIN)—, así como también junto a organismos del Estado nacional y provincial, organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas y feministas de otros países.

En relación al Estado nacional, la articulación ha sido intensa y diversa: con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

(hasta su desmantelamiento), Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Secretaría de Políticas Universitarias, y el INDEC. Con el gobierno de la Provincia de Buenos Aires se participó en la creación de la Escuela de Género, Gobierno y Comunidad y reuniones periódicas de la Dirección Provincial de Equidad de Género en Salud, así como también se llevaron adelante articulaciones junto al Ministerio de Infraestructura.

En el ámbito internacional, la RUGE ha establecido vínculos con la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUALC), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), OBREAL, y con asociaciones universitarias de México y Colombia, participando en paneles y conversatorios sobre liderazgos femeninos en la educación superior y agendas feministas universitarias.

La presencia en la agenda pública se ha materializado también a través de una intensa actividad en medios de comunicación y redes sociales, con campañas de visibilización en fechas clave y una cobertura periodística amplia y sostenida que ha contribuido a instalar los debates feministas más allá de los claustros universitarios.

Lo que viene: desafíos en un contexto hostil

El camino recorrido es impresionante. En menos de una década, el sistema universitario argentino ha experimentado una transformación profunda en materia de políticas de género. Pero sería un error pensar que estos logros son irrevocables. El actual contexto político, signado por el avance de fuerzas de extrema derecha que cuestionan abiertamente la agenda de género, plantea desafíos inéditos. La suspensión de la implementación del RESIVGE por temor a que los datos sensibles sobre violencia de género puedan ser utilizados con fines persecutorios es apenas una muestra de lo que puede venir. La desaparición del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, la desinversión en políticas de cuidado, los discursos que

niegan la violencia de género, son todas señales de que estamos ante un cambio de época. Y en ese cambio, las universidades no son una isla.

Frente a esto, la RUGE tiene varios desafíos por delante. El primero es sostener y profundizar la institucionalidad construida, sin burocratizarse ni perder la capacidad de innovación. El segundo es seguir produciendo información confiable y rigurosa, cuidando los datos recabados en contextos hostiles. El tercero es profundizar la formación en perspectiva de género en todos los claustros y disciplinas, integrando la perspectiva de género en los planes de estudio, la investigación, la extensión y la gestión cotidiana. El cuarto es fortalecer las articulaciones con otros actores sociales y políticos que comparten nuestra agenda: movimientos feministas, sindicatos, organizaciones de derechos humanos, espacios progresistas del Estado, redes internacionales. El quinto, quizás el más complejo, es mantener viva la capacidad de autocrítica y de revisión permanente de nuestras propias prácticas, para no reproducir desigualdades ni exclusiones.

Por último, necesitamos seguir imaginando. La universidad feminista no es un destino al que se llega y se permanece. Es un horizonte que se construye día a día, en cada intervención, en cada protocolo, en cada capacitación, en cada jornada, en cada articulación. Es una forma de habitar la universidad que reconoce las desigualdades, que lucha contra las violencias, que promueve la igualdad, que cuida las trayectorias, que reconoce las diferencias, que amplía los horizontes de lo posible.

Como dijimos al principio, una vez que se ve, no hay vuelta atrás. Y nosotras vimos. Vimos la matriz patriarcal que estructuraba nuestras instituciones, vimos el continuo que une los micromachismos con los femicidios, vimos la violencia que se ejercía en nombre de la meritocracia y la neutralidad. Y una vez que se ve, no hay vuelta atrás. Podrán venir contextos hostiles, podrán intentar desandar lo andado, podrán amenazar con quedarse con nuestros datos o con cerrar nuestros espacios. Pero no podrán hacernos no ver. Y mientras

sigamos viendo, seguiremos organizándonos, seguiremos luchando, seguiremos haciendo universidades feministas.

Porque allí estamos paradas. Porque de ese hilo deberemos seguir tirando para defender estas conquistas frente a los movimientos regresivos. Y también para profundizarlas.

Bibliografía

Departamento de Información Universitaria de la Secretaría de Políticas Universitarias (DNPeIU - SPU) (2022). *Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2021-2022*.

Martin, A. (2021). *RUGE, el género en las universidades*. RUGE-CIN. RUGE-CIN e Iniciativa Spotlight Argentina (2021). *Informe Final Diagnóstico sobre la Implementación de Políticas de Género en el sistema universitario argentino*.

EJE 1

**Punto de partida: federalizar la agenda
y relevar el estado de situación**

DESAFÍOS EN LA CREACIÓN DE UNA AGENDA UNIVERSITARIA FEMINISTA Y FEDERAL: EL ROL DE LOS CPRES EN LA RUGE-CIN

CPRES NOA⁸

Lucía Fernández (UNCa)

Julia Saldaño (UNT)

Luz del Sol Sánchez (UNSa)

Claudia Ugarte (UNJu)

Introducción

Desde fines del siglo pasado, y en especial a partir de la emergencia del Ni Una Menos en 2015, se fortaleció una mirada crítica que condujo al debate académico en torno al conocimiento científico, la estructura y la cultura universitaria androcéntrica⁹, gracias a las acciones de grupos militantes y movimientos políticos y sociales que incentivaron en las universidades la creación de las áreas y los estudios de género. La segunda década del presente siglo nos abraza en un contexto de profunda crisis del sistema universitario y nos lleva

8 Colaboran: Beatriz Guevara (UNSa), Liliana Louys (UNJu) y Sandra Márquez (UNT).

9 Para Victoria Sau (1981, pp. 45-46), el androcentrismo es el enfoque de un estudio, análisis o investigación desde la perspectiva masculina únicamente. Es una mirada unilateral que toma al varón/hombre como medida de todas las cosas considerando que su experiencia es universal e invisibilizando las contribuciones de las mujeres y disidencias/diversidades sexogenéricas en la sociedad.

a reafirmar el compromiso por una universidad pública, gratuita y laica, junto al fortalecimiento de políticas con perspectiva de género tendientes a promover la igualdad y la equidad.

La creación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (en adelante RUGE) en 2015 y su institucionalización en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) tres años después dan cuenta de las estrategias feministas que se fueron desarrollando en el Sistema Universitario Nacional.

Para cumplir con el objetivo de este libro, que pretende ser testimonio vivo de estos diez años de implementación de protocolos y políticas para la atención, la prevención y la erradicación de las violencias por motivos de género, resulta conveniente en primera instancia realizar una caracterización del sistema de Educación Superior Argentino.

A tal fin, diremos que el mismo está organizado regionalmente en lo que se conoce como CPRES (Consejos de Planificación Regional de la Educación Superior) para facilitar la planificación y articulación entre las 75 instituciones de educación superior (Universidades Nacionales, Universidades Provinciales e Institutos Universitarios) que conforman el CIN.

Los CPRES son siete: Bonaerense, Metropolitano, Centro, Nor-este, Nuevo Cuyo, Noroeste y Sur. Cada uno de ellos está coordinado por un Consejo Regional, integrado por los ministros de educación de las provincias comprendidas en la región y los rectores y rectoras de las universidades, tanto públicas como privadas.

Tal como lo estipula el reglamento de redes del CIN,¹⁰ la máxima autoridad de cada institución universitaria designa una persona en calidad de representante titular y una persona en calidad de suplente, quienes serán las encargadas de representar a su universidad ante la RUGE. Cada representante RUGE, según la región en la que se encuentre su institución universitaria, forma parte de un CPRES específico. A su vez, cada CPRES cuenta con una persona encargada de

10 Reglamento de redes dependientes del CIN AcPI N° 1102/20 anexo. Art. 4.

la coordinación de dicho CPRES, quien tiene el legado de garantizar la intercomunicación entre las diferentes regiones y la federalización de las acciones de la red. Estas coordinadoras conforman, junto a la Coordinadora Ejecutiva, la Comisión Ejecutiva de la Red. La Red es presidida por la Rectora Coordinadora, elegida en asamblea por el voto de sus integrantes.

El período 2015-2018 fue de suma importancia en el ámbito universitario por los efectos que aparejó el contexto de movilización feminista y el colectivo de la disidencia “en las calles al grito de Ni Una Menos, pero no sólo ahí, sino que también fueron protagonistas en el Paro internacional de Mujeres, en los pañuelazos y en los históricos Encuentros Nacionales de Mujeres.” (Vázquez Laba y Pérez Tort, 2021, p. 30). Durante los últimos años, las universidades argentinas han avanzado de manera significativa en la incorporación y transversalización de la perspectiva de género al interior de sus políticas, programas académicos y prácticas institucionales. Este proceso ha implicado en algunas universidades, la creación de programas específicos de género, diversidad y derechos humanos y la inclusión de contenidos de género en las currículas, la formación docente y la investigación.

El presente capítulo recoge la experiencia universitaria pública de la RUGE-CIN en vinculación con las problemáticas contextuales actuales (desfinanciamiento del sistema universitario y desmantelamiento de las políticas de género, principalmente), atendiendo a la conformación, organización, funcionamiento y vinculaciones de los CPRES dado que, “la reflexión sobre las experiencias personales ha sido un nudo fundamental de las prácticas políticas feministas y también de sus producciones teóricas” (Esquivel, 2023, p. 1153). Por este motivo, el objetivo que nos proponemos es recuperar la experiencia feminista a través de los relatos de las personas que integran los siete CPRES que nuclea a las universidades públicas argentinas en RUGE-CIN y sus implicancias, con el fin de comprender territorialmente los avances y desafíos existentes.

Metodológicamente, el enfoque cualitativo del trabajo posibilita el análisis en detalle de los espacios feministas en el contexto universitario actual, poniendo el foco en las posibilidades y limitaciones que inciden en la transversalización de la perspectiva de género. Interesa la estructura interna, la organización y los documentos que institucionalizan el trabajo con esta perspectiva. Se problematizan las relaciones y los vínculos que se establecen con instituciones externas en relación a la legislación, políticas de género y normativas vigentes.

Se realizaron dos modelos de relevamiento en la plataforma Google Forms, el primero tuvo como unidad de análisis a representantes RUGE-CIN de cada institución universitaria pública, y el segundo a las coordinadoras RUGE-CIN de CPRES. Los instrumentos vinculan dimensiones sobre los espacios feministas que funcionan en las universidades atendiendo a: a) organización territorial (vínculos entre los CPRES, historicidad, universidades que lo integran, características particulares, estrategias conjuntas, organización), b) política (interpelamos sobre los feminismos que confluyen en cada CPRES, vinculaciones con otras instituciones, estrategias), c) organización institucional (universidades y áreas género, dependencias, relaciones) y d) políticas universitarias de género. Los cuestionarios se enviaron vía correo electrónico, finalizando el relevamiento en el mes de octubre del año 2025.

El relevamiento destinado a representantes RUGE-CIN obtuvo un total de 35 respuestas, es decir, 35 instituciones, de un total de 62 instituciones universitarias que conforman la RUGE (según registros a octubre 2025), representando un índice de participación del 56.45% de universidades que integran la mencionada Red. Por otra parte, el relevamiento destinado a Coordinadoras RUGE-CIN de CPRES (7 personas en total) obtuvo el 100% de participación.

Mediante los datos relevados se realizó un análisis de mapeo bajo el objetivo de conseguir una descripción general de los CPRES, lo que también posibilita relacionar las distintas variables y entender la dinámica de los mismos, la prevalencia de las acciones, los desafíos

que atraviesan los espacios feministas y las estrategias para efectivizar la transversalización de la perspectiva de género en las universidades.

Los CPRES en contexto: conformación y organización

La RUGE-CIN es un espacio federal que se propuso colaborar en el diseño y desarrollo de políticas que contribuyan a erradicar las violencias y desigualdades por motivos de género y así fomentar instituciones más igualitarias e inclusivas. La creación y puesta en funcionamiento de los CPRES en el marco de la Red se inscribe en un proceso histórico de suma complejidad donde las universidades, tradicionalmente concebidas como espacios de reproducción del conocimiento androcéntrico, han atravesado la interpelación de los movimientos feministas y del colectivo de las disidencias sexogenéricas. La tensión entre la tradición académica androcéntrica y las demandas de inclusión y reconocimiento de las experiencias de género diversas ha generado un campo de disputa epistemológica y política que trasciende lo meramente administrativo.

La RUGE-CIN, en cuanto red que nuclea a los espacios feministas de las universidades, se encargó de organizar los CPRES atendiendo a la geografía y a las distancias entre las universidades con el fin de facilitar la comunicación y las acciones mancomunadas. A solicitud de la Red, cada universidad designa, titular y suplente para representarla en la Red. A su vez, las representantes de las universidades que conforman el CPRES, por votación en asamblea, eligen a la coordinadora.¹¹

De las encuestas realizadas surge que, en el contexto actual de desfinanciamiento al sistema universitario nacional, existen casos en donde las representantes y/o las coordinadoras de CPRES realizan las actividades en sus espacios de género universitarios de forma *ad*

11 Para más información sobre los procedimientos de designación y organización de la Red RUGE-CIN, ver Resolución CE N° 1299/18 del CIN.

honorem repartiendo el tiempo entre el trabajo docente y/o no docente y el de militancia. En otros, son representantes que accedieron a cargos jerárquicos en áreas de género y/o, en la gestión universitaria y cumplen con la representación en RUGE como parte del trabajo rentado; y al finalizar la gestión, se retiran con la experiencia de haber compartido saberes y acciones en la red. Es decir, nos encontramos con casos de doble y hasta triple jornada laboral. Cabe aclarar que ningún cargo de representación en RUGE-CIN posee honorarios designados para esa tarea específica.

Los CPRES en RUGE-CIN emergen como espacios complejos de articulación territorial que trascienden la coordinación administrativa de la Red, para constituirse en ámbitos de construcción de consensos, negociación de diferencias y producción colectiva de estrategias de transformación universitaria. En su función articuladora, estos organismos operan como mediadores entre las particularidades locales de cada universidad y las demandas generales del movimiento feminista, creando puentes entre experiencias institucionales múltiples y facilitando la circulación de saberes, prácticas y recursos.

De acuerdo al Anuario 2023 de Estadísticas Universitarias de la Argentina,¹² el CPRES Metropolitano concentra casi el 46% del claustro estudiantil a nivel nacional, mientras que las regiones Centro y Nuevo Cuyo le siguen en peso relativo, sumando otro 33% del total nacional, y por último, los CPRES Noroeste, Noreste y Sur presentan menor densidad institucional y de matrícula, aunque cumplen un rol estratégico en la federalización del sistema universitario. Cabe remarcar que, en todas las regiones predomina la matrícula estatal sobre la privada.

La articulación que promueven los CPRES no se limita a la dimensión horizontal entre universidades del mismo territorio, sino que se extiende verticalmente hacia instancias nacionales e internacionales, y transversalmente hacia movimientos sociales, organizaciones de la sociedad civil y organismos gubernamentales. Esta multidimensio-

12 Para acceder a los Anuarios Estadísticos, ingresar a este link: <https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/anuarios>

nalidad convierte a los CPRES en nodos estratégicos de una red más amplia de actores comprometidos con la equidad e igualdad de género, posicionándolos como espacios privilegiados para la construcción de alianzas políticas y académicas que exceden el ámbito universitario tradicional. Sin embargo, esta función articuladora enfrenta tensiones significativas derivadas de las asimetrías de poder, recursos y desarrollo institucional entre las universidades participantes, lo que puede generar dinámicas de centralización o marginalización que contradicen los principios de horizontalidad y participación democrática característicos de los feminismos.

Les representantes RUGE y coordinadoras de cada CPRES deben navegar continuamente entre la necesidad de mantener la diversidad de enfoques feministas presentes en cada territorio y la construcción de posiciones comunes que permitan una acción coordinada eficaz. Esta tensión se intensifica cuando se encuentran perspectivas teóricas y prácticas que pueden resultar contradictorias o incompatibles, desde feminismos académicos institucionalizados hasta activismos de base que cuestionan las estructuras universitarias. La capacidad articuladora de los CPRES se pone a prueba en su habilidad para crear espacios de diálogo y articulación que no neutralicen estas diferencias, sino que las transformen en potencialidades para la innovación y el cambio, manteniendo la vitalidad política de los feminismos mientras construyen marcos de acción colectiva sostenibles y efectivos.

Desafíos de los CPRES en el camino a potenciar una RUGE federal

Desde sus inicios, la RUGE-CIN ha logrado consolidar un marco de colaboración y legitimación entre los CPRES, aunque persisten tensiones y desafíos ligados a la heterogeneidad institucional, la disponibilidad de recursos y la participación desigual de las universidades. El desafío se centra en comprender las posibilidades y limitaciones del

territorio universitario para fortalecer la creación e implementación de políticas de género y construir experiencias feministas sostenibles atendiendo a los múltiples contextos y niveles de desarrollo en la transversalización de la perspectiva de género.

No obstante, los avances acumulados hasta el momento evidencian un compromiso creciente de las universidades con respecto a la equidad e igualdad en derechos y oportunidades, la prevención de las violencias y la discriminación por motivos de género. Este proceso dinámico requiere un seguimiento constante, capacitación continua y participación activa de la comunidad universitaria para consolidar prácticas realmente inclusivas y transformadoras, que propicien la transversalización de la perspectiva de género en los espacios universitarios.

La conformación, difusión y articulación de la Red RUGE-CIN significó elaborar acuerdos dentro de las instituciones de nivel superior y comprender que “éramos feministas haciendo política feminista en instituciones androcéntricas” (Martín y Rovetto, 2021, p. 41). De este modo las feministas académicas lograron la aprobación de protocolos de prevención y abordaje de violencia de género en las universidades, lo que significó un gran avance en el tratamiento y en la prevención de las violencias. Asimismo, en 2018 fue sancionada la Ley N° 27.499, Ley Micaela, con el objetivo de establecer la capacitación obligatoria en temas de género y violencias por motivos de género a todas las personas que trabajasen en la función pública. Al año siguiente “con el impulso de la coordinación de la Red RUGE-CIN -especialmente de Sandra Torlucci, Gabriela Dicker y Néstor “Yuyo” García-, la ley logró la adhesión de dicho órgano a través del Acuerdo Plenario N° 1.076” (RUGE-CIN, 2025, p. 1).

Desde una mirada federal, y según el relevamiento realizado, las coordinadoras de los CPRES coinciden en que la RUGE ha incidido positivamente en las universidades impulsando la transversalización de género y las políticas universitarias de género. Los espacios feministas recientemente creados son el de la Universidad de Villa Mer-

cedes (2024) correspondiente al CPRES Nuevo Cuyo y de Río Cuarto (2025) del CPRES Centro.

En relación al análisis del funcionamiento de los CPRES, mediante los datos recabados en el relevamiento a coordinadoras y representantes, se identifican varios aspectos centrales sobre las políticas de género en el ámbito universitario. En primer lugar, destaca la influencia decisiva que ha tenido la RUGE en la creación y fortalecimiento de los Protocolos contra las violencias por motivos de género. En segundo lugar, se resalta la incorporación y aplicación de la Ley Micaela en el sistema universitario, lo que ha generado un avance significativo en la formación y sensibilización en temáticas de género dirigida los distintos actores que conforman la comunidad universitaria, contribuyendo a la construcción de espacios más seguros y responsables. En tercer lugar, se observa el impulso sostenido en la creación y fortalecimiento de espacios específicos destinados al desarrollo de políticas de género, tanto en instancias de gestión, como académicas y comunitarias, lo que ha fortalecido la articulación de redes interinstitucionales y la institucionalización de las mencionadas políticas.

También, resulta relevante la producción de materiales de divulgación y formación, la visibilidad de la temática de género en los distintos niveles universitarios y la generación de conocimientos a través de experiencias prácticas, conjuntas y colectivas como las Clínicas de Casos y materiales específicos sobre género, violencias sexistas y clínica de casos, contribuyeron a visibilizar la problemática. El impulso de intercambio colaborativo entre las personas integrantes de los distintos CPRES en la RUGE permitió institucionalizar las políticas de género y colocar la prevención y atención de la violencia patriarcal en la agenda universitaria. En este entramado de relaciones positivas al interior de la Red, además, se crearon y jerarquizaron espacios feministas preocupados por impulsar y desarrollar políticas de género.

Respecto a los aspectos más deficitarios de las políticas de género, tanto las coordinadoras como las representantes de los CPRES dan

cuenta, en primer lugar, de que la principal problemática identificada es la falta de financiamiento para su desarrollo. Esta carencia presupuestaria afecta directamente la implementación de programas, la continuidad de acciones y la consolidación de estrategias institucionales.

En segundo lugar, se destacan otros déficits importantes: las políticas específicas para el colectivo LGTTBIQ+¹³, incluyendo la implementación del cupo laboral trans, la imposibilidad de consolidar un registro único para casos de violencia de género, la falta de jerarquización institucional de las políticas de género, la insuficiencia de acciones para prevenir y atender la discriminación por género y, por último, la creación de políticas de cuidado.

Existe un consenso entre los CPRES sobre que la raíz de estos déficits se encuentra en la histórica falta de presupuesto para los espacios feministas, ya sea de manera exclusiva o combinada con otros factores. En algunos casos se hace referencia explícita a la falta de jerarquización política y simbólica por parte de los gobiernos de las universidades nacionales, mientras que aparece como un agravante las políticas recesivas implementadas por el gobierno nacional actual. Además, se mencionan factores vinculados a la heterogeneidad de los CPRES como un condicionante adicional que limita la uniformidad y efectividad de las políticas de género a nivel regional.

En relación con la implementación de un sistema único (digital) de registro de situaciones de violencia de género¹⁴, se identifica el desfinanciamiento, las cuestiones técnicas y la ausencia de un acuerdo político sobre los contenidos del registro como obstáculos claves, lo que evidencia la complejidad de consolidar herramientas comunes

13 Las siglas hacen referencia a: lesbianas, travestis, trans, bisexuales, intersexuales y queers. El signo “+” indica que esta enumeración no es cerrada y puede ser modificada en el tiempo.

14 Desde RUGE-CIN, se trabajó en conjunto para elaborar el Sistema de Registro de Situaciones de Violencia de Género (RESIVGE). Los beneficios de crear este formato de registro unificado es promover la sistematización y comparación de los datos acerca de las situaciones de violencia por motivos de género en todo el Sistema Universitario Nacional. Según registros a octubre de 2025, su implementación aún no pudo ser efectuada.

y operativas a nivel nacional. En conjunto, estos factores evidencian que los déficits no son solo económicos, sino también estructurales y políticos, representando un desafío crítico para avanzar hacia políticas de género sostenibles, inclusivas y efectivas en el ámbito universitario.

Las universidades en los CPRES

De acuerdo con la información brindada por las representantes RUGE–CIN, el CPRES NOA estaría entre los espacios feministas universitarios más antiguos del país con resolución de creación, como por ejemplo; la Comisión de la Mujer de la Universidad Nacional de Salta (1989) a instancias de María Julia Palacios y Violeta Carrique, el Área de Género y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Jujuy (1990) con Liliana Louys y el Centro de Estudios Históricos e Interdisciplinarios sobre Mujeres (CEHIM) fundado en 1991 y cuya primera directora es Beatriz Garrido. El mismo en 2022 fue jerarquizado en la actual Secretaría de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Tucumán. Estos espacios han realizado de manera conjunta investigaciones, eventos académicos y acciones de militancia desde fines del siglo pasado, cuando el género aún era “mala palabra”, parafraseando a Tarducci et al. (2019).

La puesta en marcha de los CPRES desde una perspectiva federal que específicamente vincula las acciones feministas llevadas adelante por las universidades de todo el país ha priorizado la interacción entre estas acciones y la RUGE–CIN a partir de la agenda que plantea la Red, pero respetando la autonomía y la cooperación mutua. De este modo se han desarrollado acciones conjuntas promovidas por la RUGE. Según nuestro relevamiento, las Clínicas de Casos Federales son actividades que los siete CPRES (100%) han realizado en forma conjunta lo cual es coherente porque es una actividad promovida desde la Red.

Otra acción también promovida por la Red (en articulación con el Ministerio de Justicia de la Nación) y que ocupa el segundo lugar, son las capacitaciones para el personal de las áreas legales universitarias (2023) con la participación de un 86 % de los CPRES. Le siguen las capacitaciones RUGE-CIN a los equipos de Protocolo y las declaraciones conjuntas de la Red con el 71% de participación.

También de forma mayoritaria, con la participación del 57 % de los CPRES, se han realizado las siguientes acciones en forma conjunta: Capacitaciones en Ley Micaela, campañas de difusión, y por último, construcción de una agenda común para acciones puntuales (por ejemplo: 8 de marzo, Ni Una Menos, Día de Acción Global por el Aborto Legal, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, etc.). Cabe aclarar que, aunque la capacitación en Ley Micaela fue fuertemente impulsada por la RUGE-CIN, no siempre se pudo realizar, de forma conjunta, en los distintos CPRES.

Claramente, la falta de financiamiento es el principal problema para el funcionamiento de los CPRES: siete de ellos alertan disponer de menores recursos en las universidades más pequeñas; seis CPRES señalan la falta de financiamiento para acciones conjuntas; y por último, cinco coinciden en las políticas públicas recesivas del gobierno nacional, respecto de la igualdad y equidad de género.

La distancia geográfica entre las universidades del CPRES también es señalada como un factor de incidencia negativa, en tanto que para los CPRES más pequeños y alejados de las grandes universidades, esta incidencia disminuye. Los CPRES más afectados por las distancias geográficas son NEA, NOA, Bonaerense y Sur, debido a contener en su interior facultades y/o universidades chicas y/o alejadas de los grandes centros. Por último, los CPRES que no le asignan incidencia negativa a este factor son Metropolitano, Centro y Nuevo Cuyo, los cuales engloban universidades de gran dimensión (en términos de cantidad de estudiantes y oferta académica) y se sitúan en las ciudades de mayor densidad poblacional.

Con un peso levemente inferior a los señalados (pero aún considerable) en los relevamientos aparece el siguiente factor: “la mayoría de lxs representantes de las universidades no tienen cargos rentados, dentro de la gestión y asumen las tareas de RUGE en su tiempo libre” señalado con, al menos, algún tipo de incidencia negativa en seis de los siete CPRES. De acuerdo a los datos relevados, con un peso también significativo, se encuentra el factor: “discontinuidad de las políticas de igualdad de género en las universidades que forman parte del CPRES”, señalado con al menos algún nivel de incidencia, por cinco de los siete CPRES.

Algunas consideraciones finales

En los últimos dos años, durante el actual gobierno nacional (2023-2025), las políticas de género en Argentina, y especialmente en el ámbito universitario, han sufrido un retroceso. Programas esenciales para la promoción de la igualdad, la prevención de la violencia y la atención de situaciones de vulneración de derechos fueron desfinanciados, desmantelados o directamente discontinuados. Esta situación ha dejado a muchas universidades sin recursos suficientes para sostener protocolos de intervención, capacitación en género y espacios de contención para quienes atraviesan situaciones de violencia por motivos de género.

Frente a este vacío institucional, los espacios feministas, tanto institucionalizados como autónomos, han asumido un rol central y han redoblado esfuerzos. La generación y el sostenimiento de redes mediante los CPRES de la RUGE-CIN han desarrollado estrategias innovadoras para garantizar la continuidad de la formación en igualdad de género, la prevención de la violencia y la promoción de derechos. Estas redes no solo sostienen la capacitación y sensibilización de la comunidad universitaria, sino que también promueven la articulación entre distin-

tos actores institucionales y sociales para mantener viva la perspectiva de género y diversidad en la educación superior.

Este escenario, sin embargo, plantea desafíos importantes. La precarización de los recursos y la falta de apoyo por parte del gobierno nacional dificultan la expansión y consolidación de políticas de género efectivas, obligando a los colectivos feministas a asumir cargas adicionales y a innovar continuamente para cubrir vacíos institucionales. Hacia el futuro, resulta fundamental fortalecer la articulación entre universidades, organismos estatales y organizaciones sociales, garantizar financiamiento sostenido, consolidar la formación en prevención de las violencias y ampliar la transversalización de la perspectiva de género en todos los niveles del sistema universitario.

La sanción de leyes y normativas nacionales, como la Ley de Educación Nacional y la Ley Micaela, junto con la aprobación de protocolos de prevención y abordaje de violencia de género en diversas casas de estudios, ha generado un marco normativo que promueve la equidad, la inclusión y la construcción de ambientes educativos libres de discriminación. La transversalización de la perspectiva de género se refleja también en la planificación institucional, en la participación de estudiantes y docentes en comisiones de género, así como también en la promoción de proyectos de investigación con enfoque de género y en la articulación con políticas públicas locales y nacionales.

Bibliografía

- Esquivel, J. (2023). Algunos aportes feministas al concepto de experiencia, en: A. Camou (Coord.). *Cuestiones de teoría social contemporánea*. Universidad Nacional de La Plata; EDULP, pp. 1153-1181: gráf. En Memoria Académica. Disponible en: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.5865/pm.5865.pdf>
- Martin, A y Rovetto, F. (2021). Las violencias de género y los feminismos en las universidades: una nueva etapa. En A. Martín (comp).

- Ruge, el género en las universidades*. RUGE – CIN Iniciativa Spotlight Disponible en: <https://bibliotecadigital.cin.edu.ar/items/a411db39-1111-4016-8952-817bde06cccf>
- Sau, V. (1981). Androcentrismo. En Sau, Victoria. *Un Diccionario Ideológico Feminista*. Icaria.
- Tarducci, M, Trebisacce, C, Grammatico, K (2019). *Cuando el feminismo era mala palabra. Algunas experiencias del feminismo porteño*. Espacio Editorial.
- Vázquez Laba, V, Pérez Tort, M. (2021). La segunda gran reforma universitaria: género y feminismo para la creación de políticas de igualdad. En A. Martín (Comp), *RUGE, el género en las Universidades* (pp. 23-38). RUGE-CIN.

La Clínica de Casos como espacio de reflexión y aprendizaje colectivo¹⁵

CPRES NEA

Analía García (Universidad Nacional del Nordeste-Chaco)

Erika Sánchez (Universidad Nacional del Nordeste-Corrientes)

*Maiara García Dalurzo (Universidad Nacional
del Nordeste-Corrientes)*

Corina Velardez (Universidad Nacional del Nordeste-Chaco)

Introducción

Las universidades no son escenarios neutrales ni se encuentran al margen de las problemáticas sociales que atraviesan a la sociedad. Cotidianamente sus pasillos y sus aulas son escenarios en los se reproducen las desigualdades estructurales de género, y en muchas ocasiones, reconocerlas e identificarlas para su abordaje, no es una tarea sencilla. Vazquez Laba et al. (2022) señalan que existe cierta especificidad en aquella problemática, ya que las mencionadas desigualdades se entrelazan con las lógicas jerárquicas y -muchas veces- excluyentes de la matriz saber-poder propia de los ámbitos universitarios.

Los feminismos universitarios han interpelado -no sin tensiones- a la academia, promoviendo la investigación y producción de cono-

15 La producción de este artículo se realizó con la colaboración de Zulma Cabrera y Gisela Spasiuk de la Universidad Nacional de Misiones a partir de intercambios y reflexiones en el marco de la agenda promovida por la RUGE-CIN.

cimiento en el campo de estudios de género y sexualidades, y funcionando como la primera red conceptual, con el fin de poder pensarse hacia el interior de las instituciones y analizar cómo la universidad y los vínculos que en la misma se despliegan, son también escenarios donde discursos, tensiones y relaciones de poder evidencian situaciones de violencia por razones de género y discriminación, mediante formas y dinámicas particulares.

Este capítulo se define a partir de dos objetivos. Por un lado, recuperar la experiencia de trabajo y la militancia que ha acompañado la década de vigencia de los protocolos, identificando aportes regionales y federales para impulsar la reforma de dichos instrumentos. Por el otro, analizar el abordaje de las violencias basadas en razones de género, producidas y reproducidas en el sistema universitario nacional, a partir de la implementación de lo que en RUGE hemos denominado las Clínicas de Casos. Considerada ésta una herramienta sustancial para los equipos técnicos, se trabaja sobre situaciones reales, en un ámbito legítimo de escucha, atendiendo al contexto institucional y social en que se inscriben. El recorrido se inicia con la recuperación de la experiencia acumulada a lo largo de una década, para compartir las tensiones y dificultades que los distintos equipos de abordaje hemos enfrentado.

Con la creación e implementación de los Protocolos contra la violencia o discriminación por motivos de género, identidad de género u orientación sexual y de los programas de sensibilización, se visibilizan las situaciones de discriminación y hostigamiento producidas en el marco de relaciones académicas, estudiantiles, institucionales y/o laborales, tanto dentro como fuera de los espacios físicos de la universidad. Trebisacce y Dulbecco (2021) señalan que el propósito del instrumento es triple: intervenir, sancionar y prevenir, desde donde surgen nuevas preguntas y estrategias que ayudan en la construcción más acabada del fenómeno.

Sin embargo, continúa vigente el desafío de desplegar una intervención y reparación integral que permita acompañar con el compro-

miso de sostener un ámbito de respeto y de evitar revictimizaciones atendiendo a la singularidad de cada situación para abordarla sin sobreintervenir ni tutelar.

En este contexto, durante el II Encuentro de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias en la Universidad Nacional de Avellaneda en 2016, se desarrolló la primera edición de la Clínica de Casos, promovida por el Programa Transversal de Políticas de Género y Diversidad Sexual de esa universidad, participaron cerca de cuarenta personas de diferentes universidades y unidades académicas, en un espacio colectivo de intercambio sobre perspectivas y experiencias entre quienes intervienen en los procesos de atención y denuncias concretas dentro de las instituciones con o sin Protocolo vigente (Martin, 2021). Posteriormente, a partir de la incorporación de la RUGE al CIN, estos espacios fueron incorporados al calendario de actividades anuales, desarrollándose tanto las Clínicas Regionales de Casos (en cada CPRES), como las Clínicas Federales de Casos, estas últimas durante las Jornadas Nacionales “Haciendo Universidades Feministas” (ediciones 2023 y 2025).

Características de la experiencia de las clínicas de casos

La noción de “clínica”, enfoque tradicionalmente asociado al campo de las ciencias de la salud, se resignifica en el desarrollo de estas propuestas que analizan casos o situaciones problemáticas articulando abordajes interdisciplinarios¹⁶ y complejos que enriquecen la mirada sobre la intervención. Estos encuentros tejen una red entre y dentro de las universidades, instauran una práctica de cuidado colectivo y elaboran estrategias de abordaje para evaluar colectivamente las dificultades burocráticas y fortalecer la capacidad de respuesta institucional frente a las violencias por razones de género.

16 Encuentro íntimo entre “co-formadoras”, quienes, desde sus distintas prácticas profesionales, contribuyen a la formación mutua.

Metodología de las Clínicas de Casos

Estas instancias comienzan analizando casos individuales anonimizados, para luego detectar posibles abordajes de “nudos problemáticos” y reconocer la necesidad de revisión estructural de reglamentos institucionales, lo que sitúa las discusiones en el plano político de la vida universitaria.

La propuesta es que funcionen como un dispositivo pedagógico situado, entendiendo que los casos de violencia de género no pueden ser abordados de forma descontextualizada, ni separados de las estructuras de poder que los producen y sostienen.

La actividad se realiza en formato taller, con grupos de discusión de problemas que analizan y comparten estrategias de abordaje desplegadas en la atención y/o prevención de las violencias sexistas y machistas en el ámbito universitario, focalizando en la relevancia de generar intervenciones interdisciplinarias pertinentes, eficaces y cualificadas, con énfasis en la dimensión reparatoria y de acompañamiento de las estrategias desplegadas.

En la instancia regional, además del registro de situaciones, se recuperan los dilemas éticos, institucionales y políticos emergentes de cada situación, validando los saberes académicos, técnicos y experienciales que articulan la construcción de respuestas colectivas.

En estos encuentros se aborda la recurrencia de ciertas prácticas, como el acoso sexual, la discriminación y los comentarios sexistas. Además, buscan promover la articulación con instituciones externas para superar la burocratización y la descoordinación que, a menudo, obstaculizan una mirada integral basada en la dimensión pedagógica y transformadora de los Protocolos. La convocatoria reúne un amplio espectro de participantes entre quienes se cuentan equipos técnicos, profesionales, docentes, no docentes y/o autoridades.

En la agenda de los encuentros, surgieron las siguientes temáticas y desafíos recurrentes:

- Institucionalización y Recursos: necesidad de jerarquización de los espacios de género con presupuestos suficientes para impedir la precarización laboral de los equipos técnicos.
- Marco Normativo: necesidad de reforma estructural de reglamentos y actualización de protocolos para evitar la revictimización y trabajar con abordajes restaurativos/integrales.
- Formación y Articulación: crear capacitaciones en perspectiva de género para áreas legales de modo de evitar las demoras y obstáculos administrativos, y articular con dispositivos de salud mental.
- Barreras y Disparidad: preocupación por la ausencia de consultas por parte de la población LGBTTIQ+¹⁷, falta de celeridad y disparidad en el tratamiento según claustro o Unidad Académica.

En las instancias federales, el equipo organizador realiza una convocatoria y selección de casos, para luego construir casos prototípicos de resolución compleja. Estos modelos favorecen la reflexión colectiva sobre las distintas estrategias que podrían implementarse en el abordaje¹⁸. A partir de ellos se revisan y recorren las siguientes temáticas:

- Estrategias y modalidades de intervención institucional y legal.
- Tipificación y registro de las situaciones denunciadas.
- Conformación y cuidado de los equipos de atención y acompañamiento.
- Vinculación con otros sectores del Estado y la sociedad civil para consolidar redes de respuesta integral.

17 Para más información sobre esta problemática, leer el capítulo “Tres representaciones y más preguntas. Las situaciones de discriminación y violencia de las personas LGBTNBQ+ en las universidades públicas argentinas” del presente libro.

18 En el marco de la 2ª. Clínica de Casos de Violencias de Género del CPRES NOA se evidenció la importancia de este espacio como un medio para promover una articulación permanente entre los equipos técnicos de diferentes universidades.

- Marginalidad presupuestaria, la cual impide garantizar grupos de trabajo permanentes y la continuidad de las acciones.

Surgen de ese proceso límites, contradicciones, resistencias y desafíos, que convergen en la promoción de líneas de acción, de intervención y reparación, en este sentido el Informe preliminar RUGE-CIN “Relevamiento sobre los Protocolos para el abordaje de las Violencias por motivos de Género en el Sistema Universitario”¹⁹ identifica la falta de presupuesto y la necesidad de formación para el personal que interviene en los procesos de denuncia, lo que demuestra la importancia de estos espacios para mapear las dificultades sistémicas a nivel federal.

Trayectoria de las clínicas de casos: sus memorias regionales²⁰ y el encuentro federal

Para la elaboración de este capítulo, se recolectaron datos a escala regional mediante consultas a las Coordinadoras RUGE-CIN de los distintos Centros de Planificación Regional de la Educación Superior (CPRES). Con el objetivo de recuperar el trabajo de las Clínicas de Casos, la solicitud se extendió a los equipos técnicos encargados del abordaje de estas problemáticas, incluyendo a aquellos no integrados formalmente en la Red.

19 Para acceder al informe, ingresar a este link: <https://ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones>

20 Agradecemos la colaboración de las compañeras de los distintos CPRES: Luciana Basso, Daniela Lossigio, Luz Sánchez, María Clelia Guñazú, Rocío Cordes y Andrea Vallejos, quienes con buena predisposición han aportado información a través de documentos, entrevistas telefónicas y videollamadas.

Primeros desafíos

La primera clínica se realizó durante el segundo encuentro de la RUGE en 2016 en la Universidad Nacional de Avellaneda, participaron cerca de cuarenta personas de diferentes universidades y unidades académicas, especialmente del Área Metropolitana de Buenos Aires. Durante este evento se trabajó sobre los instrumentos que se ya se habían creado en algunas universidades (los cuales parecían muy distantes de los reglamentos disciplinarios), sobre las dificultades en el diálogo con los equipos jurídicos, y las dificultades que se encontraban en el camino, particularmente al recurrir a la denuncia administrativa (Martín, 2021).

Al año siguiente, en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario, se realizó la segunda Clínica de Casos. Con participación de más de veintiséis instituciones, la dinámica de trabajo supuso la división en dos comisiones de trabajo: en una se continuó trabajando con los análisis de casos concretos, y en la otra se trabajó en la socialización de estrategias político-burocráticas para promover la creación de protocolos en las universidades que aún no los tenían o estaban iniciando las discusiones y debates para desarrollarlos (Martín, 2021).

En ese encuentro se reforzó la importancia de trabajar en la sensibilización en materia de géneros y construcción de compromisos en cada espacio universitario, bajo el objetivo de alcanzar el diálogo con autoridades e interpelar a las gobernanzas de las universidades. Se establecieron comisiones de trabajo con el fin de obtener el apoyo de las autoridades universitarias para la inclusión de la Red dentro del CIN.

El camino recorrido: desarrollo, escalas y ejes centrales
Sistematización de las Clínicas de Casos RUGE-CIN (2016-2024)²¹

AÑO	ESCALA	UNIVERSIDAD SEDE/CPRES	CONTEXTO	APRENDIZAJES/TEMAS CENTRALES
2017	Área Metropolitana de Buenos Aires	Universidad Nacional de Avellaneda	2° Encuentro de la Red Interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias (antes de su incorporación al CIN). Participaron cerca de 40 referentes de universidades y unidades académicas: UNSAM, FFyL, FCSoc., Fac. Ingeniería (UBA), Colectivo contra las Violencias de la UNGS, UNQ, UNLP, UNR, entre otras.	• Análisis de instrumentos creados. • Dificultades en el diálogo con equipos jurídicos. • Tiempos y demoras en situaciones, especialmente al recurrir a la denuncia administrativa.
2017	Federal	Universidad Nacional de Rosario	Participaron más de 26 instituciones. Se establecieron comisiones de trabajo para obtener el apoyo de autoridades e inclusión en el CIN.	• Continuación del análisis de casos con características similares a 2016. • Socialización de estrategias político-burocráticas para promover la creación de protocolos en universidades sin ellos o en inicio de discusión. • Importancia de la sensibilización en géneros y diálogo con autoridades.
2018	Institucional	RUGE – CIN	Incorporación de RUGE al CIN, Impulso de clínicas regionales por CPRES.	• Las clínicas regionales buscarán identificar puntos de encuentro y diferencias entre universidades, trascendiendo el caso individual hacia “nudos problemáticos” o dificultades sistémicas a nivel federal (Ej.: falta de presupuesto, necesidad de formación, mapeo de dificultades).
2019	Regional	CPRES CENTRO Universidades Nacionales de Entre Ríos y Río Cuarto	1° y 2° Encuentro CPRES Centro “Género y Universidad”.	• Reforma estructural de reglamentos, institucionalización/jerarquización. • Se trabajó en tres comisiones con casos prácticos.

21 Elaboración propia

AÑO	ESCALA	UNIVERSIDAD SEDE/CPRES	CONTEXTO	APRENDIZAJES/TEMAS CENTRALES
2019	Regional	CPRES METROPOLITANO Universidad Nacional Arturo Jauretche	Primer Encuentro de CPRES Metropolitano “Políticas de género en Universidades Nacionales: Perspectivas de abordaje y modalidades de intervención ante situaciones de violencia de género y discriminación sexual”. Participaron autoridades de RUGE - CIN.	• Intercambio sobre violencias de género y discriminación sexual en universidades nacionales. • Revisión de estrategias de intervención, condiciones de los equipos y articulaciones realizadas/posibles. • Fortalecer el trabajo en red entre universidades. • Implementación de Ley Micaela y la capacitación a trabajadores y estudiantes. • Transversalización de la perspectiva de género.
2022	Regional	CPRES CENTRO. Universidad Nacional del Litoral	Encuentro Regional “Pensar las universidades en clave trans feminista”. Coorganizado con Min. Igualdad, Género y Diversidad de Santa Fe.	• Necesidad de reforma estructural de reglamentos para evitar lagunas legales. • Constatación de abordaje “artesanales” por contradicciones normativas.
2022	Regional	CPRES NUEVO CUYO Universidad Nacional de Cuyo	Énfasis en el análisis estructural y político de las políticas de género.	• Se incorpora el enfoque metodológico de detección de “nudos problemáticos” intentando superar el abordaje sobre casos individuales. • Búsqueda de trascender la lógica administrativa o técnica. • Consenso en la necesidad de transformaciones institucionales integrales (prevención, acompañamiento, formación, transversalización).
2022	Regional	CPRES METROPOLITANO Universidad Nacional de Avelaneda	Encuentro entre representantes RUGE e integrantes de los equipos técnico-profesionales de atención de violencia por motivos de género de las 25 universidades que integran el Área Metropolitana de Buenos Aires.	• Capacitación interna para equipos a cargo de la atención a las consultas y denuncias. • Debate sobre los procesos de revisión y reescritura de los protocolos, incorporando temáticas transversales al abordaje de la violencia de género en la universidad.

AÑO	ESCALA	UNIVERSIDAD SEDE/CPRES	CONTEXTO	APRENDIZAJES/TEMAS CENTRALES
2023	Regional	CPRES NUEVO CUYO. Universidad Nacional Los Comechingones	La Clínica contó con la participación de referentes de la Universidad Nacional de San Luis, Universidad Nacional de San Juan, Universidad Nacional de Cuyo y Universidad Nacional de Villa Mercedes. Asistieron también autoridades y equipos de género de la universidad sede y la coordinación federal y regional de la RUGE.	• Institucionalización y jerarquización de espacios de género (recursos, autonomía, precarización). • Detección de denuncias vinculadas a puestos jerárquicos y relaciones de poder (necesidad de RUGE como veedora externa). • Inclusión de identidades diversas (trans, no binarias, niñeces/adolescencias) y avances en Ley de Cupo Laboral Travesti-Trans. • Procesos sancionatorios y abordajes restaurativos (búsqueda de modelos reparadores/transformadores). • Formación y transversalización (Ley Micaela, tensión entre acreditación formal y procesos transformadores).
2023	Regional	CPRES NOA Universidad Nacional de Salta	Modalidad híbrida. Participaron referentes de Salta, Tucumán, Jujuy, Catamarca. Alta dificultad en la participación de autoridades.	• Violencia simbólica (en ambiente académico) • Necesidad de presupuesto genuino y rentar equipos actualmente <i>ad-honorem</i>. • Abordaje de violencias en escuelas preuniversitarias.
2023	Local	Universidad Nacional de Salta	Se realizaron dos clínicas internas para analizar la situación en la comunidad universitaria.	• Tareas centralizadas en trabajo <i>ad-honorem</i>. • Se reitera la demanda de jerarquización y presupuesto.
2023	Regional	CPRES NEA Universidad Nacional del Nordeste	Encuentro presencial con la participación de la Rectora de la Universidad Nacional de las Artes (UNA) y Rectora Coordinadora RUGE-CIN, Sandra Torlucci.	• Revisión de procedimientos implementados en situaciones de violencia de género, compartir experiencias y evaluar adecuaciones normativas/administrativas.
2023	Regional	CPRES SUR Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco	Encuentro presencial que contó con el aporte de la Rectora de la UNA y Rectora Coordinadora RUGE-CIN, Sandra Torlucci.	• Repensar y ajustar modos de actuación ante las denuncias por violencia de género en el ámbito universitario.

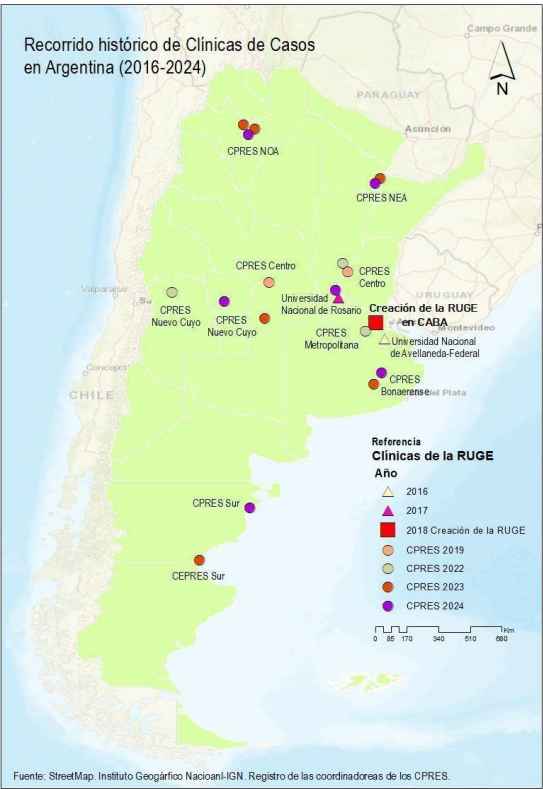
AÑO	ESCALA	UNIVERSIDAD SEDE/CPRES	CONTEXTO	APRENDIZAJES/TEMAS CENTRALES
2023	Regional	CPRES BONAERENSE Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. Tandil	Encuentro presencial con la participación de la Rectora de la UNA y Rectora Coordinadora RUGE-CIN, Sandra Torlucci.	- Intercambio colectivo sobre estrategias de abordaje, intervención y articulaciones de situaciones de violencia en espacios universitarios. - Taller temático sobre masculinidades destinado a estudiantes de UNICEN
2023	Federal	Universidad Nacional de La Plata (UNLP)	II Jornadas Nacionales “Haciendo Universidades Feministas” RUGE-CIN	Mapeo de violencias y obstáculos institucionales: Predominio de violencias laborales crónicas, acoso sexual y abuso de poder en vínculos jerárquicos, potenciadas por la violencia institucional (falta de celeridad en los procesos y prescripción de expedientes) y la ausencia de confidencialidad y articulación interinstitucional efectiva. Necesidad de reforma normativa: Urgencia de incorporar la dimensión reparatoria con carácter obligatorio en los protocolos (medidas preventivas y de restitución, más allá de lo sancionatorio), adoptando un abordaje transdisciplinar e integral. Surgimiento de la Comisión de Protocolo. Jerarquización y Cuidado de Equipos: Necesidad de institucionalización, jerarquización y dotación de recursos a los equipos técnicos para contrarrestar el desgaste emocional y operativo de los equipos técnicos que trabajan con alta carga y complejidad de casos y escaso reconocimiento institucional. Se plantea el abordaje de las violencias como responsabilidad de toda la comunidad universitaria. La estrategia de cuidado se vincula al trabajo colectivo, la supervisión externa y la ampliación de redes interuniversitarias para compartir jurisprudencia.

AÑO	ESCALA	UNIVERSIDAD SEDE/CPRES	CONTEXTO	APRENDIZAJES/TEMAS CENTRALES
2024	Regional	CPRES NEA Universidad Nacional del Nordeste	Modalidad híbrida. Participaron referentes del CPRES NEA, equipos de atención de UNNE y representantes de UNAM y UNCAUS. A su vez se contó con la colaboración y aportes de la Lic. Luciana Basso (UNER)	• Intercambios sobre: • La necesidad de sostener espacios regionales (incluso virtuales). • La importancia de la institucionalización y jerarquización de áreas de género (cargos rentados/concursados). • La mirada restaurativa, pedagógica e inclusiva de protocolos y la potencialidad de protocolos para transversalizar salud sexual/reproductiva, diversidad, derechos humanos. • La vinculación entre violencias y otras problemáticas (salud mental, consumos). • Necesidad de fortalecer la articulación entre áreas (género, legales, académicas).
2024	Regional	CPRES NOA Universidad Nacional de Salta	Modalidad híbrida. Participaron referentes y equipos de intervención y representantes de las Universidades Nacional de Jujuy, Tucumán y Salta.	• Se propuso una jornada específica sobre modificación de Protocolos. Necesidad de superar el modelo “ventanilla de denuncias” hacia un abordaje integral y empoderador. • Se reconoce la necesidad de formación feminista en Secretarías Legales.
2024	Regional	CPRES CENTRO. Universidad Nacional de Rosario	Modalidad Híbrida. Reunión Anual Clínica de Casos CPRES Centro organizada junto a AGESEX-UNR.	• Problemáticas Invisibilizadas: Preocupación por la “denuncia cero” de la comunidad LGBTTIQ+. • Dificultades: plazos y falta de celeridad en las decisiones, disparidad en el tratamiento según claustro. Necesidades: formación propia y permanente, estrategias de cuidados para equipos (salud mental).
2024	Regional CPRES SUR	Universidad del Chubut (modalidad virtual)		• Repensar y ajustar modos de actuación frente a las Violencias de Género para lograr abordaje integral • Reflexionar sobre las expresiones de violencias, formas de abordaje, modalidades de intervención y contextos de producción y reproducción • Fortalezas y dificultades de los abordajes

AÑO	ESCALA	UNIVERSIDAD SEDE/CPRES	CONTEXTO	APRENDIZAJES/TEMAS CENTRALES
2024	Regional	Cpres Nuevo Cuyo (UNSL)	Modalidad presencial. Contó con la participación activa de las Universidades Nacionales de Cuyo, La Rioja, San Juan y Villa Mercedes.	Mapeo actualizado de nudos problemáticos con énfasis en los avances logrados y en las áreas que requieren más atención.
2024	Regional	CPRES METROPOLITANO (UNLa)	Encuentro entre representantes RUGE e integrantes de los equipos técnico-profesionales de atención de violencia por motivos de género de las universidades que integran el área metropolitana de Buenos Aires. También participó la Secretaría de Género y Diversidad del Rectorado de la Universidad Tecnológica Nacional.	- Revisión de abordajes ante situaciones de violencia laboral por motivos de género y en clave interseccional considerando aspectos de la salud mental o la discapacidad. - Reflexiones sobre la experiencia de capacitación en perspectiva de género dirigida a las áreas jurídicas y sumariantes de las Universidades Públicas

La Clínica Federal

La **Clínica Federal de Casos 2023 (UNLP)** estuvo a cargo de una comisión federal que diseñó una metodología de dos instancias: El trabajo en comisiones con modalidad de taller sobre casos críticos remitidos por los CPRES; y la instancia plenaria sobre tres ejes fundamentales:



a. Tipologías y modalidades de violencia de género en la universidad (claustros, contextos y relaciones de poder).

- b. Mapeo de dificultades en las estrategias de los equipos técnicos y contrastes con otros ámbitos de intervención.
- c. Caracterización de acciones reparatorias con perspectiva integral e interseccional.

Como resultado del plenario, surgió el compromiso de elaborar un documento sobre condiciones mínimas para el funcionamiento de los espacios de atención, iniciativa que dio origen a la actual Comisión de Protocolos.

Las memorias de estas instancias, arrojaron los siguientes hallazgos:

1. Tipologías y modalidades de las Violencias por Razones de Género en el ámbito universitario

Las comisiones concluyeron que las violencias universitarias —simbólicas, psicológicas, laborales, institucionales, económicas y sexuales— se inscriben en tramas jerárquicas complejas. Se identificó que la violencia laboral en el claustro docente suele estar naturalizada por culturas institucionales que legitiman gestiones autoritarias. Esto se agrava con la violencia institucional, manifestada en demoras procesales y prescripción de expedientes. Se subrayó la necesidad de nombrar y categorizar estas prácticas para visibilizarlas, priorizando el análisis de riesgo en casos de abuso de poder y acoso sexual por parte de autoridades, donde la falta de medidas preventivas suele derivar en la revictimización. También se detectaron casos de violencia doméstica con vínculos mixtos (miembro universitario y externo), que impactan en trayectorias académicas y laborales.

2. Estrategias de abordaje

El diagnóstico señala la necesidad crítica de celeridad, confidencialidad y articulación interinstitucional. Se propone:

- Fortalecer la seguridad de los circuitos administrativos y la coordinación con el Poder Judicial.
- Desmitificar las medidas protectivas (muchas veces confundidas con sanciones) mediante capacitaciones en el marco de la Ley Micaela.
- Fomentar el abordaje transdisciplinar y la colaboración con gremios y asesorías jurídicas.
- Revisar protocolos de notificación y suspensión en casos que involucren a autoridades para evitar represalias.

3. Dimensión reparatoria / probatoria

Se observó una baja institucionalización de la reparación en los protocolos actuales. Se propone que las medidas reparatorias dejen de ser meras recomendaciones y adquieran carácter obligatorio y vinculante. La reparación se concibe como un proceso co-construido con la persona afectada que incluye:

- Acciones simbólicas, psicoeducativas y de formación en masculinidades.
- Transformación del clima académico y restitución de derechos.
- Condicionar la participación en concursos al cumplimiento de estas medidas. En el plano probatorio, se enfatiza el registro temprano y cuidadoso de los relatos y la producción de informes interdisciplinarios sólidos para las instancias sumariales.

4. Estrategias de cuidado de los equipos

Los equipos enfrentan un alto desgaste emocional debido a su estructura reducida y al escaso reconocimiento: Equipos mínimos para la atención para la complejidad y cantidad de casos. Se reconoce la

urgente necesidad de jerarquizar y profesionalizar estos espacios, garantizando estabilidad laboral y recursos. El cuidado colectivo debe basarse en el trabajo transdisciplinar, la supervisión externa, las redes interuniversitarias e interinstitucionales y el intercambio de buenas prácticas (banco de casos). Finalmente, se concluye que la prevención y el abordaje no deben recaer solo en los equipos, sino que son una responsabilidad institucional compartida.

En síntesis, la **Clínica Federal de Casos 2023** permitió mapear patrones de abuso de poder y violencia laboral crónica en las universidades, agravados por la violencia institucional manifestada en la lentitud procesal y la falta de celeridad. El encuentro consolidó tres demandas claves para el abordaje de las violencias en el ámbito universitario: incorporar la obligatoriedad de la dimensión reparatoria en los protocolos, garantizar el abordaje transdisciplinar articulado con las áreas legales, gremiales y judiciales y la institucionalización de los equipos técnicos sostenido por la responsabilidad de toda la comunidad universitaria.

Aportes a la implementación y reforma de los protocolos

Las Clínicas de Casos se han consolidado como una herramienta y un espacio clave en la reflexión colectiva cuyos hallazgos convergen en líneas de acción directas para la revisión, actualización y mejora de los protocolos contra la violencia por razones de género en las universidades.

Si bien se reconoce el triple propósito de los protocolos vigentes -intervenir, sancionar y prevenir-, la experiencia compartida en las clínicas ha permitido visibilizar obstáculos recurrentes en su implementación. Entre estos se destacan las demoras procesales, el exceso de burocratización y una persistente falta de perspectiva de género en las instancias de aplicación.

Frente a este diagnóstico, los encuentros han identificado la necesidad urgente de impulsar una reforma estructural de los reglamentos. Esto implica no solo una actualización conceptual y procedimental para incorporar normativas vigentes y problemáticas emergentes, sino también la integración de elementos clave sistemáticamente ausentes.

Hitos en el desarrollo de las Clínicas de Casos en Argentina (2016-2024)²²

2016-2017	FASE INICIAL Y DIAGNÓSTICO (ANTES DE LA CREACIÓN DE RUGE)	• Análisis de los primeros instrumentos y casos. • Temas Centrales: • Dificultades en el diálogo con los equipos jurídicos. • Tiempos y demoras en las denuncias administrativas. • Socialización de estrategias para crear protocolos donde no existían. • Importancia de la sensibilización y el diálogo con las autoridades.
2018	INSTITUCIONALIZACIÓN	• Constitución de la RUGE en el CIN. Impulso federal (por CPRES). • Temas Centrales: • Cambio metodológico: Trascender el caso individual para abordar “nudos problemáticos” o dificultades sistémicas. • Mapeo de dificultades federales (falta de presupuesto, necesidad de formación).
2019-2022	CONSOLIDACIÓN REGIONAL Y ESTRUCTURAL	• Profundización del análisis regional y estructural • Temas Centrales: • Revisión y reescritura de protocolos. Necesidad de reforma estructural de reglamentos (para evitar lagunas legales). • Institucionalización y jerarquización de los espacios. • Constatación de un abordaje “artesanal”.

22 Elaboración propia

2023	PROFUNDIZACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN DE LA AGENDA	• Ampliación del alcance de los “nudos problemáticos” y consolidación del formato regional. • Temas Centrales: • Abordajes restaurativos (búsqueda de modelos reparadores/transformadores) vs. sancionatorios. • Denuncias que involucran puestos jerárquicos y relaciones de poder. • Inclusión de identidades diversas (trans, no binarias) y Ley de Cupo Laboral Travesti-Trans. • Violencia simbólica y en escuelas preuniversitarias. • Problema del trabajo ad-honorem y la necesidad de presupuesto genuino.
2024	ABORDAJE DE BARRERAS, INTERSECCIONALIDAD Y CUIDADO	• Preocupación por problemáticas invisibilizadas, sostenibilidad y continuidad. • Temas Centrales: • Preocupación por la “denuncia cero” de la comunidad LGBTTIQ+. • Falta de celeridad y disparidad de tratamiento según el claustro. • Obstáculos por falta de formación feminista en Secretarías Legales. • Necesidad de estrategias de cuidado para los equipos (salud mental). • Interseccionalidad: Vínculo con violencia laboral, salud mental, discapacidad y consumos. • Fortalecimiento de la mirada restaurativa, pedagógica e inclusiva.

Analizando los hitos en el proceso de construcción colectiva en el contexto de las Clínicas de Casos, pueden identificarse los siguientes aportes para la reforma y/o fortalecimiento de los protocolos:

- **Incorporar la dimensión reparatoria:** existe un consenso sobre la escasa institucionalización de la reparación en los protocolos actuales. En el marco de las Clínicas surge la propuesta de actualizar los mecanismos para incluir **medidas de reparación** que adquieran un **carácter obligatorio** y dejen de ser meras recomendaciones. Esta reparación se entiende como un proceso integral, co-construido con la persona afectada, que incluye acciones simbólicas, preventivas y estructurales.

- **Reducir la revictimización:** garantizar la celeridad en los procesos, fortalecer la confidencialidad y evitar la disparidad en el tratamiento según el claustro o la unidad académica.
- **Fortalecer el sentido pedagógico:** revisar las tensiones que emergen en el cotidiano institucional para así reforzar la dimensión pedagógica y transformadora de los Protocolos. El objetivo es superar la lógica de la “ventanilla de denuncias” y generar verdaderos cambios culturales en la comunidad universitaria.
- **Contextualizar la implementación del Protocolo en las políticas públicas universitarias:** favorecer debates y reflexiones sobre potencialidades y obstáculos de esta herramienta de intervención, que trasciendan las fronteras del cotidiano de cada institución universitaria.

En síntesis, a escala regional y/o federal, las Clínicas han permitido proponer iniciativas de intervención y reparación que superen los obstáculos detectados en la implementación de los Protocolos, con enfoque pedagógico y equipos fortalecidos y jerarquizados bajo el objetivo superior de transformar las culturas universitarias hacia modelos más igualitarios, integrales y libres de violencias.

Sin embargo, tal como lo han señalado los informes de la Red RUGE-CIN, la viabilidad de estas reformas y la continuidad de las acciones dependen ineludiblemente de la asignación de un presupuesto y la jerarquización de los equipos, garantizando grupos de trabajo permanentes, con estabilidad laboral y oportunidades de formación continua, así como del contexto institucional de cada universidad y/o unidad académica.

En las últimas clínicas de casos, tanto regionales como federales, parte del debate se ha centrado en la intersección entre violencia y salud mental, la sobrecarga que ello implica para los equipos de atención que son quienes reciben esta demanda y la falta de herramientas de las que dispone el sistema para dar respuesta.

Bibliografía

- Fredes, L. (comp.). (2024). *Hacia una universidad para todxs: Desafíos de las políticas universitarias para el fortalecimiento de las trayectorias estudiantiles LGBTIQ+*. Teseo.
- Martín, A. L. (Comp.). (2021). *RUGE: El género en las universidades* [Libro digital en PDF]. RUGE-CIN.
- Martín, A. L. (2021). Estrategias y articulaciones en torno a las violencias en las instituciones de educación superior. En A. Martín (Comp.), *RUGE: El género en las universidades*. RUGE-CIN.
- RUGE-CIN (2025). *Informe Preliminar. Relevamiento sobre los Protocolos para el abordaje de las Violencias por motivos de Género en el Sistema Universitario*.
- Trebisacce, C. y Dulbecco, J. (2021). Feminismos universitarios en la elaboración de los protocolos contra las violencias (2014–2019). En Martín, A.L. (Comp.), *RUGE: El género en las universidades*. RUGE-CIN.
- Vázquez Laba, V., Pagnone, M. y Solís, L. (2022). Tipología de violencia de género para el sistema universitario argentino. *Millcayac*, 9 (16). <https://doi.org/10.48162/GEN.33.031>

PROTOCOLOS Y VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN ÁMBITO UNIVERSITARIO HOY: ENTRE (CONTRA) PEDAGOGÍAS DE LA CRUELDAD Y HORIZONTES FEMINISTAS

Comisión de Protocolos (RUGE-CIN)

Luciana Basso (UNER)

Lorena Fioretti Katz (UPC)

Camila Dordoni Aller (UNA)

Rocío Cordones (UNLA)

Introducción. Acerca de la necesidad de construir datos sobre los protocolos y sus equipos

En el marco de las II Jornadas Nacionales “*Haciendo Universidades Feministas*” (2023) organizadas por la Red Interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias (RUGE-CIN) y la Universidad Nacional de La Plata, la asamblea de la Red se propuso construir un relevamiento nacional que permitiera identificar nuevos emergentes y escenarios dilemáticos en torno al abordaje de las violencias en el ámbito universitario y las condiciones en que los equipos de atención desarrollan su tarea.

En particular, la necesidad tomó cuerpo luego del intercambio propiciado en la instancia de la Clínica Federal de Casos, que tuvo lugar en dichas jornadas: un espacio de debate y análisis donde los equipos de atención de los protocolos se reúnen para compartir sus

experiencias, saberes e inquietudes a partir de la casuística de sus instituciones y una serie de viñetas propuestas.

Con este fin se conformó la Comisión de Protocolos, que, de manera federal y con la participación de representantes RUGE-CIN de todos los Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior (CPRES), llevó adelante la tarea de construcción del instrumento de relevamiento en dos (2) dimensiones que enfocan a los protocolos:

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

El diseño del instrumento y el plan de ejecución fueron presentados y aprobados por la Comisión Ejecutiva de la Red, de la cual participan las coordinadoras RUGE de cada CPRES a nivel nacional.

Durante los meses finales de 2024 y hasta abril de 2025, se desarrolló un cuestionario virtual en la plataforma Google Forms, que fue compartido con representantes de todas las instituciones universitarias que integran la RUGE, a través de los canales de comunicación institucionales de la misma, lo que facilitó la participación federal en el relevamiento.

A diferencia de otros estudios realizados previamente por la Red, donde se buscaba una respuesta por cada institución universitaria, en esta oportunidad la unidad de relevamiento se centró en cada equipo de atención que lleva adelante la implementación del protocolo en las universidades.

Entendemos por equipo de atención a aquellos equipos creados específicamente para la atención de consultas y denuncias de situaciones comprendidas en el marco de actuación del protocolo de la institución universitaria de referencia, pudiendo estar integrados por

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

El proceso obtuvo un total de 97 respuestas, es decir, 97 equipos de atención de 41 instituciones universitarias que conforman la RUGE-CIN, representando un índice de participación del 60 % de las universidades que integran la mencionada Red. Asimismo, se relevó información sobre 267 integrantes de equipos de atención.

Lo que este relevamiento arrojó constituye no solo un aporte valioso para comprender la dinámica de las violencias por motivos de género en el seno de las universidades, sus derivas y transformaciones, sino también para analizar qué ocurre con esta problemática sensible —y con las personas que la abordan en la práctica— cuando se degrada o desarma la institucionalidad de género a nivel nacional; cuando desaparecen políticas y espacios protectivos; y cuando se arroja a un estado de crisis severa a un sistema y a la educación superior como derecho inalienable.

A lo largo de este capítulo analizaremos los principales hallazgos del relevamiento en tres movimientos: primero, una contextualización histórica y política de los protocolos universitarios; luego, la descripción y el análisis de las violencias abordadas por los equipos, con especial atención a los resultados cuantitativos relevados; y finalmente, un examen de los emergentes del período actual —atravesado por retrocesos institucionales, discursos de odio y complejización de casos— para pensar desafíos, tensiones y horizontes feministas que permitan sostener y fortalecer estos dispositivos.

De la demanda social y la militancia universitaria feminista a los primeros protocolos universitarios

La universidad pública argentina ha experimentado un proceso de transformación sin precedentes en materia de género durante la última década, evidenciando la necesidad urgente de abordar sistemáticamente las violencias por motivos de género en el ámbito universitario.

Esta expansión incluyó tanto la formulación del problema como una cuestión de incumbencia institucional universitaria, como la elaboración de protocolos y el fortalecimiento de dispositivos existentes en universidades que ya contaban con estas herramientas. La constitución de la Red RUGE en 2015, y su institucionalización en el marco del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) durante 2018, representa un hito en la articulación de políticas de género a nivel sistémico. Esta Red ha facilitado la coordinación de esfuerzos y el intercambio de experiencias entre instituciones —como las Clínicas Regionales y Federales de Casos—, permitiendo el desarrollo de estrategias más efectivas y comprensivas.

En primer lugar, es pertinente destacar los efectos que las diversas manifestaciones de la desigualdad, la discriminación y la violencia por motivos de género tienen sobre las trayectorias académicas y laborales de mujeres cis²³ y de las disidencias sexo-genéricas en el ámbito universitario. Estas violencias inciden de manera directa en la posibilidad de acceder, permanecer y desarrollarse en condiciones de igualdad dentro de la vida universitaria.

Las situaciones de acoso, hostigamiento, subvaloración o exclusión simbólica impactan no sólo en el bienestar subjetivo, sino también en las oportunidades de formación, evaluación y promoción. En muchos casos, el temor a represalias, el descrédito institucional o la naturalización de ciertos abusos generan retraimiento, abandono

23 Refiere a las personas cuya identidad de género concuerda con el sexo asignado al momento del nacimiento. (Ministerio de Mujeres y Diversidad de la Provincia de Buenos Aires. s.f).

de estudios, renuncia a becas o abandono de trayectorias docentes y de investigación.

A ello se suman las formas más sutiles de violencia —comentarios sexistas, discriminación ambiental, sobrecarga laboral o invisibilización del trabajo de cuidado— que refuerzan jerarquías de género y profundizan la desigualdad estructural en los espacios académicos. Tal como advierten Vázquez Laba, Pagnone y Solís (2022), las violencias por motivos de género en las universidades se articulan con las lógicas jerárquicas del saber y del poder propias de estos ámbitos, afectando las trayectorias de manera particular.

En consecuencia, los impactos no se limitan a experiencias individuales: configuran condiciones institucionales que restringen la participación plena, la producción de conocimiento y el desarrollo profesional de quienes no encajan en los modelos hegemónicos de género y sexualidad.

En ese marco, los primeros protocolos universitarios para la prevención y el abordaje de las violencias por motivos de género surgieron como una respuesta institucional a estas desigualdades persistentes y a la demanda colectiva de garantizar entornos libres de violencias.

Su aparición en torno a 2015 coincidió con el impulso de los movimientos feministas y de derechos humanos —como la primera marcha de “Ni Una Menos”—, que visibilizaron la gravedad de una problemática estructural y la necesidad de transformar las instituciones patriarcales en todos los ámbitos sociales, incluida la educación superior, de la mano de la militancia universitaria feminista.

Los protocolos se constituyeron así en una herramienta pionera dentro del sistema universitario argentino: un instrumento normativo, político y pedagógico que no sólo permitió intervenir en casos concretos, sino también reconocer, nombrar y registrar situaciones históricamente invisibilizadas en la vida académica. En ese sentido, habilitaron una nueva forma de institucionalidad dentro de la estructura tradicional universitaria, que vinculó el compromiso feminista con la gestión, la investigación y la docencia.

Su relevancia no radica únicamente en su capacidad de respuesta, sino en su papel como estructuras institucionales estables de acompañamiento, formación y producción de conocimiento situado a partir de la casuística. A través de su práctica cotidiana, los equipos han contribuido a ampliar el campo de comprensión sobre las violencias, a fortalecer políticas de prevención y a consolidar una cultura institucional más atenta a las desigualdades.

A casi una década de su implementación, su vigencia sigue siendo central. Lejos de haber mermado, las violencias por motivos de género continúan manifestándose de las formas más cruentas, y los escenarios universitarios no se encuentran exentos. Los protocolos y los equipos que los sostienen continúan siendo el principal dispositivo de referencia frente a las múltiples formas que adoptan las violencias en la universidad, enmarcadas en un contexto atravesado por profundos conservadurismos ideológicos, desfinanciamiento estatal y precarización del trabajo universitario.

Mantener y fortalecer estos dispositivos se vuelve no sólo una necesidad institucional, sino una decisión política de intervención y cuidado de nuestras comunidades, así como una condición indispensable para preservar los avances alcanzados en materia de derechos e igualdad de género.

Acerca de las violencias por motivos de género en el ámbito universitario

El análisis de las violencias por motivos de género en las universidades requiere comprender no sólo su incidencia y manifestaciones, sino también las formas en que estas se resignifican en el entramado institucional actual. Con el propósito de ofrecer un panorama actualizado que permita dimensionar tanto la persistencia estructural de estas violencias como los nuevos emergentes que complejizan su tratamiento, a lo largo del presente apartado nos centraremos en des-

cribir y analizar las violencias que los equipos de atención reciben y abordan cotidianamente, combinando datos del relevamiento nacional con interpretaciones situadas.

Manifestaciones y tipos de violencia

A modo de síntesis, podemos adelantar que, a partir del relevamiento realizado por la Comisión de Protocolos RUGE-CIN sobre las manifestaciones y situaciones de discriminación y violencias por motivos sexo-genéricos en las universidades de todo el país, se revela un panorama complejo que requiere abordajes multidimensionales y sostenidos en el tiempo.

Los datos recolectados demuestran que, si bien se han producido avances significativos en términos de marcos normativos e institucionales, las violencias por motivos de género continúan siendo una problemática extendida y estructural en el ámbito universitario.

La violencia simbólica —particularmente manifestada a través de comentarios sexistas y discriminatorios—, la violencia psicológica y la violencia sexual, incluyendo su forma de acoso, siguen siendo las manifestaciones predominantes en las que se expresan y articulan el poder y la dominación en las relaciones de género dentro de las instituciones universitarias.

La persistencia de estos tipos de violencia sugiere la existencia de estructuras culturales y jerárquicas profundamente arraigadas que normalizan la desigualdad de género en los espacios académicos y laborales.

También pone de relieve la legitimidad y la necesidad de los espacios de atención institucional para el acompañamiento, la escucha y el abordaje del malestar subjetivo y los conflictos derivados de estas situaciones. Estos dispositivos no sólo brindan contención y asesoramiento, sino que también permiten visibilizar las problemáticas, registrar sus manifestaciones y generar información que oriente la elaboración de políticas universitarias más justas e inclusivas.

A continuación, se presentan algunos de los resultados cuantitativos más relevantes del relevamiento nacional, que permiten dimensionar la frecuencia y características de las violencias abordadas por los equipos.

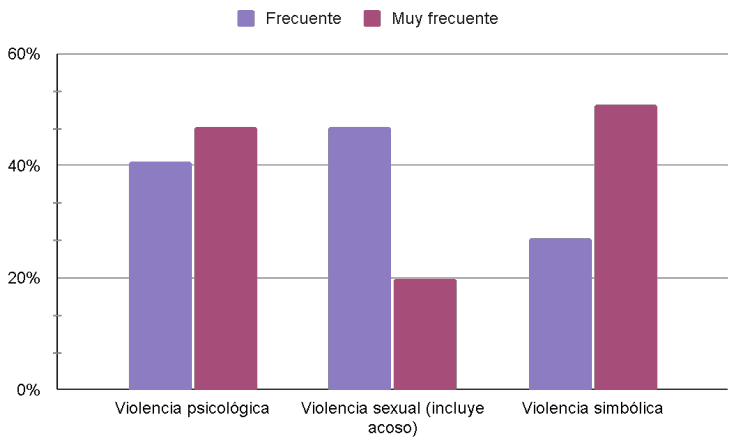
En el relevamiento, los equipos manifestaron en un 46,88 % que es muy frecuente la escucha y el acompañamiento de situaciones de violencia psicológica, entendida como “aquella que causa daño emocional, disminuye la autoestima y perjudica o perturba el pleno desarrollo personal” (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2021, p. 22).

Vinculado a lo anterior, los equipos también señalaron que la violencia simbólica es muy frecuente en los abordajes (51,4 %). Esta se entiende como aquella que se manifiesta a través de patrones estereotipados que transmiten y reproducen la desigualdad de género (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2021).

Como se ha mencionado en otros trabajos sobre la temática, esta forma de violencia suele traducirse en comentarios o chistes de connotación sexista y discriminatoria (Vázquez Laba y Palumbo, 2019; RUGE-CIN, 2020, 2025).

Por último, según se observa en el gráfico N° 1, los motivos más frecuentes de consultas y pedidos a los equipos son el acoso sexual (66,6 %), la discriminación por motivos de género y/o sexualidad (61,4 %) y la violencia laboral (60,6 %).

Gráfico N° 1: Tipos de violencias que los equipos de atención de los protocolos abordan con mayor frecuencia



Fuente: Informe Preliminar RUGE-CIN (2025). Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención.

No deja de llamar la atención cómo los equipos reciben situaciones que trascienden los objetivos iniciales para los cuales fueron creados, fenómeno que se inscribe en lo que se ha denominado “ensanchamiento” de los abordajes²⁴ (RUGE-CIN, 2025), tal como se observa en la siguiente tabla:

24 Para más información consultar capítulo 6 “Nombrar las violencias: marcos institucionales, malestares sociales y abordajes situados”

Tabla N° 1: Tipos de tratamientos según otros motivos frecuentes de consulta

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

Fuente: Informe Preliminar RUGE-CIN (2025). Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención.

Es importante destacar que estos dispositivos fueron diseñados para sostener espacios de escucha y contención, los cuales pueden asimilarse al concepto de escucha activa, entendida como aquella que busca “generar un encuentro donde la persona pueda sentirse comprendida, segura y en confianza, creando condiciones para que pueda expresarse y no sentirse juzgada” (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2021, p. 35).

Sin dudas, estos espacios resultaron novedosos en el ámbito universitario, históricamente atravesado por el mito de que quienes habitan la universidad no ejercen ni padecen violencias por motivos de género (Rovetto y Figueroa, 2017).

En este sentido, es posible que dichos espacios hayan habilitado la posibilidad de nombrar y reflexionar no sólo sobre las violencias por motivos de género, sino también sobre otras problemáticas que atraviesan a quienes integran las comunidades universitarias, ampliando así los marcos de comprensión y acción institucional frente a múltiples formas de vulneración.

Emergentes y complejización de los casos en la coyuntura actual

Las resistencias culturales, la multiplicación de discursos de odio y el llamado “backlash antifeminista” han marcado el último período. Como señala Apesteguy et al. (2024), se trata de “un contragolpe a los logros de transformación, que tiende a impugnar las agendas feministas y sexo-disidentes por radicales, descontextualizadas y/o ‘piantavotos’” en el contexto argentino actual.

Este escenario se ha visto agravado en los últimos meses de 2025: mientras escribíamos este capítulo, se produjo un doble femicidio en la provincia de Córdoba. Una estudiante universitaria de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Córdoba y su madre fueron asesinadas por un varón participante de un colectivo antifeminista, quien luego intentó huir del país con su hijo pequeño²⁵. El caso evidencia el vínculo entre los discursos de odio, las redes antifeministas y la violencia extrema.

Este panorama requiere de los equipos estrategias específicas de intervención y cuidado. Otro ejemplo de ello es la proliferación de situaciones en espacios virtuales, que se consolidaron como nuevos

25 Ver más en: <https://www.instagram.com/p/DPw3OyQEo3k/?igsh=MWVya2ZjeGlvM2FjaA%3D%3D>

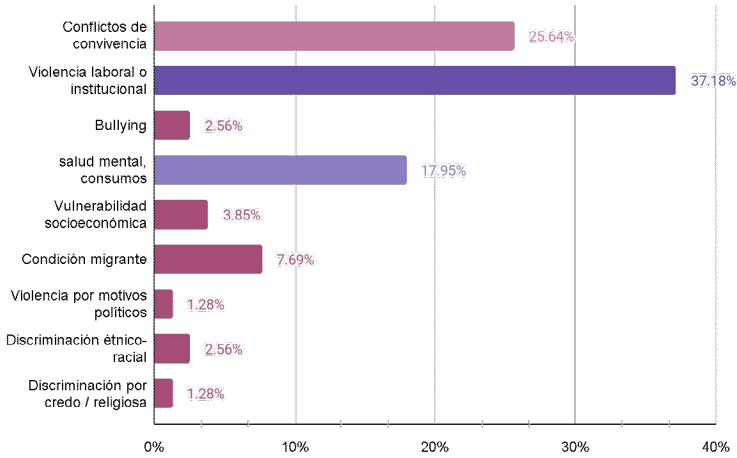
escenarios para el ejercicio de violencias discriminatorias y que demandan la actualización constante de las herramientas de abordaje.

Asimismo, se observa cómo las violencias por motivos de género se intersectan con otros factores —como la salud mental, la discapacidad o los consumos problemáticos de sustancias—, lo cual complejiza los casos y exige a los equipos mayor formación, creatividad y trabajo interdisciplinario.

Adicionalmente, la estructura provista por los equipos de atención de los protocolos termina siendo el espacio de escucha, contención y abordaje de todas aquellas situaciones que quedan en los márgenes de las normativas vigentes pero que demandan a la universidad una respuesta institucional.

En el gráfico N° 2 se observa que casi el 40% de los equipos refirió recibir situaciones vinculadas a violencia laboral y/o institucional, mientras que un 25% fueron conflictos de índole convivencial entre integrantes de la comunidad universitaria y, por último, un 18% eran situaciones relativas a salud mental, discapacidad y/o consumo problemático.

Gráfico N° 2: Otras manifestaciones de violencia que reciben los equipos de atención



Fuente: Informe Preliminar RUGE-CIN (2025). Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención.

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

Además, resulta indispensable centrar la discusión en la sostenibilidad de las políticas universitarias, el presupuesto, y la transversalización de la perspectiva de género en todos los niveles educativos e institucionales.

Como refieren Vázquez Laba, Pagnone y Solís (2022), en los protocolos de género universitarios las definiciones sobre las prácticas

discriminatorias y violentas se enmarcaron originalmente en la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar las Violencias contra las Mujeres. Sin embargo, con el trabajo cotidiano de los equipos, estas definiciones comenzaron a desbordar los límites establecidos por la mencionada ley, alojando otras situaciones de desigualdad y conflicto específicas de las instituciones de educación superior.

Estas tensiones y desafíos configuran un escenario en el que la sostenibilidad de los protocolos y la tarea de los equipos adquieren un valor político central, cuestión que se profundiza en el apartado siguiente.

Desafíos, tensiones contextuales y pedagogías de la crueldad

Tal como venimos sosteniendo, pensar en la sanción, la aplicación y la viabilidad de los protocolos está absolutamente ligado a las condiciones políticas del contexto que facilitan u obstaculizan su desarrollo. Se trata no sólo de las condiciones enunciativas que se (re) producen en la universidad, sino los diversos focos de discusiones que se abren o cierran cada vez.

Analizar las violencias en el contexto de la universidad supone, por ello, pensar en la red de significados –avalados por la cultura institucional– que le otorga sentido a cada acción como parte de lo que Rita Segato (6 de marzo del 2023) llama *pedagogías de la crueldad*. La autora sostiene que en este mundo patriarcal-capitalista-colonial aquellas pedagogías trabajan sobre el umbral de la empatía disminuyendo nuestra capacidad de sentir el sufrimiento ajeno. El paradigma de explotación actual supone una variedad enorme de formas de desprotección y precariedad de la vida (Segato, 2018) y de expropiación de los “receptores para el acto comunicativo de quien es capturado por el proceso de consumición” (Segato, 2018, p. 8).

En los contextos universitarios, la crueldad aparece, entre otros ámbitos, en las prácticas pedagógico-didácticas puestas en juego en clase, en los materiales bibliográficos, en las metodologías de evaluación y acreditación académica; espacios que nos disponen a formas de insensibilización y donde el trato/destrato que se brinda se realiza sin responsabilidad sobre sus consecuencias. La crueldad también se manifiesta en los modos de entender el quehacer docente y estudiantil, cuando estos son mirados y evaluados desde una lógica productivista y eficientista del capitalismo avanzado. En este modelo de universidad también impera lo que Segato llama el *proyecto histórico de las cosas*, es decir, un mundo construido a partir de las pedagogías de la crueldad, mediante prácticas y acciones que enseñan, habitúan y programan a los sujetos a soportar –en sus cuerpos y sin empatía con otras personas– la precarización de sus vidas y los vínculos que las sostienen.

La universidad ocupa un lugar central en esta construcción social: la (de)formación –ya que muchas veces se trata de la deconstrucción de prejuicios e ideas previas– de quienes transitan por sus espacios, genera prácticas en el campo social que pueden (o no) convertirse en “ortopedias del sufrimiento ajeno” (Fernández, 2019). Somos conscientes de que la universidad genera prácticas que reproducen las violencias, pero al mismo tiempo es el espacio propicio no solo para intervenir en vista a detenerlas, sino también para generar en el mismo gesto otros modos de vincularnos (Bonavitta et al., 2025).

Reflexiones finales: contra-pedagogías de la crueldad y horizontes feministas en la universidad pública

La experiencia desarrollada por la Comisión de Protocolos, en el marco de la Red Interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias (RUGE-CIN), pone en evidencia la centralidad de los equipos de atención y los protocolos como dispositivos instituciona-

les esenciales para el abordaje de las violencias por motivos de género en el ámbito universitario.

A lo largo de esta década, el trabajo realizado desde la Comisión ha permitido visibilizar, registrar y transformar problemáticas históricamente naturalizadas, asumiendo una función no sólo normativa sino también pedagógica y política. Sin embargo, los datos arrojados por el relevamiento señalan que persisten múltiples desafíos: la consolidación de estructuras institucionales sensibles al enfoque de género, el sostenimiento de condiciones laborales dignas para quienes intervienen, la importancia de generar políticas de cuidado “para quienes cuidan”, los desafíos en la efectiva transversalización de la perspectiva de género y la necesidad de resistir los embates conservadores y las prácticas y discursos de odio que aún recorren las universidades públicas.

En este contexto signado por estas *pedagogías de la crueldad* la implementación de los protocolos y existencia de los equipos de atención de las violencias resultan una estrategia mínima para la intervención en violencias. Sin embargo, su valor trasciende el carácter instrumental: estamos convencidas de que es el punto de partida para instalar una mirada que asegure la perspectiva feminista en los procesos de transformación institucional y que permite al mismo tiempo generar contra-pedagogías de la crueldad.

En el actual contexto de doble desfinanciamiento de la universidad pública y de las políticas de género, como reacción conservadora a la ampliación de derechos conquistados en las décadas precedentes, sostener el dispositivo que suponen los equipos de atención, es una acción de resistencia. Pensar en las condiciones laborales y de cuidados de quienes llevan adelante esta tarea, caracterizada en los últimos años por el aumento de la conflictividad institucional, la precarización laboral –y por ello la multiplicación de espacios de trabajo– y el cansancio, resulta una tarea urgente.

La profundización y actualización permanente de estas políticas requiere de dos factores: por un lado, el compromiso activo de toda la

comunidad universitaria, especialmente por parte de sus autoridades de gestión; y por el otro, de la articulación con otros espacios sociales, apuntando a transformar y fortalecer no sólo las instituciones educativas sino también los vínculos y sentidos que las sostienen.

Creemos que esta tarea es incesante pues el patriarcado y el capitalismo son en última instancia las estructuras que pretendemos combatir. Y esto no sucede de una vez y para siempre, se trata más bien de lo que Suely Rolnik llama una “incesante descolonización del inconsciente antro-po-falo-ego-logocéntrico” (2019) que consiste en el proceso de desanestesiarnos nuestra vulnerabilidad para reivindicar y reforzar otros modos de relaciones que jerarquicen las sensibilidades, el tiempo no productivo de la imaginación creativa y la resistencia a la conservación de los modos que atentan contra la potencia de la vida.

Este ejercicio micropolítico va horadando las formas en que las violencias están instaladas, también en el campo educativo. Se trata de la tarea incansable que supone la asunción de la educación no solo como un trabajo sino como un modo de vida, pues:

[...] estamos siempre ante el desafío de combatir la tendencia reactiva en nosotros mismos y en nuestras relaciones (tendencia dominante en nuestra cultura): el desafío de no someternos al poder de los fantasmas que nos traen de vuelta a nuestro personaje habitual en la escena colonial-capitalista. (Rolnik, 2019, p. 177).

Imaginar una universidad libre de violencias exige repensar las múltiples e interseccionales relaciones de poder que la estructuran para proponer intervenciones y transformaciones que traccionan hacia el *proyecto histórico de los vínculos* (Segato, 2018), invitándonos a la reciprocidad como el único modo de construir comunidad. Imaginar y construir una universidad libre de violencias es una tarea imprescindible e incesante, que encuentra en la acción colectiva, la formación crítica y la solidaridad el camino hacia la justicia social y la igualdad.

Bibliografía

- Aphesteguy, C. Agüero Solís, A. Bonafe, L. Ferro, D. García Garro, R. Monasterolo, M. (2024). Feminismos bajo ataque: ¿Backlash o mala praxis? *Polémicas Feministas*, 8(2) Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/polemicasfeminista/article/view/45882>
- Bonavitta, P., Norval, V., & Fioretti, L. (2025). “Ahora todo es violencia”: Percepciones de docentes sobre las violencias de género en educación superior. *Páginas de Educación*, 18(1), e 4276. Disponible en: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/266676/CONICET_Digital_Nro.166029d1-53ec-4512-ba90-89f747f-de884_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Fernández, A. M. (2019). *La inteligencia feminista: Contra el patriarcado de la estupidez*. Paidós.
- Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (2021). *Violencia por motivos de género*. Editorial MinGéneros.
- Ministerio de Mujeres y Diversidad de la Provincia de Buenos Aires: (s.f) “Cuadernillo ESI con amagues: juegos para hacer entre amigos”. Recuperado de: <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/CUADERNILLO%20ESI.pdf>
- Rolnik, S. (2019). *Esferas de la insurrección: Apuntes para descolonizar el inconsciente*. Tinta Limón.
- Rovetto, F.; Figueroa, N. (2017). Que la universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas. *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 1 (2), e026. En Memoria Académica. Recuperado de: www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.7919/pr.7919.pdf
- RUGE-CIN (2020). *Informe Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino*. <https://ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones/89-informe-protocolos>

- RUGE-CIN (2025). *Informe preliminar: Relevamiento nacional sobre la implementación de protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención*.
- Segato, R. (2018). *Contra-pedagogías de la crueldad*. Prometeo Libros.
- Segato, R. (2019). *La guerra contra las mujeres*. Prometeo Libros.
- Segato, R. (6 de marzo del 2023). La pedagogía de la crueldad nos acostumbra a actos de extrema crueldad. *Diario Perfil*. <https://www.perfil.com/noticias/modo-fontevecchia/rita-segato-la-pedagogia-de-la-crueldad-nosacostumbra-a-actos-de-extrema-crueldad-modof.phtml>.
- Vázquez Laba, V., Pagnone, C., & Solís, M. (2022). Tipología de violencia de género para el sistema universitario argentino. *Millcayac - Revista Digital de Ciencias Sociales*, 9(16), 152–172. <https://doi.org/10.48162/rev.33.031>
- Vazquez Laba, V. y Palumbo, M. (2019). Causas y efectos de la discriminación y la violencia de género en el ámbito universitario. Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género, 3 (2), e093. En *Memoria Académica*. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.11220/pr.11220.pdf

TRES REPRESENTACIONES Y MÁS PREGUNTAS. LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE LAS PERSONAS LGBTNBQ+ EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ARGENTINAS

Comisión de políticas de igualdad y diversidad sexo-genéricas

(RUGE-CIN)

Ludmila Fredes (UNSAM)

Camila Quargnenti (UPC)

Camila Dordoni Aller (UNA)

Introducción

Sin duda, estos 10 años de trabajo vinculados a la implementación de los protocolos de atención a las discriminaciones y violencias estuvieron signados por fortalecer los procedimientos institucionales para canalizar las consultas, ampliar el alcance y mejorar los acompañamientos de los dispositivos de atención. Ahora bien, en este contexto nos resulta fundamental preguntarnos particularmente sobre qué ha sucedido respecto a las trayectorias estudiantiles y laborales de las personas LGBTNBQ+^{26 27} en relación a las situaciones de violencias

26 Acrónimo que representa a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans y travestis, no binarias, intersexuales, queer y otras identidades de género-genéricas y orientaciones sexuales. El símbolo “+” se utiliza para incluir a todas las identidades que no se especifican en las letras anteriores.

27 Se ha optado por la utilización de este acrónimo y no el tradicional “LGBT+” o “LGBTIQ+” puesto que consideramos que refleja con mayor fidelidad la diversidad y

y discriminaciones en las universidades públicas. Algunos diagnósticos llegaron a partir de publicaciones de universidades que compartieron sus investigaciones y sistematización de experiencias.

Una primera aproximación a este tema se encuentra en el libro *Acciones y debates feministas en las universidades* (Losiggio y Solana, 2021) de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), en el capítulo titulado, justamente, “El capítulo que no pudo ser”. Allí se evidencia la dificultad de construir un panorama sobre las experiencias de la población LGBTNBQ+ en las instituciones universitarias debido a la escasez de información sistemática. Esa falta de datos es leída no sólo como un obstáculo técnico, sino como un síntoma de las desigualdades estructurales que atraviesan las instituciones de educación superior, abriendo la necesidad de generar herramientas comunes para relevar, analizar y compartir información sobre trayectorias, violencias y discriminaciones específicas de esta comunidad.

Esa preocupación por producir conocimiento situado se retoma en otras universidades que desde distintas perspectivas comenzaron a documentar experiencias y a tensionar los modos tradicionales de pensar la inclusión. En esa línea, la Universidad Nacional de José C. Paz en el libro *Experiencias travestis y trans* (Boy, Rodríguez y Dellacasa, 2021) recupera el rol de la organización colectiva travesti-trans en la construcción de vínculos con la universidad, destacando la potencia política de la presencia disidente como motor de transformación institucional, haciendo foco en la relación entre activismo, territorio y universidad, y señalando los desafíos que implica desarmar las estructuras cisnormativas²⁸ desde adentro de las propias instituciones.

En el mismo año, la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) publicó *Sociabilidad, violencias y erotismos en el ámbito universitario* (Vázquez Laba y Palumbo, 2021), un libro que explora

especificidad identitaria de la población universitaria argentina actual.

28 La cisnormatividad refiere al sistema de creencias que establece a las identidades y expresiones de género de las personas cis como las únicas naturales y legítimas de la sociedad. Por lo que todas las demás identidades son consideradas ilegítimas y en consecuencia expuestas a mayor vulnerabilidad.

en las experiencias cotidianas de estudiantes y trabajadorxs LGBT-NBIQ+ en el marco de dicha institución. En particular, los capítulos dedicados a las experiencias universitarias académicas y laborales trans y travestis, por un lado, y de sociabilidad y violencias entre lesbianas y bisexuales por el otro, permiten reconocer cómo las desigualdades y violencias cisheteronormativas²⁹ se reproducen en los espacios de enseñanza, trabajo y sociabilidad, aun en contextos donde existen discursos de inclusión y dispositivos orientados a acompañar dichas trayectorias.

A partir de estas primeras investigaciones, comenzaron a consolidarse esfuerzos orientados a generar diagnósticos más amplios dentro del sistema universitario. En esa línea, la Universidad Nacional de Córdoba realizó el *Relevamiento de población Travesti, Trans, No Binaria e Intersex* (Aguilera et al., 2023), un estudio pionero en el aporte de datos concretos sobre las condiciones materiales, educativas y de vida de estos colectivos en la Facultad de Filosofía y Humanidades. El relevamiento no sólo dimensiona las barreras de acceso y permanencia, sino que también se propone como herramienta de gestión para el diseño de políticas institucionales de acompañamiento y reconocimiento de derechos.

Finalmente, *Hacia una universidad para todxs* (Fredes, 2024), también elaborado en la UNSAM, reúne reflexiones surgidas desde la experiencia de gestión institucional sobre el fortalecimiento de las trayectorias estudiantiles LGBTNBIQ+. A partir de diagnósticos y experiencias de trabajo, el libro analiza los alcances y limitaciones de las políticas universitarias orientadas a la igualdad de género y diversidad, destacando la importancia de construir estrategias integrales que atiendan las desigualdades materiales y simbólicas atravesadas por el colectivo.

29 La heteronormatividad refiere al sistema de creencias que establece que la conducta sexual y las relaciones de parentesco se organizan hegemónicamente en torno a la heterosexualidad, convertida en el orden “natural” culturalmente aceptado.

En este recorrido podemos observar un proceso de progresiva sistematización de experiencias, diagnósticos y políticas en torno a las trayectorias universitarias de las personas LGBTNBIQ+, desde el reconocimiento inicial de la falta de información, expresado en el trabajo de la UNAJ, hasta las producciones más recientes que aportan datos, análisis y propuestas. Sin embargo, nos enfrentamos ante la ausencia de datos que representen la realidad de todas las instituciones universitarias que conforman la Red RUGE-CIN. Cabe destacar que durante la escritura de este capítulo, la Comisión de políticas de igualdad y diversidad sexo-genéricas³⁰ de la RUGE se encontraba próxima a la aplicación de una encuesta autoadministrada para los espacios institucionalizados de género en las universidades públicas. Este relevamiento de datos permitirá la elaboración de un primer diagnóstico sobre el diseño e implementación de políticas vinculadas al reconocimiento y ampliación de derechos de las personas LGBTNBIQ+.

A pesar de la ausencia de datos, el presente capítulo tiene como objetivo reconstruir debates y representaciones específicas en torno a la recepción de casos de violencias y discriminaciones en los espacios institucionalizados de género y diversidad sexual de personas LGBTNBIQ+ que habitan las universidades públicas.

Como bien sabemos, los espacios que funcionan en red constituyen ámbitos de reflexión colectiva, que en el caso de la RUGE-CIN son las clínicas de casos³¹, las asambleas, las reuniones internas de los CPRES, las Comisiones y la Comisión Ejecutiva (que incluye a las coordinadoras de cada CPRES y la Coordinadora Ejecutiva). Estos ámbitos se perciben como fundamentales para la construcción de la agenda política, a la par de que condensan la diversidad de debates,

30 La Comisión fue creada en 2025 con el objetivo de identificar avances y desafíos en la implementación de políticas institucionales de igualdad y diversidad sexual, y así elaborar un informe diagnóstico que nos permita visibilizar lo alcanzado y fortalecer las redes ante un contexto de retroceso en materia de derechos hacia personas LGBTNBIQ+.

31 Para conocer más sobre esta instancia, ver el capítulo N° 2 de este libro, titulado “Mirar y mirarse: la Clínica de Casos como espacio de reflexión y aprendizaje colectivo”.

necesidades y problemáticas que enfrentan les³² representantes de las instituciones universitarias en sus prácticas de gestión. Por este motivo, este trabajo buscará recuperar ciertas discusiones y análisis desarrollados en los ámbitos mencionados, a la par de conocer las experiencias y representaciones de las personas LGBTNBQ+ que cumplen funciones en los dispositivos de atención de casos.

Para enriquecer estas reflexiones realizamos, durante el mes de octubre de 2025, una serie de entrevistas breves de carácter semi-estructurado, dirigidas a integrantes de equipos universitarios de atención a situaciones de violencia que, en un relevamiento previo sobre protocolos institucionales, se identificaron con identidades sexo-genéricas distintas de “mujer cis” y “varón cis”. Con el equipo de la Comisión de políticas de igualdad y diversidad sexo-genéricas de la RUGE elaboramos una guía de cinco preguntas orientada a explorar acciones de prevención, tipos de consultas recibidas, experiencias de abordaje institucional, implicancias de habitar estos equipos desde identidades disidentes y percepciones sobre la accesibilidad de los dispositivos para el colectivo LGBTTTIQ+. Procuramos incluir participantes de distintos CPRES del país para obtener una perspectiva federal. Las entrevistas fueron administradas mediante WhatsApp, y les respondientes eligieron contestar de manera escrita u oral. Antes de comenzar, se informó el propósito del cuestionario y se garantizó la participación voluntaria, anónima y confidencial, aclarando que las respuestas serían utilizadas únicamente con fines académicos. Estas conversaciones constituyeron un insumo valioso para reconstruir experiencias, percepciones y desafíos comunes en la implementación de políticas de género y diversidad en las universidades públicas,

32 A lo largo de este capítulo empleamos lenguaje inclusivo, específicamente la variante con “e”, como estrategia para desmarcarnos del binarismo lingüístico y reconocer la diversidad de identidades sexo-genéricas no abarcadas por el lenguaje tradicional que emplea la generalización masculina. Esta elección, además, busca favorecer la accesibilidad lectora, incluyendo a personas con discapacidad visual y a quienes utilizan tecnologías de asistencia o lectores de texto, en contraposición a otras variantes como el uso de la “x”, el “*” o el “@”.

aportando una mirada situada desde quienes habitamos cotidianamente esos espacios.

Finalmente, cabe destacar que este trabajo se escribe también desde un lugar situado. Algunas de las personas que lo elaboramos formamos parte del colectivo LGBTNBIG+ y nos inscribimos en los equipos de atención de los protocolos y las instituciones de educación superior como disidencias. Retomamos la perspectiva de los conocimientos situados (Haraway, 1995), entendiendo que toda mirada emerge desde ubicaciones parciales y encarnadas, y que justamente esa parcialidad es la que permite producir lecturas más responsables y críticas de las realidades que analizamos. Desde esas trayectorias es también que nos interesa reconocer tanto las transformaciones institucionales que hemos acompañado como las tensiones y límites que aún persisten. Esta implicación atraviesa la mirada con la que analizamos las políticas y las prácticas que aquí se describen.

Primera representación: el reconocimiento y ampliación de derechos para las personas LGBTNBIG+ como prevención de la violencia institucional

En este apartado nos interesa preguntarnos: ¿La implementación de políticas institucionales vinculadas al reconocimiento y la ampliación de derechos hacia las personas LGBTNBIG+ que se desarrollaron durante esta década incide sobre el abordaje de las violencias y discriminaciones en los dispositivos de atención de las universidades públicas?

Antes de profundizar sobre cuáles han sido las políticas institucionales que se llevaron adelante, es clave destacar que no fue un proceso desarrollado de manera general y uniforme. Es decir, no todas las instituciones universitarias han tenido el camino allanado para su avance. Asimismo, se destaca una característica de este proceso vinculado a la ampliación de derechos de las diversidades sexo-genéricas, que tiene un punto de contacto con la etapa vinculada a los inicios de

las sanciones de los protocolos desde 2015 en adelante. Nuevamente, aparece el trabajo en red y el rol de acompañamiento y asesoría de las universidades públicas pioneras en estas gestiones, compartiendo experiencias y acercando antecedentes. Algunos ejemplos de estas acciones inaugurales que luego se fueron replicando son: la emisión de títulos no binarios de la UNLP y la UNSAM, la aplicación del cupo laboral trans (Ley N° 27.636) de UNR, UNMdP y UNRN, y la adecuación a la Ley de Identidad de Género (Ley N° 26.743) de los registros administrativos de la UBA.

Otras acciones institucionales, además de las mencionadas, son: la implementación del SIU Guaraní ³³ –que incluye la posibilidad de expresar la identidad de género–; la emisión y rectificación de títulos y certificaciones acorde a la identidad de género; la incorporación de procedimientos para modificar los datos personales de quienes no realizaron el cambio de nombre y/o sexo en sus DNI; los diversos modos de habilitación o legitimación de un lenguaje inclusivo o no binario (ej.: resoluciones, guías) y las capacitaciones en Ley Micaela que contemplan la prevención de las violencias por identidad de género y orientación sexual. Se destaca también la elaboración del documento “Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitarios”, elaborado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación con la participación en el proceso colaborativo y de discusión de los equipos técnicos del Ministerio de Educación, del Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y la RUGE-CIN. Este documento describe las categorías registrales incorporadas en la versión actualizada N°3 del SIU-Guaraní.

Ahora bien, una pregunta que retomamos de debates en los ámbitos colectivos de la RUGE-CIN tiene que ver con la implementación

33 El SIU Guaraní es un sistema de gestión académica que posibilita el registro de actividades (ej.: inscribirse a propuestas, materias, exámenes, etc.) y que permite el acceso directo a la información de manera segura, íntegra y consistente a través de la web.

de estas políticas institucionales y la incidencia efectiva en la prevención de la violencia institucional. Cuando hablamos de violencia institucional tomamos la conceptualización que desarrolla la Ley N° 26.485, que pone el acento sobre las acciones ejercidas por funcionarios, profesionales, personal que pertenece a una institución pública y que como tal haya retardado, obstaculizado o impedido el acceso a políticas públicas y el ejercicio de derechos. En el caso de las universidades, vamos a vincular este concepto al rol que cumplen los trabajadores no docentes, docentes, autoridades y gremios. Muchas universidades han logrado avanzar en normativas/políticas institucionales que amplían los derechos de las personas LGBTIQ+ pero el ejercicio efectivo de estos derechos depende indefectiblemente de la gestión institucional que permite su instrumentación. Una de esas acciones es el acceso a la información, es decir, dar a conocer la normativa/política vigente y los trámites administrativos que la atañe. Ello implica varias dimensiones a contemplar: que la institución contemple la estrategia comunicativa, que se elaboren los procedimientos administrativos acorde a la norma/política, a la par de que las diferentes áreas que se encuentran implicadas en los procesos administrativos cuenten con el conocimiento necesario para dar un efectivo cumplimiento a la normativa/política vigente. Una gestión administrativa eficiente no solo es ágil en el proceso, sino fundamentalmente no es revictimizante, y garantiza los principios fundamentales de confidencialidad, intimidad y trato digno. Sin duda, a mayor conocimiento, mayor es la prevención de situaciones de discriminación y violencia.

Algunos ejemplos son: el no requerimiento de modificación del DNI en relación al efectivo cumplimiento del trato digno³⁴, no revelar

34 La Ley de Identidad de Género (N° 26.743), en su artículo N° 12, establece: “Trato digno. Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados”.

el “nombre muerto”³⁵, el respeto a los pronombres declarados tanto en las comunicaciones institucionales como en el acceso a las certificaciones y títulos, entre otros.

Estas acciones concretas resultan de suma importancia ya que el reconocimiento y ampliación de derechos para las personas LGBTNBQ+ y su efectiva gestión institucional no solo aporta al goce de esos derechos por quienes lo soliciten sino también a la prevención de situaciones de violencia y/o discriminación. La institucionalización de las prácticas administrativas y de gestión académica pueden reducir las posibilidades de que se ejerza violencia institucional ya sea en el ejercicio de la docencia, como también en el caso de las tareas docentes y/o las gestiones por parte de las autoridades de las universidades públicas.

En síntesis, podemos afirmar que la institucionalización de los derechos de las personas LGBTNBQ+, principalmente de la Ley de Identidad de Género, favorece el efectivo ejercicio de los derechos para quienes deseen acceder a ellos, a la vez que, desde la perspectiva de la prevención, da tratamiento a las potenciales situaciones de discriminación y violencia de índole institucional.

Ahora bien, esta situación nos conduce a otros interrogantes que se constituyen además en desafíos: ¿Las universidades son permeables a las transformaciones institucionales que modifican procesos de gestión? ¿Se construyen ámbitos institucionales que responden a las necesidades de las personas LGBTNBQ+ en relación al acceso y permanencia en la educación superior? ¿Cómo se trabaja la prevención de las situaciones de violencia y discriminación en la comunidad universitaria?

35 *Deadnaming* (uso del nombre pasado, uso del “nombre muerto”) es la práctica de llamar por el nombre de nacimiento u otro nombre anterior a una persona trans, travesti o no binaria sin su consentimiento. El deadnaming puede ser accidental, de buena fe o por desconocimiento; sin embargo, también se puede utilizar intencionalmente generando afectación emocional a la persona.

Segunda representación: capacitamos y sensibilizamos para prevenir las violencias y discriminaciones hacia personas LGBTNBIQ+

Un aspecto interesante que esbozamos en la primera representación tiene que ver con los mecanismos desarrollados en relación a la prevención de las violencias por parte de las universidades públicas. En relación a ello, se identifican a las capacitaciones y sensibilizaciones como dispositivos claves de prevención de las violencias a razón de la identidad de género y/u orientación sexual. Allí se diseñan contenidos que abordan la desnaturalización de las principales problemáticas asociadas a la desigualdad de género desde la perspectiva de la diversidad sexo-genérica. El binarismo, la heteronorma y el cissexismo han sido problemáticas abordadas desde los marcos conceptuales y normativos en pos de desnaturalizar y desarmar los estereotipos y roles de género que atraviesan la forma en la que nos vinculamos dentro y fuera de las universidades.

Las experiencias de las instituciones universitarias muestran que estos contenidos se han trasladado a diversos dispositivos como las capacitaciones de la Ley Micaela y vinculadas a adhesiones a la Ley de Cupo Laboral Trans, así como también en el fortalecimiento de la implementación de la Ley de Identidad de Género, entre otras.

Por otro lado, se identifica el fortalecimiento de estrategias comunicativas y de sensibilización de la perspectiva de la diversidad sexo-genérica. Ejemplo de ello son las campañas comunicacionales en redes sociales, actividades culturales, la sensibilización a partir de efemérides, tales como los aniversarios de las sanciones normativas: los Principios de Yogyakarta, Ley de Identidad de Género o Ley de promoción al empleo trans, entre otras. También se realizan conmemoraciones y reconocimientos a activistas que han luchado por los derechos de las personas LGBTNBIQ+, entre ellos: Carlos Jáuregui, Diana Sacayán, Pepa Gaitán, Ilse Fuskova, Lohana Berkins. Tam-

bién se identifican difusión de convocatorias a marchas y comunicados de repudios ante hechos de violencia.

Sin duda, la comunicación en los espacios institucionalizados de género se ha constituido como una de las tareas importantes de la gestión. Este punto puede asociarse a la búsqueda de mayor visibilización de las perspectivas a partir de las cuales se desarrollan las gestiones de los dispositivos de atención de casos. Algunos espacios institucionalizados de género han trabajado sobre la importancia de desarmar la idea de que son ámbitos exclusivos “de y para” las mujeres cis que se encuentran atravesando una situación de violencia y/o discriminación. Recordemos que muchos ámbitos se crearon al calor del “Ni Una Menos” (2015 en adelante), de la sanción de la Ley N° 26.485 y del activismo de los feminismos en pos de forjar agendas para las mujeres.

En función de ello, crear estrategias de visibilización de las perspectivas de la diversidad sexo-genérica puede aportar a que los mencionados espacios sean leídos como ámbitos seguros en donde canalizar situaciones vinculadas a violencias y discriminaciones por identidad de género y/u orientación sexual.

En las entrevistas realizadas, esta dimensión preventiva y comunicacional aparece también como un terreno de disputa simbólica. Les integrantes de los equipos reconocen el valor pedagógico de las capacitaciones y las campañas, pero señalan que su alcance suele estar condicionado por la recepción de los públicos y por los límites institucionales de las acciones de sensibilización. En varios testimonios se menciona que los espacios de formación contribuyen a instalar lenguajes más inclusivos y a desarmar prejuicios, aunque no siempre logran modificar las prácticas cotidianas. Algunas experiencias destacan el desafío de evitar la mera reproducción discursiva de la diversidad como valor simbólico, para avanzar hacia transformaciones sostenidas en las relaciones laborales, académicas y de convivencia universitaria. En este sentido, se plantea la necesidad de que las capacitaciones y acciones comunicacionales no se conciban sólo como

eventos puntuales, sino como parte de una política integral de acompañamiento y revisión institucional.

Estas instancias funcionan en una doble dimensión: como espacio de formación, sensibilización y demarcación de los límites y criterios institucionales para sus integrantes que desconocen o no acuerdan con la perspectiva de género, pero también como un guiño hacia quienes sienten identificación con la misma.

De esta reflexión podemos abrir nuevas preguntas: ¿Qué situaciones acercan a las personas LGBTNBQ+ a los equipos de atención de los protocolos?, ¿cuáles son sus expectativas de resolución a nivel institucional?, ¿priorizan los espacios institucionales o activistas para su tratamiento?, ¿qué desafíos acerca este colectivo a las universidades y los dispositivos que construimos hasta ahora?

Tercera representación: ausencia o escasa recepción de consultas sobre hechos de discriminación y/o violencia por identidad de género y orientación sexual en los dispositivos de atención de nuestras universidades

Como vimos en los apartados anteriores, tanto los protocolos como las políticas institucionales de las universidades no contemplan únicamente las violencias hacia las mujeres cis sino hacia todas las identidades de género y orientaciones sexuales por fuera de la norma (es decir, que no son varones cis heterosexuales). Sin embargo, esto no implica que el colectivo LGBTNBQ+ se sienta identificado, se apropie o utilice estos recursos disponibles. Con el fin de comprender cómo se viven y llevan adelante esas políticas en la práctica cotidiana, resulta pertinente detenernos en las experiencias concretas de quienes integran los equipos universitarios de atención.

Para la escritura de esta tercera representación partimos de nuestra experiencia situada (Haraway, 1995) y ponemos en valor nuestras implicancias desde una doble pertenencia: como disidencias e inte-

grantes de espacios institucionalizados de género en universidades públicas argentinas y, en particular, de los equipos de atención de situaciones de violencias por motivos sexo-genéricos. Asimismo, desarrollamos un dispositivo de sondeo a través de una entrevista breve a otras disidencias que trabajan en equipos de atención de violencias en casas de altos estudios del país.

La pregunta que nos interpela surge de la primera de estas dos pertenencias: como integrantes de equipos universitarios de atención de situaciones de violencias por motivos sexo-genérico, y en diálogo con colegas, compartimos impresiones acerca de que las disidencias sexo-genéricas que habitan las universidades no se acercan –al menos en la misma proporción que las mujeres cis– a estos dispositivos a consultar –mucho menos a denunciar– y que, cuando lo hacen, revelan ciertas dudas o incluso desconfianza. En el intento de constatar esta hipótesis con la realidad y de identificar, en el caso de que la intuición sea correcta, algunos de los motivos por los que sucede, es que procedimos a desarrollar las entrevistas con colegas.

Del *Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención* (2025)³⁶ llevado a cabo por la Comisión de Protocolos de la RUGE-CIN, se desprende una muy baja presencia de integrantes que se identifican como LGBTNBQ+ en los equipos de atención de los protocolos. En particular, sólo dos equipos de atención refirieron contar con integrantes que se identifican como mujeres trans –una de ellas incorporada mediante cupo laboral– y otros dos indicaron contar con personas que se identifican como no binaries. Este aspecto cobra mayor dimensión si observamos los dispositivos que expresaron contar con otras identidades sexo-genéricas disidentes en un sentido más amplio³⁷, pero siendo tan sólo un total de 15 personas en 12 universidades. De esta

36 Para acceder al Informe Preliminar en formato digital, ingresar a este link.

37 A saber: *Lesbiana/e/x (2,3%), Bisexual (2%), Gay / marica (1,6%). Sumado a las personas que refirieron identificarse como Mujer trans (0,8%) y No binarie (0,8%), el total constituye tan sólo un 7,8%.

forma, los equipos de atención de los protocolos se encuentran integrados en un 88% por personas que se identifican como mujeres cis y un 7,8% por personas que se identifican como LGBTNBIQ+. Estos equipos se encuentran distribuidos en 5 de los 7 CPRES que conforman la RUGE-CIN.³⁸

De esta forma, entrevistamos a cinco personas de esta muestra que conforman las disidencias en los dispositivos de atención de situaciones de violencias por motivos sexo-genéricos en las universidades públicas argentinas, para indagar tres dimensiones: las acciones o políticas universitarias que se vienen llevando adelante específicamente dirigidas al colectivo LGBTNBIQ+; las situaciones que llegan a los equipos de atención de violencias y el desarrollo de estos abordajes; y la experiencia subjetiva de ellos como integrantes de estos equipos y como interpretadores de esta problemática.

Respecto a la primera de estas dimensiones, resulta de la consulta que sí se desarrollan acciones específicamente para este colectivo. En muchos casos se aclaró que el vínculo con la población LGBTNBIQ+ surgió a partir de demandas concretas respecto a cuestiones administrativas o a garantizar el trato digno, y que luego se enmarcaron en acciones propositivas para abordar estas mismas problemáticas a nivel general. Las iniciativas para prevenir o abordar anticipadamente los emergentes registrados en casos, consistieron en acciones de sensibilización y formación respecto a diversidad y disidencias, y las normativas existentes para garantizar el ejercicio de esos derechos; como la Ley de Identidad de Género, Cupo Laboral Trans o decreto presidencial de DNI no binario. También se llevaron adelante talleres para abordar el trato digno o sobre temáticas vinculadas, tales como el uso del lenguaje inclusivo o no sexista.

A modo de segunda recurrencia, se registra la gestión de normativas propias alineadas a las leyes nacionales: adecuaciones de la Ley

38 Estos datos no dan cuenta de la composición de los equipos de los espacios institucionalizados de género, sino únicamente de los equipos y dispositivos de atención de los protocolos de actuación ante situaciones por motivos sexo-genéricos.

de Identidad de Género para garantizar el uso del nombre social en los sistemas de la institución en cuestión, aplicación del Cupo Laboral Trans, emisión de títulos no binarios, habilitación del lenguaje inclusivo, etc.

Aparecen también, aunque con menor frecuencia, acciones de otro orden como relevamientos puntuales del estado de situación de dicha comunidad en esa universidad en particular o políticas de tipo cultural como festivales, ferias o muestras artísticas.

Reconocemos en estos testimonios una estrategia que vienen desarrollando fuertemente las universidades: a la par que se realizan acciones específicas sobre y para el colectivo disidente, se incluye esta perspectiva en formaciones más generales, como en las campañas de difusión sobre los protocolos, capacitaciones Ley Micaela, materias curriculares sobre temáticas de género o feminismos en los cursos de ingreso, entre otras.

En relación a la segunda dimensión —las situaciones que llegan a los equipos de atención de violencias de género y cómo se abordan— encontramos que, tal como se anticipó, prácticamente no se radican denuncias de personas que integran el colectivo LGBTNBIQ+ en los equipos de atención de las universidades. En algunos casos señalan que más del 90% de las personas que se acercan son mujeres cis.

Las personas del colectivo disidente que se acercan lo hacen, casi en todos los casos, para solicitar acompañamiento en cuestiones administrativas o burocráticas vinculadas al reconocimiento del nombre elegido en la institución. En menor medida informan situaciones de violencia o vulneración del derecho al trato digno que, cuando se comparten, por lo general terminan siendo tramitadas como consulta y no como denuncia. Asimismo, aparecen menciones a demandas que requieren articulación con instituciones externas, como centros de salud, Ministerios, bancos, obras sociales, etc.

Al observar esa pequeña cifra de situaciones de violencias que la población LGBTNBIQ+ reporta —aunque la mayoría no constituyan luego denuncias— aparece que son, principalmente, realizadas por el

claustró estudiantil y referidas a violencias entre pares, y en segunda instancia de tratos recibidos por parte de docentes.

Una compañera entrevistada destaca la singularidad de estas situaciones y la complejidad de los abordajes al narrar que “las situaciones nunca llegaron a eso, a convertirse en una demanda, digamos, de un proceso de investigación y sanción de los hechos, y muchas veces tienen esta característica de que son más complejas de intervenir, porque muchas veces se trata de la naturalización de cierto ambiente donde se hacen determinados chistes o se hacen determinados comentarios y no por ahí un ataque directo”.

Este testimonio da cuenta de cómo esta hegemonía patriarcal y cisnormativa cobra diferentes formas e implicancias en cada campo disciplinar y los distintos ámbitos institucionales, siempre están presentes de una u otra manera, y los desafíos que supone para los marcos normativos vigentes de los protocolos de actuación y los equipos adaptar sus estrategias para contemplar dicha especificidad y singularidad de situaciones.

Finalmente, en relación a la experiencia subjetiva de ellos y las interpretaciones que pueden hacer en relación a esta hipótesis de la falta de acercamiento, apropiación o confianza del colectivo LGBTNBQ+ a los dispositivos de atención de situaciones de violencias por motivos sexo-genéricos de las universidades, surgen diferentes aristas.

En primer lugar, aparecen fuertemente en esta instancia dos razonamientos que funcionan uno como contrapartida del otro: por un lado, la equiparación en el imaginario social de la noción de violencias por motivos de género a las violencias hacia las mujeres (cis). En segundo lugar, la naturalización o banalización de las expresiones de violencia hacia las disidencias por parte de la comunidad en general. Transversalmente, surgen factores tales como el temor a la exposición, la soledad o precaria red de contención, la falta de confianza en las instituciones y la sociedad en general, la ausencia de conocimiento del protocolo o dispositivo de atención, y la búsqueda de otros mecanismos de resolución menos punitivos.

Las experiencias subjetivas de quienes integran los equipos en tanto personas LGBTNBIQ+ aportan una dimensión clave para comprender este panorama. Su presencia habilita nuevas sensibilidades, introduce perspectivas y construye legitimidad, aunque no siempre se traduzca en un mayor acercamiento de quienes consultan. Su escasa presencia en los espacios institucionalizados de género y, en particular, en los equipos de los dispositivos de atención de situaciones de violencias por motivos sexo-genéricos puede ser leído en el marco de los procesos propios de las instituciones universitarias en relación a su incorporación no sólo en estos espacios, sino en el propio acceso a la educación y las instancias de formación formal.

Sin embargo, debemos mantener una posición de vigilancia crítica para evitar caer en una mera inclusión discursiva de la diversidad. Como plantean Radi y Pérez (2010), en muchos ámbitos académicos la transversalización de la perspectiva de género se ha implementado de manera superficial en lugar de funcionar como una herramienta efectiva para contrarrestar las lógicas estructurales de la cisheteronorma. Esto produce, por un lado, “presencias en ausencia real”, es decir, generan un efecto de presencia o “inclusión” de la diversidad, mientras que las personas que componen esa diversidad están efectivamente ausentes de los espacios de toma de decisiones, la planificación y ejecución de políticas en este caso; y por otro lado, la “producción de ausencias en presencia real”, es decir, los mecanismos que borran o subordinan a las experiencias y saberes de personas del colectivo LGBTNBIQ+ que sí logran formar parte de estos espacios.

Habitar los espacios institucionales de género desde la disidencia implica también disputar estos sentidos, visibilizar trayectorias y reconfigurar las formas de acompañar. En ese gesto, los equipos devienen lugares de mediación entre las normas y las vidas concretas, entre los marcos institucionales y las prácticas de cuidado que se ensayan cotidianamente.

En conjunto, los testimonios recabados sugieren que la transversalización de la perspectiva de diversidad ha avanzado en el plano

discursivo, pero requiere traducirse en recursos, presencias y políticas sostenidas que consoliden a los dispositivos universitarios no sólo como espacios de denuncia, sino también como territorios de confianza, escucha y reconocimiento para todas las identidades.

Otre compañere señala el elemento de “las culturas institucionales” y baraja que “quizás ese tipo de situaciones, no es que no sucedan, sino que se tramitan de otra manera”. ¿Es una opción que los protocolos estén pensados y sean productivos para gestionar mayormente las violencias de personas cis? ¿cómo sería pensar otros protocolos o nuevos mecanismos para gestionar pero al mismo tiempo dar entidad a las violencias que suceden al colectivo LGBTNBQ+?

Sabemos que hasta ahora los protocolos dieron a nuestros dispositivos de atención una imagen pública de ser lugares de investigación y de sanción de hechos y de sumarios, pero que también supimos construir puertas adentro muchas estrategias feministas de acompañamiento a la permanencia, a la trayectoria, muy especialmente de la mano de los abordajes que nos acercaba el colectivo LGBTNBQ+.

Somos conscientes también de que el contexto actual es muy distinto al de los primeros protocolos sancionados a partir de 2015: las situaciones que nos llegan tienen múltiples aristas, se han diversificado, y las intervenciones obligadamente se vuelven complejas, lo cual enriquece el abordaje. Pero todo esto pesa, además, sobre nuestros cuerpos. Estamos frente a un desafío enorme, que es también una oportunidad para pensar la violencia en las universidades, devolvernos la mirada hacia los propios los dispositivos de atención y poder observar las desigualdades de una forma interseccional, más compleja, ampliando el alcance que hasta ahora ha tenido la noción de “género” o “diversidad”, a la vez de que fortalecemos los equipos y los dispositivos de acompañamiento y se desarrollan intervenciones eficaces, buscando impactar concretamente en los diversos territorios que habitamos.

Conclusiones

Este capítulo inició con un estado de situación alarmante: hasta hace no mucho tiempo primaba la ausencia de información concreta y sustancial en relación a las disidencias en el ámbito universitario. Luego fuimos recuperando las producciones existentes en la actualidad, las cuales, si bien son pocas, resultan sumamente significativas.

En segundo lugar, recogimos momentos claves del recorrido que fuimos tejiendo las universidades en red, durante la búsqueda de hacer cumplir los derechos garantizados por normativas nacionales pero también tensionar los límites de las mismas, e incluso garantizar aspectos que no estaban resguardados por ninguna ley. Al mirar hacia atrás lo construido es mucho, y sería imposible hacernos las preguntas que hoy nos hacemos sin los pasos andados y la confianza construida entre nosotros.

A este material sumamos voces en primera persona: de las entrevistadas realizadas a integrantes de equipos universitarios de atención a situaciones de violencias por motivos sexo-genéricos que se reconocen como parte del colectivo LGBTNBQ+, se desprende un panorama diverso, aunque con puntos de continuidad en torno a los modos en que las políticas de género incorporan —o no— las experiencias y demandas de las disidencias. Aquellas acciones preventivas y de sensibilización hacia el colectivo suelen inscribirse en marcos generales de políticas de género más que en líneas específicas de trabajo. La Ley Micaela aparece como un eje articulador común, acompaña por talleres, capacitaciones y actividades de sensibilización, pero alertamos que la inclusión de la perspectiva de diversidad se da de manera desigual. En algunas universidades se observa un nivel más alto de institucionalización —adhesión al cupo laboral travesti-trans, adecuación a la Ley de Identidad de Género, registros y formularios inclusivos, emisión de títulos no binarios—, mientras que en otras estas acciones forman parte de agendas más amplias sobre derechos y prevención de violencias, sin una continuidad sostenida.

En general, los equipos destacan que las consultas o denuncias provenientes del colectivo LGBTNBIQ+ son escasas y que las situaciones que se presentan refieren, sobre todo, a experiencias de discriminación simbólica o relacional antes que a violencias directas. En estos casos, los dispositivos de atención operan más como ámbitos de escucha, acompañamiento y articulación institucional que como dispositivos punitivos. Esta baja existencia de denuncias formales no parece responder a la ausencia de conflictos, sino a un conjunto de factores que van desde la naturalización de ciertas violencias y el desconocimiento de los dispositivos, hasta la percepción de que los protocolos están dirigidos principalmente a mujeres cis. También se mencionan el temor a la exposición pública y la falta de referenciación con los equipos en relación a la escasa visibilidad de identidades disidentes en los dispositivos de atención. Estas razones delinean una brecha de identificación simbólica entre las disidencias y las políticas universitarias de género, sostenida tanto por estructuras institucionales como por imaginarios que aún asocian la violencia de género exclusivamente a relaciones entre varones y mujeres cisheterosexuales.

Alertamos también sobre la importancia de mantener una posición de vigilancia crítica para evitar que nuestras políticas y acciones queden subsumidas a una retórica discursiva, generando “presencias en ausencia real” (Radi y Pérez, 2014). Sabemos que uno de los principales desafíos es poder contar con mayor participación de disidencias, no sólo para consolidar dispositivos plurales sino para, principalmente, poner en valor sus experiencias y saberes en tanto factores fundamentales para fortalecer las estrategias de prevención, intervención y promoción de derechos. Asimismo, consideramos que la participación de personas LGBTNBIQ+ en los dispositivos puede colaborar al sentido de identificación y referenciación, lo que puede promover la generación y lectura de estos espacios como seguros o amigables.

Algunas preguntas abiertas para seguir pensando estas problemáticas son: ¿construimos ámbitos institucionales que respondan

a las necesidades de las personas LGBTNBQ+ en relación al acceso y permanencia en la educación superior? ¿Qué lugar ocupan estas demandas en el contexto actual? ¿Cuáles lógicas vigentes interpelan? ¿Qué está en juego? ¿Cómo sería una universidad plural, diversa y transfeminista?

Sabemos, desde el rol de integrantes implicadas en espacios y dispositivos como los que abordamos durante este trabajo, que las universidades no se quedan quietas, que siempre se están incomodando y emergiendo nuevas formas desde adentro. Y no es sin nosotres que estos movimientos suceden. En este sentido, creemos que en la tarea de revisar los modos –actuales y complejos– en que se presentan las violencias en las universidades, y cómo llevar adelante abordajes por fuera de los estereotipos patriarcales y cisheteronormados, se encuentra el gran desafío por delante para pensar las nuevas universidades que queremos construir.

Bibliografía

- Aguilera, I. et al. (2023). *¿Cuántxs somos lxs que estamos? Y lxs que estamos ¿cómo estamos? Relevamiento Población Travesti, Trans, No Binario e Intersex*. Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Filosofía y Humanidades. <https://ffyh.unc.edu.ar/publicaciones/wp-content/uploads/sites/35/2023/06/RelevamientoTTNBI.pdf>
- Boy, M., Rodríguez, M. F. y Dellacasa, M. A. (Comp.). (2021). *Experiencias travestis y trans. Diálogos entre la organización colectiva, el territorio y la universidad*. EDUNPAZ. <https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/book/63>
- Fredes, L. (Comp.). (2025). *Hacia una universidad para todxs. Desafíos de las políticas universitarias para el fortalecimiento de las trayectorias estudiantiles LGBTIQ+*. Teseo.

- García Hermelo, R., Devoto, M. B. y Guevara, J. (2021). Violencias invisibles: experiencias de lesbianas y bisexuales en vínculos erótico-afectivos, estudiantiles y laborales. En Vázquez Laba, V. y Palumbo, M. (Comp.). *Sociabilidad, violencias y erotismos en el ámbito universitario*. (pp. 145-169). UNSAM.
- Godoy, G., Dordoni Aller, C. y Álvarez Broz, M. (2021). Experiencias trans en el ámbito universitario. En Vázquez Laba, V. y Palumbo, M. (Comp.). *Sociabilidad, violencias y erotismos en el ámbito universitario*. (pp. 117-144). UNSAM.
- Haraway, D. J. (1995). Conocimientos situados: la cuestión científica en el feminismo y el privilegio de la perspectiva parcial. En *Ciencia, cyborgs y mujeres. La invención de la naturaleza*, Madrid, Cátedra.
- Radi, B. y Pérez, M. (2014). Diversidad sexo-genérica en el ámbito educativo: ausencias, presencias y alternativas. En *Programa para el Mejoramiento de la Enseñanza de la Filosofía Actas de las XXI Jornadas sobre la enseñanza de la Filosofía*. Buenos Aires (Argentina): FFyL.
- Red Interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias e Iniciativa Spotlight Argentina. (2020). Informe Final “*Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino*”. <https://ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones/65-informe-final-diagnostico-sobre-la-implementacion-de-politicas-de-genero-en-el-sistema-universitario-argentino>
- Vitaller, K. (2021). Un capítulo que no pudo ser. Universidad, políticas de género y diversidad. En Losiggio, D y Solana, M. (Ed.) *Acciones y debates feministas en las universidades*. (pp. 209-232). Editorial UNAJ.

EJE 2

Estrategias y desafíos en la prevención y atención de las situaciones de violencia de género

ANTIPUNITIVISMO Y REPARACIÓN: UNA LECTURA FEMINISTA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

CPRES Metropolitano

Victoria Primante (UNDAV-UNA)

Daniela Losiggio (UNAJ)

Malena Espeche (UNDAV)

En primera instancia, este capítulo intentará situar algunos de los elementos centrales del debate entre posturas punitivas y anti-punitivas en relación al abordaje de las violencias por motivos de género. Buscamos con ello visibilizar los diversos modelos de comprensión del fe-

nómeno de la violencia de género –ya sea como problema individual o estructural– los cuales habilitan distintas formas de intervención.

En una segunda instancia, se trasladará este debate al contexto específico de las instituciones de educación superior en Argentina, analizando cómo se ha expresado a lo largo de los últimos años esta tensión en el marco de las universidades, sus reglamentos, normativas y dispositivos institucionales.

Por último, analizaremos los resultados del *Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención*³⁹, realizado por la comisión de Protocolos de la RUGE-CIN. En este punto nos interesa mostrar con qué tipo de expectativas llegan las personas que consultan o denuncian en los equipos de atención y contrastar ese dato con el tipo de abordaje o respuesta que en términos estadísticos ofrecen los dispositivos universitarios. Esta comparación permitirá reflexionar sobre los modelos de atención que se despliegan en función de las distintas lecturas del conflicto: por un lado, el modelo securitario centrado en el castigo; por otro, el modelo integral orientado a la prevención, la reparación y la transformación del lazo social.

¿Se puede en el ámbito universitario ofrecer una respuesta al daño que produce la violencia por motivos de género sin apelar a la figura del castigo?

En su libro *El malentendido de la víctima*, Tamar Pitch (2024) describe cómo, en tiempos de avanzada de gobiernos neoliberales, de globalización, de flexibilidad, precarización laboral y debilitamiento de los Estados Nacionales como garantes de seguridad social, se ha generado el clima propicio para el robustecimiento de un sentido común “justiciero, o más bien verdugo” (p. 40). Ubica la construcción

39 Para acceder al informe, ingresar a este link.

de una moral binaria que produce una ruptura entre las nociones de víctimas y victimarios por un lado, y sus contextos sociales por otro (desconociendo estos últimos). Esta reducción deviene en una simplificación de la lectura del fenómeno de la violencia, que lejos de ser comprendido como una problemática estructural pasa a ser interpretada en términos individuales. Solo hay negro y blanco, no hay grises. Solo hay buenos y malos, sin matices.

Este movimiento obtura cualquier posibilidad de análisis situado de la violencia y, por ende, la desigualdad, las jerarquías, el ejercicio del poder, las relaciones asimétricas o la pertenencia a un grupo marginado o vulnerado dejan de ser variables de dicho análisis. En la medida en que la violencia se constituye como una falta individual pasa a ser un comportamiento plausible de modificación a través del castigo. Pitch llama a esto despolitización neoliberal: el abordaje integral del daño es reemplazado por una respuesta centrada exclusivamente en la sanción. A esto, dice, se suma una creciente “criminalización de diversos problemas, fenómenos y conflictos cada vez más extensa” (p. 40).

Desde ya que este intento por despolitizar una dimensión de la vida tan elemental no constituye ninguna novedad. En la misma línea podríamos situar la denuncia de las feministas radicales de la segunda ola instalando el lema “*lo personal es político*”. Vale la pena recordar el contexto en el que este lema emerge como tal: transcurrían los años 70 y diversos grupos feministas llevaban adelante la práctica de encontrarse a intercambiar experiencias personales, históricamente silenciadas, con el fin de poner conciencia sobre la situación de opresión de la cual derivaban dichas experiencias. Estos encuentros, en los que discutían temas como la maternidad, el trabajo doméstico, la sexualidad, el aborto o los mandatos de belleza, fueron menospreciados por los propios compañeros y compañeras de militancia de izquierda, por considerarlos poco relevantes y carentes de impacto en la política real. Tal como explica Danila Suarez Tomé (2022), la “idea de que si algo pertenece al ámbito de lo privado carece de dimensión política, por oposición a la politicidad evidente del ámbito de lo público, ha sido uno de los

elementos nucleares del sistema patriarcal que las feministas de la segunda ola han expuesto y denunciado” (p. 71).

Según describe Pitch (2024) la despolitización neoliberal y el giro punitivista no son patrimonio exclusivo de los sectores conservadores, sino que se observan estas retóricas incluso en sectores progresistas o feministas.

En los últimos años, esto puede verse reflejado en el ámbito universitario –pero no de forma exclusiva– mediante la proliferación de denuncias anónimas, escraches⁴⁰ y cancelaciones⁴¹, que si bien son herramientas legítimas cuando no se ha encontrado una vía para canalizar el reclamo ante una situación de violencia o para denunciar impunidad cuando el reclamo no ha sido atendido, en ocasiones pueden ser funcionales a la lógica del castigo, sin proceso, sin garantías jurídicas e incluso sin reparación para las personas afectadas, redundando en procesos de revictimización⁴². Independientemente de que estos actos puedan resultar en sí mismos reparadores (concepto que será desarrollado más adelante), nos parece importante llamar la atención respecto a la dimensión del cuidado y preguntarnos de qué modo lo contemplan este tipo de acciones (si es que lo hacen).

Para referirnos a la violencia de género podemos citar la definición que hace la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 1996) que la describe como el ejercicio que:

refleja la asimetría existente en las relaciones de poder entre varones y mujeres, y que perpetúa la subordinación y

40 Este concepto será abordado más adelante en este mismo capítulo.

41 En este capítulo utilizamos una definición de cultura de la cancelación que remite a una práctica popular que consiste en “quitarle apoyo” especialmente a figuras públicas y compañías multinacionales después de que hayan hecho o dicho algo considerado objetable u ofensivo. Cuando alguien o algo está cancelado se descarta, se deja de ver, se deja de escuchar, se desclasifica, se aísla, se abandona, se niega, se deja de consumir hasta que eventualmente puede o no desaparecer (Cuello & Disalvo, 2020, párr. 5)

42 Nos referimos aquí al proceso por el cual una persona que ha estado sometida a una situación de violencia vuelve a ser violentada reviviendo experiencias traumáticas como consecuencia del accionar de instituciones o personas que culpabilizan, cuestionan o exigen a la víctima que repita el relato de los hechos en reiteradas ocasiones.

desvalorización de lo femenino frente a lo masculino. Ésta se caracteriza por responder al patriarcado como sistema simbólico que determina un conjunto de prácticas cotidianas concretas, que niegan los derechos de las mujeres y reproducen el desequilibrio y la inequidad existentes entre los sexos. La diferencia entre este tipo de violencia y otras formas de agresión y coerción estriba en que en este caso el factor de riesgo o de vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer (p. 8).

En nuestro país, esta teorización quedó plasmada normativamente en el año 2009, con la sanción de la Ley 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Argentina, que implicó un cambio de paradigma en cuanto a la comprensión misma del fenómeno de la violencia. Este tipo de violencia dejó de ser considerado un problema individual reducido al ámbito de lo doméstico para ser considerado un problema estructural y social, frente al cual el Estado tiene la responsabilidad de ofrecer protección a través del diseño y la implementación de políticas públicas que promuevan la eliminación de patrones socioculturales que perpetúan la desigualdad de género.

Actualmente existe un consenso respecto a que la violencia por motivos de género recae no solo sobre las mujeres sino también sobre lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, no binaries, intersex y cualquier otra identidad sexo-genérica no hegemónica.

Podríamos afirmar entonces que existe en nuestro país un acuerdo, al menos en términos normativos, que en línea con lo que plantean los organismos y convenciones internacionales, considera a la violencia por motivos de género como un problema estructural de la sociedad y un tema de Estado.

Por su parte, la redacción de los primeros protocolos para el abordaje de las situaciones de violencias por motivos de género en el ámbito universitario nacional estuvo muy teñida del espíritu normativo

vigente hasta ese momento: la Ley 19.549 de Procedimientos Administrativos, los Estatutos Universitarios, los Convenios Colectivos de Trabajo o los regímenes de convivencia (en los casos en que los hubiera). Si bien algunas de estas regulaciones se han ido revisando y actualizando, la mayoría de ellas carece de perspectiva de género y están fuertemente enfocadas en la denuncia o el acto administrativo/sumarial. Cabe mencionar además que el registro en el que se encuentran redactadas es estrictamente jurídico. Prontamente este enfoque comenzó a evidenciar falencias frente a una realidad que se presentaba compleja y multideterminada.

Al calor de la movilización colectiva del Ni Una Menos, los feminismos universitarios iniciaron un profuso debate que buscó establecer un acuerdo federal sobre el mejor modelo de abordaje para instituciones que no deben perder de vista su fin principal: el educativo. La creación de la RUGE-CIN en 2015 estuvo signada por el desafío de generar marcos comunes para el abordaje de la violencia de género que no resultasen excluyentes o punitivos, sino sensibilizadores y tendientes a fomentar la transformación de instituciones cuya historia se remonta a la Edad Media: las violencias y otras formas del sexismo en la universidad no hacen más que replicar, a baja escala, fenómenos observables en el nivel macrosocial.

La pregunta que surgía entonces era por la operacionalización de los acuerdos. Dicho de otro modo: ¿qué política pública era la más adecuada a nuestros marcos teóricos comunes?

Tal como mencionamos, el cambio de paradigma se había iniciado ya con la promulgación de la Ley N° 26.485, que encomendaba al Estado atender otras violencias de género no punibles y sin embargo legitimadoras de su misma matriz sociocultural. Hasta entonces la gestión estatal de la violencia de género se había centrado en la denuncia y judicialización de los casos. Según sostiene Laurana Malacalza (2020), ese modelo del abordaje producía sujetos responsables de la gestión de su seguridad a título individual, vale decir, que debían –ante todo– mostrarse como verdaderas víctimas. De este modo, aunque el modelo

parecía condenar la violencia de género, al mismo tiempo debilitaba las posibilidades de una decodificación cultural del fenómeno y distinguía víctimas “buenas” de “malas” (Arduino, 2018).

En oposición a ese modelo, Malacalza presenta el de la “integralidad” que, por un lado, busca restaurar el lazo social de las personas en situación de violencia y, por el otro, busca sensibilizar a la sociedad sobre la problemática. El foco de la reparación se traslada de lo individual a lo colectivo: por un lado, un mayor énfasis en el fomento de la autonomía de las personas en situación de violencia (ayuda económica, acceso a la salud sexual y reproductiva, formación profesional o en oficios, fomento de instancias de restauración del lazo social como los grupos de ayuda mutua). Por el otro, una pedagogía estatal activa (por ejemplo, mediante campañas de concientización, la implementación obligatoria de la Ley N° 26.150/06 de “Educación Sexual Integral” en las escuelas y de la Ley N° 26.150/06, conocida como “Ley Micaela”).

En las universidades, las feministas diseñamos los protocolos previendo la creación de equipos técnicos de intervención, que –en su mayoría– se encuentran institucionalizados por fuera de las áreas jurídicas y sumariales universitarias. Así, la mayor parte de los casos atendidos por estos espacios se resuelven mediante diversas medidas que no requieren un acto disciplinario. Suele llamarse a estas intervenciones no punitivas “estrategias alternativas de reparación”. Se trata de un modo novedoso del uso del término que, por primera vez, en el gran ámbito de los derechos humanos, toma distancia del modelo de Madres y Abuelas de Plaza de Mayo. Por un lado, las banderas del “debido proceso”, del Nunca Más y de la Verdad, Memoria y Justicia constituyeron un insumo del nuevo paradigma (Grammático y Losiggio, 2025). El debido proceso es el conjunto de garantías que debe asegurar el Estado –previo proceso pericial y eventual condena– a todo acusado de un delito. La política de verdad, memoria y justicia busca arrojar luz sobre una violencia ejercida en las sombras, clandestinamente, de espaldas a un pueblo que, de otro modo, la hubiera

rechazado. Estos pilares se volcaron a los protocolos de las universidades que, en casi la totalidad de los casos en los que permanecen vigentes, declaran basarse en el principio de confidencialidad (para garantizar un procedimiento no victimizante ni excluyente) y se proponen prevenir y sensibilizar en la temática a su comunidad universitaria para transformarla. Principio de inocencia y pedagogía de la visibilización, entonces, como pilares de los protocolos universitarios.

Sin embargo, los feminismos institucionales se revelan como una parte del mismo Estado que, aunque reproduce violencias sexistas, también debe admitir –incluso en el contexto actual– los episodios feministas que se desarrollan en su interior: ocasionalmente en el poder judicial y legislativo, mayoritariamente en las universidades, significativamente en los Estados provinciales y municipales.

La responsabilidad del Estado ante la violación de garantías elementales es de índole por completo diferente a la de los delitos mal llamados “comunes”. Por eso, en períodos democráticos, el Estado admite que se hagan juicios contra él y contiene mecanismos para garantizar la imparcialidad de esos juicios.

Es aquí donde los feminismos institucionales deben encontrar un rumbo alternativo a la tradición local de los derechos humanos, innovar en un terreno no allanado. Si, como dijimos, la violencia de género responde a una estructura social, entonces no se trata de un plan sistemático propio de los regímenes autoritarios. La matriz cisheteropatriarcal se produce y renueva en el orden de las normas sociales de conducta y las prácticas culturales que esas normas suscitan. Allí donde se dice “sentate como una nena” o “llorar es de maricón”, allí donde se lanza un improperio a modo de piropo, también allí donde le ofrecemos al mundo (incluso a pesar nuestro) una expresión de género “aceptable”.

En la medida en que esas normas no están escritas en ningún lado, se vuelve difícil impugnarlas. No hay debate legislativo que modifique nuestros valores morales. Así su deconstrucción es tan involuntaria (este es su sentido estrictamente derridiano), como his-

tórica. En una palabra, el castigo no puede ser –para los feminismos institucionales– el punto de partida del abordaje, porque no hay en nuestro horizonte de reparación la identificación de responsables de mayor y menor rango, relaciones de mando y obediencia, instrucciones para la aniquilación de todas las mujeres o de personas LGBTIQ+, en cuanto grupos. Quizás en esto reside hoy la paradoja de los varones odiantes organizados: castrados de éxito alguno en el ámbito económico y público, se ven obligados a reclamar una dominación “natural” (Segato, 2010; Bates, 2023). Exigen una sumisión que –en el extremo– supone la total inacción: el femicidio.

En el reclamo de las madres de personas desaparecidas en la última dictadura argentina (1976-1983), el juicio y el castigo a los responsables y perpetradores de la violencia estatal constituía una meta inmediata. Aquel daño subjetivo que atravesaban se volvía inapelable ante la magnitud de una violencia que ellas mismas habían logrado demostrar, jurídica y éticamente, objetiva.

El caso de la violencia de género y los micromachismos es distinto. Las mujeres y diversidades, en mayor o menor medida, atravesamos distintas situaciones de violencia y discriminación a lo largo de nuestras vidas, incluso a veces la naturalizamos, ignoramos o reproducimos. Su objetividad, en la mayoría de los casos, es difusa, y no obstante un hecho de microviolencia “menor” (un chiste, por ejemplo) puede desatar un daño subjetivo irreparable.

Coincidimos con Pitch (2024) en que el estado de cosas actual responde a un fenómeno multicausal para el que se ofrece un modelo securitario de abordaje como el más idóneo. Y esto si acaso no se niega por completo la existencia del fenómeno de violencia de género (como ocurre actualmente en la retórica oficial del gobierno nacional). ¿Corresponde cruzarnos de brazos hasta la próxima primavera feminista? El polémico libro *Acoso ¿Denuncia legítima o victimización?* de Marta Lamas (2018) nos ofrece una hoja de ruta. La autora problematiza el uso generalizado que el feminismo da al término “violencia”, que abarca un amplio arco de prácticas socia-

les rechazables. El activismo ha sido más imaginativo que el lenguaje jurídico en este punto. Distintas formas de la injusticia han asumido denominaciones originales que ganaron sentido universal (Fraser, 1997). Solo por mencionar algunas nociones de cuño latinoamericano: “democracia en el país y en la casa”, “violación intramatrimonial”, “femicidio”, “aborto legal, seguro y gratuito”. Los acuerdos “desde arriba” sobre los enfoques, los modelos de políticas y la complejidad del daño subjetivo en casos de violencia de género constituyen un exitoso punto de partida. El desafío es volverlos sentido común en un contexto político que trabaja a contrapelo.

Lo que muestran los datos: mapa actual de las prácticas institucionales

En el ámbito universitario, los feminismos hemos luchado por construir las herramientas necesarias para identificar y codificar como violencias muchas de las prácticas comunes, por lo que nos interesa adentrarnos en un análisis de los datos disponibles al respecto y preguntarnos qué buscan las personas que se acercan a los equipos de atención, ¿ha cambiado esa búsqueda a lo largo de estos diez años de implementación de protocolos en el ámbito universitario? ¿Qué respuestas han dado los equipos en este tiempo?

Cómo bien se recupera en el *Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino* (RUGE-CIN e Iniciativa Spotlight Argentina, 2021), la sanción de las situaciones de violencia por motivos de género es uno de los objetivos, junto con la atención y la prevención, que persiguen desde sus inicios los protocolos universitarios. Allí se pueden identificar las herramientas y tipos de sanciones que contemplan los protocolos universitarios en su letra. Según las referentas de estos espacios, cerca del 90% de los protocolos contemplan medidas preventivas y de contención de víctimas, y el 82,6% contempla medidas disciplinarias (RUGE-CIN e Iniciativa Spotlight Argentina, 2021). Por medidas disciplinarias se entiende procesos sumariales, suspensiones y expulsiones, entre otras.

Sobre este punto nos gustaría hacer una aclaración: si bien la mayoría de los protocolos contemplan en su norma las medidas disciplinarias y tienen entre sus objetivos la sanción, estos no tienen competencia formal para implementar estas medidas (RUGE-CIN e Iniciativa Spotlight Argentina, 2021, p. 85). La intervención de los equipos se inicia ofreciendo un espacio de escucha, acompañamiento y asesoramiento. Algunos de ellos recolectan pruebas y testimonios, informan a la persona denunciada y receptan un descargo, junto con pruebas y testigos –si los hubiere–, mientras que otros limitan su intervención al momento de escucha para quien perciba haber vivido una situación de violencia por motivos de género. Sin embargo, todos los equipos de atención realizan una evaluación de riesgo de cada situación y, luego de decidir sobre las medidas a implementar, realizan una articulación o derivación a las áreas pertinentes. Si la evaluación hecha por las profesionales encuentra necesario adoptar una medida disciplinaria, se incluye una recomendación de sanción al informe de riesgo. Este informe es enviado a las autoridades o áreas legales, según establezca el circuito de cada protocolo, a las que se solicita elaborar las actuaciones administrativas que permitan efectuar la sanción apelando a los regímenes disciplinarios vigentes y adecuados para cada claustro universitario o a los Convenios Colectivos de Trabajo en el caso de trabajadores docentes y nodocentes.

Entonces, si bien las medidas disciplinares están contempladas en más del 80% de los protocolos, tanto en el 2021 como en el relevamiento del 2025, los equipos de atención que declararon usarlas *muy frecuentemente* no fueron más del 2%. Sin embargo, vale la pena señalar que la sugerencia de sanción está asociada al tipo de violencia por la que se consulta o se quiere denunciar. El abordaje elegido por los equipos, no es el mismo para todas las situaciones de violencia que suceden dentro de nuestras instituciones. El Relevamiento RUGE-CIN del 2025 muestra que la utilización de medidas disciplinares aumentan especialmente en casos de acoso sexual. En estos casos, el

40% de los equipos sugiere medidas disciplinarias *frecuentemente* y *muy frecuentemente*.

Esto evidencia que, si bien la mayoría de los protocolos contemplan este tipo de respuestas, los equipos de atención suelen elegir otro tipo de abordajes de las situaciones. Entendemos que esto responde a múltiples motivos, entre ellos la apuesta ético-política-feminista de los equipos de trabajo, en tanto equipos de instituciones educativas que levantan la bandera de una pedagogía estatal activa. El horizonte de acción está puesto en la prevención, la reparación y la transformación del lazo social más que en la búsqueda de castigo. Esto queda demostrado no solo en que las medidas contempladas en la mayoría de los protocolos son las preventivas (91,3%) y las de contención (89,3%), sino en que además son las utilizadas con mayor frecuencia (75,6% las de contención y 54,8% las preventivas), según el Diagnóstico de 2021 (RUGE-CIN e Iniciativa Spotlight Argentina, 2021, p. 19).

Asimismo, los circuitos establecidos para la implementación de medidas disciplinarias resultan ser las medidas que más tiempos de espera suponen, tanto a los equipos de atención como a denunciantes, afectando el principio de celeridad en la respuesta (RUGE-CIN e Iniciativa Spotlight Argentina, 2021, p. 20). Las medidas de esta índole suelen demorar no menos de 12 semanas y un promedio de 24. Ya en 2021, las referentas de los espacios denunciaron los obstáculos que en muchos casos estas articulaciones suponen, demorando aún más la investigación de los casos o la aplicación de las medidas. El 60,9% de las referentas señaló obstáculos con las áreas legales y el 23,9% con las máximas autoridades. Esto refleja las tensiones y dificultades para establecer consecuencias legales o disciplinarias.

Cabe mencionar que en algunas ocasiones esta apuesta activa, intencionada y con carácter político de los equipos se encuentra tensionada y desafiada por la propia expectativa y demanda de quienes se acercan a los espacios de escucha.

En una investigación reciente, Rocío Moltoni (2025) recoge relatos de personas que atravesaron situaciones de violencia de género

en la Universidad Nacional de Rosario. Se ve obligada allí a reconocer que la reparación en esos casos es imposible y no lineal; que excede las acciones concretas –punitivas o no– que puedan llevar a cabo los equipos de intervención, y que suele depositarse en una expectativa de reconocimiento público del problema. Moltoni detecta una recurrencia en los relatos: el deseo de que aquella experiencia dañina “no le pase a nadie más” (2025, p. 231). Esta expectativa, sin dudas vinculada a la experiencia emocional de las consultantes o denunciantes y la conciencia de que esa experiencia es común, además de la necesidad de politizarla, no siempre coincide con el enfoque no punitivo e integral propuesto “desde arriba”. Las consultantes muchas veces esperan, o bien sanciones desproporcionadas en relación con la falta denunciada, o bien manifestaciones públicas por parte de los equipos de intervención. Decepcionadas o incrédulas, muchas veces recurren ellas mismas al escrache; otras, se entregan a un sentimiento de decepción o desprotección, que las conduce a la angustia, la incomodidad y la bronca con la institución universitaria (Moltoni, 2025; Bagnato, 2025).

Ya en el 2016, en el marco de una encuesta realizada por la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), Vanesa Vázquez Laba y Mariana Palumbo habían detectado que un 79% del alumnado ofrecía respuestas punitivas a la pregunta acerca de “qué debe hacer la universidad con quien discriminó y/o violentó por razones de género u orientación sexual”. Se consignaban mayormente las resoluciones de “expulsión, cárcel, suspensión y escarnio público” (Vázquez Laba et al, 2021, p. 197). Solo un 7% proponía medidas de tipo pedagógicas hacia las personas agresoras. Asimismo, un estudio etnográfico, realizado en la misma universidad, en el mismo año y por las mismas investigadoras detectó la prevalencia del enfoque securitario acerca de la violencia de género por parte de estudiantes, docentes y nodocentes. De otro modo, el enfoque integral, para cuya difusión la universidad había dispuesto una intensa campaña comunicacional, no había logrado la pregnancia esperada. La comunidad universitaria, concluían las investigadoras,

depositaba una fe “paternalista” en el equipo interventor y esperaba que actuara como una suerte de poder judicial eficiente.

Vale mencionar que, sobre todo en los primeros años de constitución, consolidación y legitimación de los equipos de intervención, la mayoría de los casos llegaban por la vía de distintas mediaciones: consultas entre pares, a los centros de estudiantes, al departamento de alumnos o docentes que inspiran confianza. Estos actores, no obstante, en muchas ocasiones desconocían los mecanismos no punitivos de reparación que siguen a la primera entrevista, principalmente debido a la confidencialidad de los procesos, que impide la visibilización de los resultados satisfactorios del modelo de abordaje integral (Blanco y Spataro, 2021).

Sin embargo, un dato interesante es recogido en el último relevamiento de la RUGE-CIN. El 80% de los equipos de atención señala que el motivo más frecuente de consulta es la necesidad de escucha ante estados de angustia. Esto revela que muchas personas no necesariamente asisten al encuentro con el equipo de atención con una expectativa de sanción, sino que, al menos en una primera instancia, lo que buscan son espacios de contención, orientación y reparación subjetiva. Este dato parece emerger como una pista para quienes trabajamos transitando de manera cotidiana la tensión entre expectativas punitivas y propuestas de abordaje anti-punitivas. La creación de espacios cuidados de escucha activa, guiados por los principios de celeridad, confidencialidad y no revictimización han resultado también espacios con una enorme capacidad de “descompresión” del conflicto. El rol que han adquirido los dispositivos de atención, y cómo ese rol se ha ido transformando, ha sido uno de los temas centrales de discusión en los espacios de Clínicas de Casos (véase capítulo N° 2 del presente libro) en los últimos diez años. Allí, los equipos interdisciplinarios de diversas universidades y en numerosas oportunidades han manifestado el desafío que supone, y al mismo tiempo la oportunidad que implica gestionar uno de los pocos espacios institucionales –si no el único– de escucha del ámbito universi-

tario, además de la potencia reparatoria que esa escucha pueda tener para muchas personas.

Conclusión

Para concluir este capítulo nos gustaría dejar planteada la tensión que existe entre las distintas lecturas del fenómeno de la violencia por motivos de género –y sus consecuencias– y cómo éstas atraviesan incluso a los feminismos. Las expectativas de justicia retributiva, muchas veces marcadas por experiencias previas de impunidad o por la narrativa jurídica dominante, conviven con las respuestas que los equipos universitarios buscan construir desde una lógica distinta, más cercana a la justicia restaurativa y a la pedagogía del cuidado. Todo posicionamiento frente a estas tensiones es ético, ideológico y político, y tiene efectos concretos sobre quienes transitan situaciones de violencia.

Los datos muestran que efectivamente los dispositivos universitarios han apostado por abordajes integrales que se alejan del castigo como única vía, priorizando la escucha, el acompañamiento y la reparación. Reconocer esta disonancia entre lo que algunas personas esperan –sanción, castigo– y lo que las instituciones pueden ofrecer –cuidado, innovación, revisión de prácticas, transformación del lazo social– es el primer paso para construir estrategias orientadas a evitar frustraciones, fortalecer la legitimidad de los espacios de atención y seguir construyendo respuestas feministas que amplíen el horizonte de justicia.

Bibliografía

Arduino, I. (2014). La mala víctima. *Revista Anfibia*. Recuperado de: <http://revistaanfibia.com/ensayo/la-mala-victima/>

- Bagnato, M. L. (2025). *La Institución Incomodada. Afectos y políticas en la experiencia universitaria*. [Tesis para optar por el título de Doctora en Ciencias Sociales] Universidad de Buenos Aires.
- Bates, L. (2023). *Los hombres que odian a las mujeres*. Capitán Swing.
- Blanco, R.I y C. Spataro (2021). La agenda feminista en la universidad. Entre las estrategias institucionales y la autogestión estudiantil. En Daniela Losiggio y Mariela Solana (Eds.), *Acciones y debates feministas en las universidades* (pp. 39-58). Florencio Varela: UNAJ Editorial.
- Cuello, N., & Disalvo, L. (2020). El virus de la cancelación. Revista Anfibia. <https://www.revistaanfibia.com/virus-la-cancelacion/>
- Fraser, N. (1997). *Justice Interruptus. Critical Reflections on the 'Post-socialist' Condition*. Routledge.
- Gradel, S. (2011). Política, memoria y justicia. Los escraches como acción política de resistencia. *Revista Electrónica del Instituto de Investigaciones "Ambrosio L. Gioja"* - Año V, Número Especial. Recuperado de: www.derecho.uba.ar/revistagioja/articulos/R000E01A005_0032_p-d-der-humanos.pdf
- Grammático, K. y D. Losiggio (2025). Feminismo y democracia en la Argentina: un balance provisorio. En Arnaldo Medina y Sergio De Piero, *Que supimos conseguir. Ensayos sobre los años democráticos* (pp. 81-104). UNAJ Edita.
- Lamas, M. (2018). *Acoso ¿Denuncia legítima o victimización?* Fondo de Cultura Económica.
- Malacalza, L. (2020). Violencia contra las mujeres y políticas públicas. De un modelo de gestión securitario y privatista a un modelo integral. Ideas. Ideas 11.
- Moltoni, R. (2025). *La reparación (im)posible de las violencias de género. Políticas, afectos y feminismos en la Universidad Nacional de Rosario (2017-2022)*. [Tesis para optar por el título de Doctora en Ciencia Política]. Universidad Nacional de Rosario.
- NU. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo (1996). *Violencia de género: un problema de derechos humanos*. Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/publicaciones/ver/1/S1600003.es>

- torio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ad499997-25ec-4e34-9d48-60b60f5f4180/content
- Pitch, T. (2024). *El malentendido de la víctima. Una lectura feminista de la cultura punitiva*. Tinta Limón.
- RUGE-CIN e la Iniciativa Spotlight Argentina (2021). *Informe final. Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino*. Recuperado de: <https://ruge.cin.edu.ar/materiales/65-informe-final-diagnostico-sobre-la-implementacion-de-politicas-de-genero-en-el-sistema-universitario-argentino>
- RUGE-CIN (2021). RUGE, el género en las universidades. Ana Laura Martin (comp.). Recuperado de: <https://ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones/66-libro-ruge-el-genero-en-las-universidades-ana-laura-martin-comp>
- Segato, R. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género, entre antropología, psicoanálisis y los derechos humanos*. Universidad Nacional de Quilmes y Prometeo.
- Suárez Tomé, D. (2022). Lo personal es político. En Maffía, Diana *Aportes Feministas para el servicio de Justicia*. Jusbaire. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/danila.suarez.tome/60.pdf>
- Vazquez Laba, V., A. Kohan y M. Palumbo (2021). Por una emancipación singular. En Daniela Losiggio y Mariela Solana (Eds.), *Acciones y debates feministas en las universidades* (pp. 157-176). UNAJ Editorial.

NOMBRAR LAS VIOLENCIAS: MARCOS INSTITUCIONALES, MALESTARES SOCIALES Y ABORDAJES SITUADOS

CPRES Metropolitano

Mariela Bernardez (UNGS)

Gonzalo Federico Zubia (UNQ, UBA, UNLP)

Introducción

Una de las contribuciones más significativas de los feminismos a la reflexión y problematización contemporánea sobre el lazo social ha sido la tematización de las violencias por motivos de género. Desde los diversos activismos se logró poner en discusión pública las formas en que la violencia opera como un componente estructural de las desigualdades sociales y en la sedimentación de la opresión en base al género y la vivencia de la sexualidad. Este proceso de problematización resultó fundamental para el desarrollo de políticas públicas, la institucionalización de espacios de atención y, a su vez, la elaboración de estrategias de abordaje frente a situaciones de violencia. El sistema universitario nacional, más temprano que tarde, dio cuenta de ello inaugurando unidades especializadas, creando equipos de atención y abordaje de las violencias por motivos de género (VPMG)⁴³ y, finalmente, instituyendo instrumentos normativos como los protocolos de atención y prevención contra la violencia y/o discriminación de género en el ámbito de las instituciones de educación superior.

43 En adelante se emplea en pasajes de este capítulo la sigla “VPMG” para referirse a la violencia por motivos de género.

La genealogía de las luchas feministas y el despliegue de las políticas de género en el sistema científico y universitario dan cuenta de una historia dinámica, con cambios sensibles que dialogan y recogen escenas y sensibilidades de una sociedad atravesada por nuevos dilemas, necesidades y demandas renovadas. Tal es así que la tematización de la violencia por motivos de género, dentro y fuera del sistema universitario argentino, ha suscitado como deriva emergente la discusión sobre *otras formas* de violencia socio-cultural que no se encuadran estrictamente dentro de las categorías tradicionales provenientes de la tipificación de la *violencia por motivos de género*. Afectaciones subjetivas, estados de malestar recurrentes, relaciones interpersonales dañadas por distintos registros de violencia y escenas grupales conmovidas emergen como “asunto-problema” al que dar acompañamiento y respuesta. Vivencias concretas y/o representaciones del daño, del conflicto y el dolor que, aun no siendo susceptibles de ser nombradas y catalogables como “violencia de género”, impactan en la vida institucional y en su tejido vincular, demandando atención y acciones de intervención.

En este capítulo indagamos acerca de esas *otras formas de violencia* que se manifiestan en aulas, en las oficinas, en los pasillos y en los campus universitarios, y nos preguntamos: ¿qué carácter adquieren esas situaciones?, ¿cómo se manifiestan?, ¿qué actores institucionales las recogen?, y ¿cuáles son las formas en que se encauzan a nivel institucional? Finalmente, reflexionamos en qué medida estas *otras formas de violencia* registradas en el ámbito universitario “dialogan” con un contexto socioeconómico crítico en tiempos políticos virulentos que atraviesan –y sacuden de manera sensible– a las instituciones universitarias, sus comunidades y, por ende, las formas de participar y construir la vida en común.

Nombrar la violencia

Dentro y fuera de las universidades, la trayectoria activista, que con fuerza pedagógica testimonió las múltiples formas en que el poder estructura las relaciones de género, logró apartar el velo que cubría de “domesticidad y privacidad” a la violencia de género, y también promovió una revisión profunda de las relaciones, no solo de las sexo-afectivas. Ello aconteció en todos y cada uno de los ámbitos en que las personas se encuentran, estudian, trabajan y conviven. En cada *lugar común* fue necesario poner en revisión las formas de violencia constitutivas del lazo social para ponerlas en crisis, en revisión.

Sin duda alguna la movilización del “Ni Una Menos” transcurrida en 2015 mucho colaboró en ello, en tanto permitió el ejercicio, íntimo así como público, de reconocimiento y politización de la experiencia personal; volvió audibles los padecimientos singulares y consolidó una identidad colectiva de abrigo a partir de esa escucha habilitada (López, 2020). Puso palabras y cuerpos disponibles para un ejercicio espontáneo y conmovedoramente masivo de interpelación al Estado como principal responsable y garante de los derechos, y sacudió de manera transformadora toda su institucionalidad.

Aquel evento bisagra que empleó la contraseña común de “Ni Una Menos” bajo la cual se dieron cita identidades políticas, sociales y trayectorias vitales ricamente heterogéneas, se constituyó en un punto de inflexión histórica: una construcción colectiva de un tiempo otro, como punto acontecimental de articulación de memorias de las luchas precedentes. Puso de relieve tanto demandas históricas como logros alcanzados y proyecciones futuras. En este sentido, la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres de 2009 –que tiene correlato histórico con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belém do Pará” (1994) y con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discri-

minación contra la Mujer, (1979)– se convirtió en un punto de apoyo fundamental para nombrar los episodios de violencia cotidiana.

Desde esa clave epocal es que se puede pensar la institucionalización del primer protocolo de atención frente a las violencias de género, aprobado en el año 2014 en la Universidad Nacional del Comahue, así como también todas las discusiones y esfuerzos posteriores para que ello también ocurriera en otras universidades a lo largo y ancho del país. De acuerdo al trabajo de sistematización y compilación de protocolos realizado por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias⁴⁴ la distribución por años de instituciones que sumaron sus protocolos es la siguiente:

Cuadro 1.

Año	Protocolos Aprobados	Porcentaje sobre el Total con Fecha
2014	1	2.56%
2015	4	10.26%
2016	3	7.69%
2017	2	5.13%
2018	9	23.08%
2019	16	41.03%
2020	4	10.26%
Total con Fecha	39	100.00%
Falta fecha	2	
Total General	41	

Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización realizada por RUGE-CIN (agosto 2025).

44 Véase la compilación de Protocolos de actuación frente a situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género realizada por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (Última actualización: agosto 2025). URL: <https://ruge.cin.edu.ar/recursero/protocolos>

Alrededor del Ni Una Menos del 2015, y posteriormente desde 2017 mediante los Paros Internacionales de Mujeres, Lesbianas, Travestis y Trans, se configura un tiempo colectivo de emancipación, de apertura y masificación de las cuestiones de género que, habitado por el pulso y potencia de los feminismos y activismos sexo-disidentes movilizadores, albergó la génesis de los dispositivos universitarios de abordaje de las violencias por motivos de género y coadyuvó a su proceso ulterior de despliegue y consolidación. Tal como se observa en el cuadro N° 1, los mayores “saltos” estadísticos de aprobación de protocolos, transcurrieron en los años 2018 y 2019.

Como experiencia colectiva, el sintagma *violencia de género* aglutinó un conjunto de vivencias disímiles que requerían reconocimiento y, con el pasar de los años, pasó a conglomerar una amplia variedad de experiencias. En tanto da cuenta de cambios sociales, la categoría *violencia de género* cada vez más convoca desafíos sustantivos y dilemáticos. En tanto no es una cuestión meramente nominal, sino que obedece al territorio de lo simbólico, lo experiencial y de la elaboración subjetiva, ese *significante (violencia)* también pasó a nombrar, al cabo de los últimos años, un universo heterogéneo de prácticas, dichos, actos y ritualidades (Trebisacce, 2018).

Los equipos de atención universitarios pasaron así a brindar escucha e idear tratamientos posibles para situaciones diversas que, aun afectando a mujeres y diversidades sexogenéricas, no serían *a priori* encuadrables como violencias por motivos de género. Comportamientos, dichos y gestualidades que presentan como denominador común la generación de diferentes niveles de daño, los cuales son motivo de conflictividad vincular, provocan dolor y causan afectación. En resumen, prácticas personales o interpersonales que se constituyen como vehículos de hostilidad, vulneración, control y/o disciplinamiento al interior de grupos o equipos de estudio y/o trabajo.

Acompañar el malestar colectivo

El 3 de junio de 2025, en ocasión del décimo aniversario del primer *Ni Una Menos*, la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (Red RUGE) del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) dio a conocer su segundo informe federal con los resultados preliminares del *Relevamiento sobre la implementación de Protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención*⁴⁵. El análisis inicial de este informe permite observar los *tipos y modalidades de violencias por motivos de género*⁴⁶ que los equipos de atención universitarios abordan con mayor frecuencia, y sus continuidades respecto de lo ya identificado en el Primer Informe Nacional⁴⁷, elaborado en años de pandemia. Asimismo, en carácter de hallazgo, este documento da cuenta de un universo de *nuevas situaciones* que abordan y acompañan los equipos de atención universitarios en el marco de las acciones institucionales de prevención, intervención, cuidado y reparación de las violencias. Situaciones identificadas y enunciadas por quienes las padecen como “violencias por motivos de género”, aunque en rigor de su análisis, y mediante criterio técnico de los equipos de atención de las universidades, no obedecen necesariamente a razones fundadas en el género (o al menos, no exclusivamente y de forma sobresaliente).

En este estado de situación, las intervenciones de los equipos universitarios de atención en violencias se complejizan profundamente.

45 RUGE CIN (2025). *Informe preliminar del relevamiento sobre los Protocolos para el abordaje de las Violencias por motivos de Género* en el Sistema Universitario. URL: <https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/89/Informe%20preliminar%20RUGE%20-%20Protocolos.pdf>

46 Para más información acerca de los tipos y modalidades de VPMG detectadas en el sistema universitario y recabadas en ese relevamiento nacional remitirse al cap. 3 de este libro: Protocolos y violencias por motivos de género en ámbito universitario hoy: entre (contra)pedagogías de la crueldad y horizontes feministas.

47 RUGE CIN en alianza con Iniciativa Spotlight Argentina (2021). *Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino*. URL: <https://ruge.cin.edu.ar/materiales/65-informe-final-diagnostico-sobre-la-implementacion-de-politicas-de-genero-en-el-sistema-universitario-argentino>

Los equipos interdisciplinarios a cargo de los protocolos identifican en su letra normativa un universo de situaciones que es, comparativamente, diferente y menos dinámico respecto del que escuchan y receptionan en la práctica cotidiana profesionales de atención.

En efecto, los resultados preliminares del diagnóstico nacional llevado adelante por la Red RUGE-CIN en 2025 revelan el *ensanchamiento del universo de intervenciones y abordajes* que desarrollan los equipos o unidades de atención: cerca de la mitad de los equipos respondientes (46,8%) informó que abordan situaciones de maltrato o violencia *no necesariamente fundadas en una cuestión de género*. Esto es: situaciones en las que la dimensión central que desata y sobre la cual gravita el conflicto no sería la dimensión de género (“desigualdad o discriminación por género, hostigamiento o violencia de género”). En la misma secuencia, además de las estrictamente consignadas en los protocolos institucionales, entre las *otras situaciones* que los equipos de atención respondientes informaron atender y/o gestionar en la cotidianeidad de las intervenciones se destacan:

- La *violencia laboral y/o institucional* que afecta a personas de la comunidad universitaria. (37,1%).
- *Conflictos de índole convivencial* entre integrantes de la comunidad universitaria (25,6%).
- Situaciones relativas a *salud mental, discapacidad y/o consumo problemático* (17,9%).

En diálogo con las otras contribuciones que integran este libro colectivo, la denominación de la *violencia psicológica, sexual y simbólica* dentro el universo de situaciones que abordan con frecuencia los equipos de atención universitarios permite reconocer puntos de intersección entre esos estados personales de afectación emocional o condiciones subjetivas y materiales de vulneración, y la persistencia de idearios, resistencias y prácticas arraigadas relativas a las posiciones de género. Habitus e ideas que atraviesan la vida universitaria e

impactan en las formas en que las personas habitan, perciben y se relacionan en las instituciones de educación superior. En ese sentido, la identificación y búsqueda de respuestas institucionales a esas *otras formas de manifestación de las violencias* registradas en el ámbito universitario da cuenta de instituciones y comunidades dinámicas que se revisan en sus acciones, registros de interacción y modalidades de intervención. Y, en consecuencia, comunidades universitarias que -promovidas por la orientación de los equipos interdisciplinarios- politizan el daño y la afectación en búsqueda de abordajes que hagan cesar, revertir o transformen las condiciones o estados que los originan, más allá de las categorías conceptuales y analíticas que le dan nombre y alcance.

Tal como acontece en la sociedad toda, en las comunidades universitarias se registran necesidades emergentes y, por ende, se multiplican y complejizan sustantivamente las demandas. Circunstancias de padecimiento subjetivo, hostilidad, conflicto laboral, y salud mental buscan una escucha atenta y una contención institucional, que organice redes de apoyo y asistencia. En este escenario, las unidades de atención y abordaje de las violencias de género se constituyen como referencia necesaria para las comunidades universitarias; devienen en espacios dotados de capacidad de escucha y respuesta, esté o no ello previsto en los textos normativos que regulan su acción y aplicación. Así, por ejemplo: casi 7 de cada 10 equipos que participaron del Relevamiento RUGE-CIN 2025 (69,7%) aseguraron darle tratamiento a distintos tipos de violencias que afectan a mujeres y diversidades, además de las situaciones estrictamente encuadradas en VPMG y/o sexualidad.

Creados y convocados para intervenir de manera integral y especializada en situaciones de violencia de género que afecten a integrantes de la comunidad universitaria, un significativo porcentaje de los equipos y unidades de atención asumen, también, la tarea de recoger y procurar desanudar otros núcleos de conflicto y expresión de la violencia que tienen lugar en los campus, aulas y oficinas. Demandas que antes, con frecuencia, se alojaban de forma dispersas en

áreas de las instituciones universitarias sin incumbencias específicas para la atención con perspectiva de género y derechos humanos –Recursos Humanos o Desarrollo de Personal, áreas legales y/o actores gremiales y estudiantiles–.

En el amplio abanico de *otras situaciones* que asumen los equipos de atención como parte de sus tareas cotidianas de atención y asesoramiento se observa la preeminencia de *conflictos del orden interpersonal, convivencial* y de *estados de padecimiento psíquico y/o subjetivo*⁴⁸. En esta triple inscripción, se reconocen las siguientes situaciones:

- *Dimensión interpersonal*: conflictos de relación entre personas, mediados o no por posiciones de poder o autoridad. Corresponde a tratos indebidos, crueles, agresivos y/o descalificaciones direccionadas en situaciones de rápido escalamiento y agravamiento de los registros de intercambio o discusión interpersonal.
- *Dimensión convivencial-institucional*: intervenciones de los equipos en torno a agudización de dinámicas de maltrato, de ruptura o debilitamiento de principios generales de respeto, cuidado y tolerancia en la diversidad. Situaciones que engloban un conjunto de dinámicas que acontecen en las grupalidades (equipos de estudio y trabajo) atravesadas por registros verbalmente ofensivos o inapropiados, desconocimiento de marcos y pautas institucionales de convivencia, y esquemas de pensamiento de base discriminatoria por racialidad, condición migrante, credo y/o discapacidad.

48 Esta clasificación y triple agrupamiento se estableció a partir del análisis de las respuestas recogidas en una pregunta del tipo abierto y no obligatorio del relevamiento nacional llevado a cabo por la Red RUGE-CIN en el año 2025 en el que participaron 97 equipos de atención. Allí se solicitó explicitar cuáles situaciones abordan aquellos equipos de atención que, previamente, informaron tramitar “distinto tipo de violencias (no sólo de género) que involucren y/o afecten a mujeres y personas LGTBIQ+” y/o “otras situaciones de maltrato, discriminación o violencia no necesariamente fundadas en la cuestión de género” (Preguntas 12 y 13 del instrumento de relevamiento).

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

Esta tríada de dimensiones pone de relieve cómo la escena grupal, colectiva e institucional se ha vuelto un horizonte sensible de intervención atento al aumento de los niveles de conflictividad en las convivencias e interacciones cotidianas en tiempos de resquebrajamiento de *lo común* y de estructuras y redes de amparo críticamente debilitadas. Mayores niveles de demanda, diversificación de las necesidades y expectativas de respuesta, solapamiento de dimensiones de conflicto y violencia, sensibilidades en estado de alerta, tanto como heterogeneidad en los orígenes del daño, y en los roles y posiciones de sujeto, incluidas las de género, se constituyen como expresiones concomitantes de los abordajes en violencias en las universidades. Escenas que requieren como condición el diseño e implementación de esquemas de abordaje que excedan el *enfoque singularizante o privatista* de la violencia (Malacalza, 2020): no se trata apenas de la identificación y acompañamiento de “sujetos particulares afectados y sujetos que afectan o vulneran”, sino también de grupalidades que se constituyen como “sujeto colectivo de intervención” para la reparación, la restitución o refuerzo de pautas democráticas, de cuidado y respeto recíproco (Cano, 2020). En esta clave de respuesta, los *esquemas interpretativos de la violencia* que se fundan en la estricta *extranjerización o alterización* de las conductas, dichos o prácticas violentas o vulnerantes, se convierten, más temprano que tarde, en obstáculos para refundar o transformar entornos, climas de trabajo y/o aprendizaje, escenas afectivas y vinculares. Obstáculos que no permiten observar –y actuar– sobre las condiciones estructurales que hacen posible el daño o la regeneración del malestar. En resumen, diluyen las responsabilidades colectivas para su atención y prevención.

En respuesta a ello, un horizonte posible, y a nuestro juicio deseable, es la apelación a fundar o consolidar *formas de aseguramien-*

to colectivo (Malacalza, 2020) en las que los equipos o unidades de atención de las universidades sean espacios necesarios y valorizados, para el acompañamiento, aunque no agentes únicos que actúen en soledad. Apelar a estrategias de aseguramiento colectivo promueve *comunidades-actoras colectivas del cuidado*, participe en la gestión de la reparación y prevención. Además de colectivizar las formas y condiciones del cuidado, esto permite “ganarle terreno formativo” a la *lengua punitiva/sancionatoria* que viene “derramando” sin tregua matrices de inteligibilidad de conflictos y violencias (Daich y Varela, 2020) en distintos ámbitos de la vida social, incluidas nuestras instituciones. La forma en que se construyen los problemas en tanto estrategia de comprensión para la ulterior intervención, y el requerimiento de imaginación política para garantizar transversalidad, coordinación de acciones e integralidad, está necesariamente unida con el tipo de soluciones que se tornan posibles en estas circunstancias epocales e institucionales⁴⁹.

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

En efecto, “el modo en que intentamos resolver algunos de nuestros problemas es parte del problema mismo”, o de su reproducción (Cano, 2020). Referimos aquí a alcances expandidos de intervención al calor de la práctica cotidiana y en virtud de los relatos que los equipos de

49 Acerca de las modalidades de intervención sugerimos remitirse al cap. 5 del eje 2 de este libro: *Antipunitivismo y reparación: una lectura feminista de la violencia de género en la universidad*.

atención en violencias reciben de manera frecuente; así como también de *límites y miopías* con los que cargan los paradigmas de atención, sesgos que se pueden volver sensiblemente problemáticos si no existiera una actitud de alerta y vigilancia epistémica constante en torno a éstos.

Entendemos que las *nuevas situaciones* que se enuncian como *violencia* en el ámbito de las unidades universitarias de atención de VPMG señalan cambios en las *economías afectivas* (Ahmed, 2015), en las formas en que se reconocen y narran las emociones y se tramitan los dolores. Incluso también cómo se gestan y delinear los “horizontes de justicia y la imaginación ético-política” (Trebisacce, 2018). Además de la problemática ya identificada en distintos trabajos en torno al acoso sexual en el ámbito universitario (Rovetto y Figueroa, 2017; Vázquez Laba y Palumbo, 2019), resulta reveladora la recurrencia en el señalamiento de los niveles crecientes de conflictividad en las interacciones ordinarias, sea ya en vínculos afectivos, académicos o laborales. Estados de malestar, hostilidad, destrato y tensión desbordante dialogan con un fenómeno social que, presumimos, más general y abarcativo, aquel que nos remite al contexto nacional y a un estadio de crisis y daño en las subjetividades en tiempos de capitalismo voraz.

Hacia una transformación institucional

El diagnóstico sobre *nuevos emergentes de atención*, que permitió el último Relevamiento Federal de la RUGE-CIN, refrenda observaciones y alertas ya recogidos en el marco de espacios de trabajo y reflexión compartida entre equipos interdisciplinarios que integramos los protocolos institucionales de abordaje de violencia de género en el ámbito universitario. Tal el caso de las llamadas “Clínicas de Casos” que, en el CPRES Metropolitano, acontecieron en el año 2019 en la Universidad Nacional Arturo Jauretche; en el 2021, en contexto pan-

démico, de manera virtual⁵⁰; en el 2022 en la Universidad Nacional de Avellaneda, en el 2023 en la Universidad Nacional de La Plata⁵¹, y en 2024 en la Universidad Nacional de Lanús.

En los intercambios registrados en aquellas instancias plenarias, aparece la evidencia de una transición significativa en torno a las formas en que se gestionan los malestares colectivos que atraviesan a las comunidades educativas. Esta transición no sólo da cuenta de una transformación en las estrategias institucionales de intervención, sino también de un corrimiento en los modos de significar lo que se entiende por violencia.

Los intercambios entre equipos profesionales de distintas disciplinas, generados en estos espacios de análisis de casos, permiten identificar una trama emergente de sentidos, donde se reconfigura progresivamente la comprensión de la violencia más allá de sus expresiones explícitas o individuales. Lo que se observa es un movimiento de ampliación del campo semántico de la violencia, que pasa de concepciones punitivistas o centradas en la excepción singular, hacia miradas más estructurales, que reconocen la dimensión institucional, relacional y cotidiana de las conflictividades que se tramitan. Este balance nos orienta a interrogarnos no solo qué estamos haciendo ante las situaciones de violencias por razones de género, sino cómo lo estamos haciendo. En este punto, resulta central subrayar un hallazgo reiterado en estos espacios: los protocolos de actuación institucional ante situaciones de violencia de género fueron, en muchos casos, los primeros dispositivos sistemáticos capaces de receptar consultas, de-

50 Las universidades organizadoras de la clínica de casos del año 2021, desarrollada de manera virtual en el marco de las medidas de aislamiento y distanciamiento preventivos obligatorio (ASPO y DISPO) fueron la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS), la Universidad Nacional de Hurlingham (UNAHUR), la Universidad Nacional de José Clemente Paz (UNPAZ), la Universidad Nacional de Luján (UNLU), la Universidad Nacional de Moreno (UNM) y la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF).

51 Encuentro mantenido en el marco de las II Jornadas *Haciendo Universidades Feministas*, en las que se realizó la Clínica Federal de Casos.

nuncias y demandas vinculadas a múltiples formas de violencia que circulaban en las comunidades universitarias.

La irrupción institucional de estos protocolos, promovida por la incidencia sostenida de los activismos feministas, habilitó por primera vez un espacio formal de escucha, tratamiento y visibilización de situaciones de violencia de género. En ese sentido, su institucionalización respondió a una vacancia histórica en materia de mediación, abordaje y gestión de malestares colectivos. Hasta entonces, muchas de estas situaciones eran derivadas a áreas como Recursos Humanos (o su equivalente), que tendían a operar con criterios exclusivamente administrativos, desprovistos de herramientas específicas para el tratamiento de las conflictividades interpersonales o estructurales que afectan la convivencia institucional. Este enfoque fragmentado derivó en una gestión atomizada de los malestares, altamente dependiente de las perspectivas y decisiones individuales de los actores involucrados, sin una política común ni criterios técnicos compartidos. La creación de protocolos permitió evidenciar esa dispersión y, al mismo tiempo, visibilizar la necesidad de políticas institucionales integrales que no se limiten al tratamiento de casos de violencia de género, sino que aborden de manera más amplia las condiciones de producción del malestar colectivo.

En esta línea, la especialización de estos dispositivos, enfocada inicialmente en el abordaje de situaciones de violencia por motivos de género (VPMG), dejó al descubierto una falta más amplia: la ausencia de espacios institucionalizados que permitieran pensar y tramitar las *formas de convivencia* al interior de las universidades. Esta carencia, a su vez, se expresa de forma diferenciada según los claustros y las relaciones de poder que los atraviesan. En algunos casos, como en los conflictos entre estudiantes, la resolución era percibida como relativamente “sencilla” –vía apelación a una instancia de mediación o a códigos de convivencia, aplicados por una autoridad institucional–, mientras que en contextos laborales más jerarquizados, las conflictividades tendían a enredarse en dispositivos de gestión

poco eficaces, e incluso contraproducentes, por la falta de formación técnica y encuadres adecuados.

En este marco, la consolidación de los protocolos no solo generó nuevas condiciones institucionales para el abordaje de la violencia de género, sino que también ha tenido como correlato, en algunas universidades, la emergencia de otros espacios de atención, articulados a partir de agendas específicas. Un ejemplo relevante es la creación de áreas de salud mental, cuya institucionalización corrió en paralelo a los debates generados por los feminismos y las políticas de género. Las discusiones en torno a políticas despatologizantes y enfoques comunitarios en salud mental impactaron significativamente en el diseño de dispositivos de atención que hoy forman parte de un entramado más amplio de respuesta institucional.

La pandemia de COVID-19 iniciada en 2020 constituyó un punto de inflexión en este proceso. La agudización de diversas problemáticas psicosociales y afectivas puso a prueba los dispositivos existentes, generando una mayor demanda de atención y evidenciando la necesidad de consolidar estrategias articuladas de intervención. Así, los equipos de trabajo se enfrentan al desafío de construir instancias integradas que no solo gestionen las situaciones emergentes, sino que lo hagan desde una mirada interseccional y transversal. En este contexto, algunos diagnósticos construidos en las Clínicas de Casos advierten sobre la necesidad de transformaciones institucionales más profundas. En algunas universidades del conurbano bonaerense, por ejemplo, se han desarrollado experiencias que integran en una misma área a los equipos de atención en salud mental y género, reconociendo la intersección entre ambas problemáticas⁵². Estas experiencias avanzan en una dirección que pone en cuestión la fragmentación de

52 En la UNLa, bajo la órbita de la Dirección de Cooperación y Bienestar Universitario se encuentran los siguientes programas sociales: Programa Permanente “La UNLa de los Jóvenes”; Programa Jóvenes Líderes Comunitarios; Programa por la Igualdad de Género (a cargo del protocolo); Espacio de Escucha, Acompañamiento y Orientación en Salud Mental para la Comunidad Universitaria y Programa de Accesibilidad y Discapacidad.

las respuestas institucionales, proponiendo dispositivos más integrales y colaborativos. De este modo, se consolidan como experiencias que no solo responden a demandas inmediatas, sino que también abren la posibilidad de pensar nuevas formas de institucionalidad.

Entre estos cambios institucionales que se proponen abordar de forma integral los emergentes de la cuestión social, las experiencias compartidas en las clínicas de casos ponen de relieve la incidencia de los activismos en las dinámicas institucionales: lo que inicialmente fue un dispositivo innovador –una demanda impulsada desde los márgenes– se ha convertido en una exigencia transversal, que reclama atención sobre las condiciones de convivencia en las universidades y los dispositivos institucionales capaces de intervenir en ellas con legitimidad, sensibilidad y eficacia.

Balance colectivo

En el extenso itinerario en el que los activismos feministas y de la diversidad sexogenérica buscaron transformar las instituciones universitarias se reconoce como hito político la institucionalización de espacios de atención en materia de violencia por razones de género. Los protocolos universitarios de abordaje y prevención de las violencias fueron pensados y escritos asumiendo la urgente necesidad de afrontar, prevenir y desarticular las violencias por motivos de género que afectan, e históricamente lo han hecho, las trayectorias académicas y laborales de mujeres y diversidades sexogenéricas en términos de condición de acceso y permanencia. Ahora bien, la experiencia común del recorrido realizado por parte de los equipos de atención nos señala que el comportamiento y las relaciones interpersonales se presentan opacas y esquivas a catalogaciones rígidas, cristalizadas o estancadas en las normativas institucionales. Hay un desborde del prototipo tipificado en la norma: aquello que acontece y genera estados, condiciones y sentimientos de daño, conflicto o vulneración

personal, con efectos concretos para quienes los experimentan o padecen, termina empujando por dentro y ensanchando lo nombrado como *violencia*. Entonces, la condición de angustia, malestar, incomodidad o impacto subjetivo nocivo, se torna en *presuntos indicadores de violencia* y, como sucede con todo estado de padecimiento, se busca la forma de hallar la red de apoyo o asistencia que logre desarticularla, o hacerla menguar.

Tal desborde es comprendido, desde la praxis política de los equipos de atención, enmarcado en un contexto en el que la convivencia institucional se nos presenta como dilemática, conflictiva a veces, e interpelante muchas otras. La gestión de los emergentes de atención nos alerta sobre el resquebrajamiento de las relaciones interpersonales dentro de un tejido común *lastimado*, aparentemente debilitado. A este vasto y heterogéneo universo de situaciones, idearios, conductas y hábitos se enfrentan los equipos de atención de las instituciones universitarias públicas.

Una década transcurrió desde el primer Ni Una Menos: la agenda de género maduró, se diversificó y consolidó con diversas acciones de institucionalización en el sistema universitario nacional. Pero no sólo ello cambió, también lo hizo de manera ostensible el escenario nacional en términos materiales y de justicia distributiva. Emergen cuestionamientos, otrora impensados, de consensos democráticos que parecían –hasta estos tiempos– infranqueables. Esto no sucede en vano y sin provocar cicatrices sociales que el tiempo y los estudios de las Ciencias Humanas dirán cuán capilares o de fondo resultan. Tiempos políticos, económicos y culturales, narrativas y gestualidades que vienen de manera progresiva afectando –incluso dañando– fibras sensibles de las comunidades universitarias. Los anticuerpos sociales ante discursos y prácticas de violencia, intolerancia, maltrato y cancelación se revelan “resentidos” en tiempos de fragilidad extendida. Con ello, la escena institucional en la que los equipos de atención sostienen sus tareas cotidianas también está mutando a un ritmo presuroso, trayendo consigo las nuevas demandas y necesidades aquí analizadas.

Sin duda alguna, la categoría *violencia de género* corresponde a una *forma de enunciación y de conceptualización* de la propia experiencia de padecimiento con gran capacidad de conmover e interpelar. Un término que, desde hace más de dos décadas, viene posibilitando revisar de manera retroactiva situaciones y conductas naturalizadas, así como comprender la problemática estructural de la cual es mensaje y emergente. Sin desmedro de ello, ocurre aquí una paradoja: en la medida en que la agenda feminista fue madurando y transversalizándose en distintos ámbitos, incluido la educación superior, el paradigma de la violencia de género y la “lengua del derecho” también se “ensancharon y desbordaron” (Trebisacce, 2018). Hoy en día, bajo el término o significante *violencias*, se nominan y problematizan una diversidad de afectaciones, vulneraciones y estados de subordinación y exclusión. Al ritmo que la categoría *violencia de género* permitía nombrar lo antes innominado, hacer visibles –y narrables– los padecimientos, revisar prácticas arraigadas y construir una conciencia compartida de la experiencia común de opresión; también se fue instalando una “narrativa totalizadora” en torno a esa categoría, una suerte de *significante-amo* (Trebisacce, 2018) a través del cual se reproducen algunos esquemas interpretativos de la violencia en registros binarios, rígidos e individualizantes de los conflictos y malestares, con ello también se fijan subjetividades.

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

En tanto la existencia de daño, de conflicto o afectación sea vivenciada y representada como una forma o huella necesaria de “vio-

lencia” (Pérez, 2023), los dispositivos de escucha y abordaje universitarios aparecerán convocados –o requeridos– de intervenir para la resolución –sino de “todos”– de muchos y diversos conflictos y daños que involucren a “mujeres y diversidades”.

Sin embargo, no solo reconocemos y problematizamos cómo el *significante violencias y violencias por motivos de género* se ha ensanchado abrigando tal diversidad de situaciones; sino también que este fenómeno viene acompasado con la agudización de estado de fragilidad subjetiva y de *precariedad de lo común* que se expresa en muchas de las dimensiones de vida y relación de las personas. El aumento de la conflictividad vincular y las dificultades crecientes detectadas en las relaciones interpersonales, tanto entre personas con distintas posiciones de poder como entre pares, el quiebre de registro de debido respeto y cuidado, el rápido escalamiento de los conflictos y las discusiones, y el estado de intolerancia, para nombrar solo las más frecuentes situaciones que los equipos de atención informan estar abordando en sus tratamientos expandidos, no puede sino pensarse en una matriz histórica de la que son parte las universidades.

Como sabemos, las instituciones de educación superior son –por definición y fortuna– porosas; están situadas, reproducen en su seno conquistas y tensiones, logros y vacancias. Cuando el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) desarma la institucionalidad de género, desfinancia y desmantela programas de atención y protección, patologiza y criminaliza las identidades LGTBIQ+, sostiene una suerte de *cruzada ideológica* (o “*batalla cultural*”) contra la agenda de derechos y la justicia social, además de negar la especificidad de la violencia de género, entonces la condición y sensación de intemperie social se agrava. Y si ello acontece, la respuesta espontánea es la referencia cercana, un pedido de asistencia, mediación, asesoramiento a los equipos que “atienden y escuchan” dentro de las universidades, esté o no previsto en los protocolos.

En lo relativo a la dimensión laboral y el entramado de relaciones y convivencias que alberga, nos encontremos frente –y entre– es-

tudiantes, docentes y nodocentes con salarios resentidos, pluriempleo, sobrecarga de tareas y funciones –además de las de cuidado y reproducción de la vida–. Sucede que las grupalidades, equipos de estudios, trabajo y de investigación se vuelven, con cierta frecuencia, escenarios atravesados por dinámicas hostiles, de recriminación, destrato, egoísmos y competencias. El clima laboral se resiente y con éste también lo hacen las formas de habitar los espacios compartidos.

Necesidad de escucha y contención, búsqueda de red, acompañamiento y asistencia, esas expectativas enhebran los relatos que enuncian *otras formas de violencia* que se encuentran recepcionando las unidades de atención universitarias, especialmente en los últimos tiempos. Entre cambios de época, ataques sistemáticos al valor y aporte de *lo público*, empobrecimiento generalizado, caricaturización de los feminismos y de alegoría a la crueldad y la deshumanización, algo se defiende como trinchera: las políticas de género y los equipos de atención que las sostienen siguen siendo representados dentro de las comunidades universitarias como rincones hospitalarios. Ámbitos donde referenciarse, buscar reparo, respuesta, quizás *abrigo institucional* para matizar la sensación de intemperie, atomización y aislamiento.

Frente a cierta precariedad afectiva, y ante el fantasma del desapego, de la deshumanización y de la fragmentación, se modela con paciencia artesana y feminista cierta “po/ética afectiva” (Cano, 2022) de acompañamiento y (re)educación sentimental en un escenario plagado de incertidumbres, quiebres y tembladeral de consensos por la crueldad y crudeza de la violencia neo-ego-liberal.

Bibliografía

Ahmed, S. (2015). *La política cultural de las emociones*. (C. Olivares Mansuy, Trad.). Universidad Nacional de México, Programa Universitario de Estudios de Género.

- Arduino, I. (2018). Feminismo: los peligros del punitivismo. En N. Cuello y L. Morgan Disalvo (Comps.), *Críticas sexuales a la razón punitiva* (75-82). Ediciones Precarias.
- Cano, V. (2022). *Po/éticas afectivas. Apuntes para una re-educación sentimental*. Galerna.
- Cano, V. (2020). Los feminismos entre la política de cifras y la experticia en violencia de género. En D. Daich y C. Varela (Coord.), *Los feminismos en la encrucijada del punitivismo* (134-164). Biblos.
- Daich, D. y Varela, C (Coord.) (2020). *Los feminismos en la encrucijada del punitivismo*. Biblos.
- López, M. P. (2023). Vida, justicia y deseo. *Ideas. Revista de Filosofía Moderna y Contemporánea*, (11), 76–80. <https://revistaideas.com.ar/ojs/index.php/ideas/article/view/82/54>
- Malacalza, L. (2023). Violencia contra las mujeres y políticas públicas: De un modelo de gestión securitario y privatista a un modelo integral. *Ideas. Revista de Filosofía Moderna y Contemporánea*, (11), 62–75. <https://revistaideas.com.ar/ojs/index.php/ideas/article/view/81/53>
- Pérez, M. (2023). Escrache feminista, punitivismo y la memoria larga del patriarcado. En F. Parra y M. Cristeche (Eds.), *Desigualdades, resistencias y derechos en Latinoamérica y el Caribe* (111–140). Religación Press. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/246428/CONICET_Digital_Nro.4bd-5dc2f-1017-4fc3-a7a2-aaf06d0f9627_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Rovetto, F. y Figueroa, N. (2017). Que la universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas. *Descentrada. Revista Interdisciplinaria de Feminismos y Género*, 1(2), e026. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.7919/pr.7919.pdf
- RUGE-CIN e Iniciativa Spotlight Argentina (2021). *Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino*. [https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/65/RUGE%20Informe-digital%20\(1\).pdf](https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/65/RUGE%20Informe-digital%20(1).pdf)

- RUGE-CIN (2025). *Informe preliminar del relevamiento sobre los Protocolos para el abordaje de las Violencias por motivos de Género en el Sistema Universitario*. <https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/89/Informe%20preliminar%20RUGE%20-%20Protocolos.pdf>
- Trebisacce, C. (2018). Habitar el desacuerdo: Notas para una apolo-gía de la precariedad política. *Mora. Revista del Instituto de In-vestigaciones de Estudios de Género*, (24), 185–190. https://www.bibliotecafragmentada.org/wp-content/uploads/2023/12/Habitar_el_desacuerdo.pdf
- Vázquez Laba, V. y Palumbo, M. (2019). Causas y efectos de la discrimi-nación y la violencia de género en el ámbito universitario. *Des-centrada. Revista Interdisciplinaria de Feminismos y Género*, (3), 2, e093. https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/92605/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

LA APUESTA PEDAGÓGICA COMO ESTRATEGIA PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA: ADHESIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY MICAELA EN LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS

Comisión de Formación (RUGE-CIN)

Florencia Rovetto (UNR)

Denise Fridman (UNIFE)

Patricia Sepúlveda (UNQ)

Introducción

La Ley N° 27.499, conocida como Ley Micaela, fue sancionada en el año 2018 con el objetivo de establecer la capacitación obligatoria en temáticas de género y violencia por razones de género a todas las personas que se desempeñan en la función pública en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial. La norma lleva su nombre en homenaje a Micaela García, una joven de 21 años que fue víctima de femicidio en el año 2017 en la provincia de Entre Ríos⁵³.

Gracias al impulso de nuestra red RUGE-CIN, en el año 2019 el Consejo Interuniversitario Nacional aprobó por unanimidad su adhesión a la Ley Micaela de formación en temáticas de género y prevención de las violencias por motivos de género -Acuerdo Plenario

53 Su femicida Sebastián Wagner, quien ya había sido condenado a nueve años de prisión por abuso sexual hacia dos mujeres, gozaba de libertad condicional por una decisión judicial del Juez Carlos Rossi que careció de perspectiva de género y desestimó su peligrosidad.

Nº 1.076-. A partir de allí, con la adhesión del conjunto de universidades que forman parte del sistema público se inicia una etapa inédita que implicó la confección de materiales específicos y la realización de un sinnúmero de capacitaciones destinadas al conjunto de la comunidad universitaria.

Si bien algunas casas de estudios ya habían comenzado a realizar propuestas de formación en esta línea, la sanción de la Ley y su aprobación por parte del plenario del CIN se convirtió en la punta de lanza fundamental para la incorporación de la perspectiva de género en los debates curriculares, las propuestas de investigación y extensión, la organización institucional y la gestión de la vida universitaria en general.

En los años que lleva la implementación se produjeron estrategias de diverso tipo en cada una de las universidades, apoyadas en los materiales producidos por las académicas feministas y por la RUGE-CIN que entraron en diálogo con los equipos locales a través de intercambios, los cuales permitieron tejer sentidos y significados en torno al género y la sexualidad en los espacios universitarios.

A partir de allí, el conjunto de la comunidad universitaria, con distintos niveles de aceleración, comenzó a incorporar conversaciones públicas y estrategias de acción mediante propuestas integrales que involucran, desde el inicio, a las autoridades de cada universidad y permean todas las áreas de gestión institucional y los claustros.

Desde el escenario aquí planteado, se pretende sumar sentidos de comprensión y acción a las estrategias de formación impulsadas por la RUGE-CIN para acompañar los desafíos que se enfrentan en la actualidad y así insistir y reforzar las formaciones de Ley Micaela en el sistema universitario nacional.

El presente trabajo tiene el objetivo de reflexionar acerca de los aportes teóricos feministas que se plasman en la implementación de la Ley Micaela y, en este sentido, comprender de forma integral las tramas de las violencias sexistas en los ámbitos educativos universitarios. Para este fin, se recorren ciertas condiciones históricas que dieron lugar a la promulgación de la Ley y las acciones realizadas

para su implementación, así como los obstáculos y resistencias presentados; en diálogo con los protocolos para la prevención, atención y sensibilización en torno a la problemática de las violencias sexistas dentro del sistema universitario que se abordan en el resto de los capítulos de este libro.

Estado de situación: relevamiento de implementación de la Ley Micaela RUGE-CIN⁵⁴

La puesta en marcha de la formación obligatoria en cuestiones de género y sobre violencia por razones de género a partir de la implementación de Ley Micaela ha adquirido características particulares en las diferentes instituciones universitarias del país. Desde la adhesión del CIN y las sucesivas aplicaciones en las universidades, la mencionada Ley ha sido una iniciativa de afianzamiento de políticas de género y un dispositivo de formación para toda la comunidad universitaria.

A partir de una agenda común, con contenidos mínimos elaborados por el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación⁵⁵, la Ley Micaela implicó la definición de temáticas, encuadres epistemológicos y metodologías que adecuaron su implementación a las especificidades de instituciones de educación superior implicando

54 Este apartado recoge los resultados y el análisis realizado en el informe “Estado de implementación de la Ley Micaela en el sistema universitario” - RUGE-CIN publicado en las redes sociales de la RUGE con motivo del 8M del año 2025. Puede descargarse el informe en este link.

55 Por decisión del presidente Javier Milei, el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación fue eliminado a través del Decreto N° 11/2023, desconociendo los compromisos y obligaciones que el Estado Nacional debe asumir respecto a la protección y garantía de derechos de mujeres y diversidades sexo genéricas. Esta decisión tuvo repercusiones a nivel jurisdiccional, siendo actualmente la Provincia de Buenos Aires la única en contar con un Ministerio de Mujeres y Diversidad (según registros al mes de octubre del 2025).

a los distintos claustros: autoridades, docentes, nodocentes, estudiantes y graduades⁵⁶.

Con el fin de conocer las formas que adquirió dicha formación en el ámbito universitario la RUGE-CIN llevó a cabo dos relevamientos. El primero de ellos en el año 2020⁵⁷ que recogió información sobre el estado de implementación de la ley, preguntas que fueron retomadas y ampliadas en el segundo estudio del año 2024. Estas acciones han estado acompañadas, además, de la producción de materiales para ser utilizados en las formaciones institucionales (Rovetto et al., 2020) y la realización del curso “La formación de formadorxs en género en las universidades” (Torlucci et al., 2023).

Del último relevamiento⁵⁸ realizado, se desprende que la totalidad de las instituciones universitarias respondientes han adherido a la Ley Micaela N° 27.499, de las cuales el 82% lo hizo a través de la aprobación de una resolución del Consejo Superior, el 16% a partir de una resolución rectoral y el 3% bajo otras modalidades institucionales. Estos datos muestran la construcción de un consenso institucional en relación con la política, identificable en el nivel total de adhesión mediante resoluciones del Consejo Superior o rectorales. Para el año 2024, 44 universidades habían comenzado a realizar las capacitacio-

56 Las autoras reconocemos el valor constitutivo y performativo del lenguaje como forma de percibir la realidad y de relacionarnos con ella. En este sentido identificamos el impacto que puede tener en la reproducción de desigualdades y estereotipos de género. Es por ello que decidimos utilizar el lenguaje inclusivo, desde un posicionamiento ético político, que busca cuestionar, problematizar y transformar los usos del lenguaje que invisibilizan a mujeres y diversidades.

57 Para descargar el cuadernillo pedagógico “Ley Micaela en el sistema universitario nacional”, elaborado por RUGE-CIN en alianza con la Iniciativa Spotlight Argentina, acceder a este link.

58 La estrategia metodológica de este estudio fue de tipo cuantitativa, desarrollada a partir de la distribución de un cuestionario aplicado de manera virtual que permitió relevar la mayor cantidad de información a nivel federal. La técnica de recolección fue un instrumento confeccionado en Google Forms compartido a les representantes de cada universidad a través de las redes oficiales de la Red RUGE-CIN tanto desde el correo electrónico oficial como desde los grupos autogestionados en cada CPRES. Se recibieron un total de 45 respuestas de las 66 instituciones universitarias que confirman la red del CIN, lo que representa un índice de participación de casi el 70%. El período para completar la encuesta fue entre los meses de abril y mayo de 2024.

nes, 3 de ellas lo hicieron en el año 2018, 22 en el año 2019, 11 en el año 2020, 3 en el año 2021 y 5 en el 2022. El aumento en los años 2019 y 2020 podría pensarse en relación a la reciente adhesión por parte del CIN y el impulso que ello implicó para las instituciones universitarias así como un contexto social movilizado por temáticas de género y sexualidad producto del surgimiento del “Ni Una Menos” contra los femicidios, los debates sobre la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo que dieron origen a la conocida marea verde.

En relación con la modalidad de implementación de la Ley Micaela y las áreas responsables de la coordinación de las capacitaciones se destaca que en el 80% de los casos ha estado involucrado el espacio institucional de género. Es importante tener en cuenta que el nivel de jerarquía y composición de estas áreas en el organigrama de cada universidad es diverso y heterogéneo: estructuras de unidad de género, secretaría, subsecretaría, programa, entre otras. Las estructuras de género del nivel rectoral han participado de la coordinación de las capacitaciones en el 27% de las universidades, seguido por un 18% donde se involucró el área de extensión universitaria, el mismo porcentaje corresponde a las secretarías académicas, así como a otras áreas institucionales.

Todas las universidades han avanzado en capacitar a sus autoridades y equipos de gestión. También se observa un porcentaje alto de instituciones que logró dictar la formación para docentes y nodocentes, mientras que el 61% de las universidades avanzó masivamente con estudiantes y un 30% alcanzó con las capacitaciones a la comunidad de graduados. En cuanto al porcentaje de cada claustro capacitado hasta el momento, se destaca que el 59% de las universidades ha logrado capacitar al 50% o más de sus autoridades. Dicho porcentaje disminuye para nodocentes a un 37% de las universidades y para los claustros docente y estudiantil, el mayor porcentaje de universidades (45% y 55%) se concentra en el rango que capacitó a menos del 25% del total de su comunidad.

En relación con la modalidad de cursada, se destaca que la mayoría de las universidades priorizaron las propuestas mixtas combinando modalidad virtual y presencial. Una de las razones por las cuales se produjo esta combinación de alternativas para desarrollar las capacitaciones se puede asociar al período de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) causado por la pandemia COVID-19 en el año 2020. Las modalidades virtuales ocupan en promedio la tercera parte de las estrategias de capacitación desarrolladas. No obstante, se destaca que en el caso de las autoridades (44%) y del claustro docente (42%) se prioriza la modalidad presencial para las capacitaciones. Este dato evidencia que se trata del personal que más tiempo con presencia física desempeñan en las universidades y en el caso de las autoridades, quienes tienen más responsabilidad institucional respecto a garantizar los principios de igualdad que promueve la Ley Micaela. La modalidad virtual se presenta, en cambio, como una vía más accesible al cuerpo docente, cuya presencia en las universidades varía según las dedicaciones y la presencia obligatoria en un día y horario específico en las universidades haría difícil su continuidad en la cursada.

Las capacitaciones que contaron con una carga horaria de menor duración (menos de 5 horas) fueron mayoritariamente tomadas por las autoridades en el 23 % de los casos. No obstante, este mismo sector, participó en un 42% de capacitaciones que contaron con una duración de entre 6 y 10 horas. En el otro extremo se puede apreciar que las capacitaciones más largas (de 16 horas o más) fueron mayoritariamente tomadas por los claustros estudiantiles y de graduados.

Este dato es relevante para reafirmar la necesidad de darle continuidad a las capacitaciones en el marco de la Ley Micaela, sin descuidar a aquellos claustros o sectores que mayor recambio poblacional tienen (tales como el claustro estudiantil que se renueva anualmente). Pero también a las autoridades y equipos de gestión que se renuevan total o parcialmente, en el marco de la dinámica de recambio político de cogobierno que caracteriza al sistema universitario nacional.

Género, desigualdades y violencias como temáticas de la formación

La formación en el marco de la Ley Micaela y las características descritas en el apartado anterior permiten identificar la importancia de este tipo de políticas en el cruce entre educación, sexualidad y violencias, cuya discusión se ha tornado crucial debido a dos motivos principales. Por un lado, debido a los cambios culturales operados en la trama intersubjetiva y social más amplia, que han dejado indicado el estatuto innegablemente político de las diferencias sexo-genéricas y su impacto en los procesos de reconfiguración de un orden social de género. Por el otro, a causa de las transformaciones normativas recientes en materia de derechos y ejercicio ciudadano y su impacto a escala nacional en la última década.

Pero a su vez, abordar la especificidad de las violencias sexistas en ámbitos educativos ha implicado asumir que estos constituyen territorios de producción de subjetividades y configuran una tecnología de género, en palabras de Teresa De Lauretis (1996), a través de discursos, prácticas y experiencias singulares que operan sobre los cuerpos y los vínculos desplegados cotidianamente en las instituciones universitarias.

La violencia de género o las violencias sexistas⁵⁹ se producen mediante complejos mecanismos ideológicos en todos los ámbitos y niveles sociales. Su carácter estructural se sostiene a través de discursos y prácticas que los materializan, articulan y reproducen de modo sistémico. Estos constructos -que denominamos *megarrelatos*

59 El término “violencias sexistas” en plural alude a las múltiples manifestaciones en las que se expresa, enfatizando la potencia opresora de su ejercicio. Además, si bien, los modos más recientes de conceptualizaciones sobre género se apartan del par binario masculino/femenino, así como de la idea canonizada del sexo como dato biológico y del género como constructo histórico, con esta expresión también procuramos superar la asociación hegemónica del término “género” con “mujer” y, al mismo tiempo, evidenciar la noción de “sexo” como constructo cultural (Butler, 2007). A su vez, calificarlas como sexistas nos permite explicitar la potencia opresora de su ejercicio y favorecer su desnaturalización.

de legitimación patriarcal- han dado fundamentos y legitimidad a las relaciones jerárquicas y de desigualdad entre varones y mujeres; por lo general interpretándolas como un subproducto *necesario* de las características *naturales* de cada sexo (Femenías, 2013, p. 15).

Gran parte de la literatura feminista sostiene que la principal explicación de la violencia ejercida sobre las mujeres y sobre otras personas *en situación de feminización* (Femenías, 2013) se basa en la idea de que los varones tienen derecho a la privacidad, a la intimidad y al cuerpo de éstas últimas. Todas las mujeres y otros sujetos subalternizados ocupan el lugar de objetos disponibles. Este proceso, a su vez, se asienta en la ideología naturalista de la heterosexualidad obligatoria, determinada por la “complementariedad” de dos sexos biológicos (Rich, 1996).

El dispositivo de género dicotómico y binario (Maffia, 2007) y la heterosexualidad obligatoria funcionan de la mano cuando se trata de limitar las expresiones de nuestros cuerpos y deseos. Suele afirmarse que esta orientación es la “normal” porque es la que permite la reproducción humana. Sin embargo, puede refutarse al menos en dos sentidos. Primero, porque actualmente las vías de acceso a la reproducción son múltiples y no dependen exclusivamente de la interacción biológica entre un hombre y una mujer cisgénero. Y segundo y más importante: ¿por qué creer que el fin primero y último de la sexualidad es la reproducción? Para Segato (2007), patriarcado y género son la misma cosa en tanto configuran una gramática fundante binaria y desigual “violentogénica” organizadora de la vida social. El patriarcado asume un “carácter metaestable” (Amorós, 1992) que se readapta a cada momento histórico y se entrama en diversos contextos asumiendo características variables.

El sistema educativo, en todos sus niveles, es uno de esos espacios en los que el patriarcado se reproduce, adquiriendo características específicas mediante la transmisión de valores, conocimientos e información. Y es, también, un espacio en el que se refuerza la racionalidad dicotómica en tanto modo de entender la diferencia entre les

sujetos como antagónica y excluyente (Núñez, 2011), reproduciendo prácticas e identidades hegemónicas que subordinan a otras (Lopes Louro, 1999).

Las universidades no son ajenas a estos mecanismos, tal como señala Barrancos (2020), respecto de las interacciones que se dan en ellas: “hay que darse cuenta nocionalmente de que la interacción, que el ajetreo, que las relaciones humanas están jerarquizadas. La propia jerarquía es violencia. Hay menores lugares de condición de posibilidad para las mujeres y diversidades. El espacio de la universidad es un espacio que reproduce la experiencia violenta con relación a las mujeres y a las otredades. De eso también hay que darse cuenta” (p. 60).

La heteronormatividad es un complejo sistema social, político, económico y cultural regimentado e impuesto, cuyo objetivo es la normalización de las relaciones sexoafectivas, las prácticas sexuales entre personas de distintos sexos y los vínculos heterosexuales de parentesco. El mantenimiento del régimen es posible mediante el uso de diversos mecanismos educativos, jurídicos, comunicacionales y religiosos, así como todas las estrategias institucionales de control social desarrolladas desde el Estado.⁶⁰

Según Wittig (2006), es un régimen político que contiene un pensamiento ideológico, ‘*straight-hetero*’, el cual vincula a las identidades anormales, discursos, formas y prácticas sexuales opuestas a la heterosexualidad como “lo otro” (conformado por lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersexuales y demás formas distintas de percibir y experimentar la sexualidad humana), inmerso en una situación de opresión. Al respecto, Preciado sostiene: “no creo en la violencia de género, creo que el género mismo es la violencia, que las normas de masculinidad y feminidad, tal y como las conocemos, producen violencia” (en Sanchez-Mellado, 2010, s/p).

60 La exhaustividad excluyente de las dicotomías opera con el principio lógico del “tercero excluido”, donde algo es A o no A, y no hay otra posibilidad, B o no B y no hay otra posibilidad. El principio de no contradicción dice que algo no puede ser a la vez A y no A, algo no puede ser a la vez objetivo y subjetivo, ni puede ser a la vez racional y emocional, sino que ese par dicotómico es excluyente (Maffia, 2007, p. 66).

La reproducción de pares dicotómicos basados en estereotipos sedimenta valores y sentidos, reforzando desigualdades y jerarquías que, en principio, se presentan como “inocentes” pero nunca son neutrales o naturales. De manera explícita o implícita, les docentes transmiten sus propias perspectivas, ideas, emociones y prejuicios acerca de la sexualidad a través de las relaciones que establecen con sus estudiantes. Ciertamente es que, seamos conscientes o no, las dicotomías heterosexistas están investidas del poder disciplinador de los cuerpos y, por tanto, son reproductoras de violencia.

Las capacitaciones en Ley Micaela cuestionan la reproducción del par dicotómico varón- mujer y los estereotipos que los acompañan promoviendo la incorporación de diversas asunciones identitarias a través de la conceptualización de “cuerpos sexuados” (descrito más adelante). Este cuestionamiento propone mostrar que la multiplicidad de cuerpos con características sexuales diversas no se desprende “naturalmente” de que haya solo dos categorías de sexo diferenciadas de forma clara y excluyente, sino que esa interpretación binaria es resultado de un proceso de interpretación cultural, histórico y político de los cuerpos (Rovetto, et al., 2020).

A partir de las últimas décadas del siglo XX, con las contribuciones de las teorías sociales post-estructuralistas, descoloniales, de los estudios trans y *queers*, se advierte que la bi-categorización sexual entre machos y hembras no siempre ha existido, ni estuvo presente en todas las culturas y que incluso tal diferencia sexual binaria, no siempre se ha basado en los mismos criterios de clasificación.

Además del sexo y el género, estas teorías contemporáneas introdujeron un tercer concepto: el de cuerpos sexuados. Este último, si refiere a los procesos biológicos que todos los cuerpos experimentan, desde su gestación en adelante, adquiriendo determinados caracteres sexuales o elementos de la sexuación, como son los genitales, los cromosomas y las gónadas.

Lo que esta reconceptualización busca poner en debate es que, de la multiplicidad de cuerpos sexuados con características sexuales di-

versas, no se desprende “naturalmente” que haya sólo dos categorías de sexo, diferenciadas de forma exhaustiva y excluyente. Sino que, esa clasificación binaria es resultado de un proceso de interpretación cultural, histórica y política sobre los cuerpos. Esa malla de interpretación es la matriz de género hetero-cis patriarcal: “Hetero”, porque se supone que hombres y mujeres se desean y complementan entre sí por naturaleza, como problematizamos en la afirmación anterior. “Cis” (prefijo que significa del mismo lado), porque supone que todas las personas se identifican con el mismo género que les fue asignado al nacer. Y por último, “patriarcal”, debido a que tributa a un sistema de organización social que tiende a jerarquizar todo lo atribuido al universo (cis-hetero) masculino.

En resumen, podríamos afirmar que el sexo no es natural, biológico y ahistórico, aunque parte del proceso de sexuación de los cuerpos sí responda a procesos biológicos. Tampoco sería correcto afirmar que el sexo es “ahistórico”, puesto que los criterios de clasificación de los mismos han ido cambiando a lo largo de la historia y, también, porque el acceso a tratamientos hormonales y quirúrgicos puede implicar modificaciones en el sexo de las personas.

A su vez, la teoría interseccional ha mostrado que el colectivo “mujeres” no es, bajo ningún punto de vista, homogéneo. La interseccionalidad da cuenta de que la opresión no es aditiva, sino que las distintas formas de opresión que pesan sobre los individuos no se suman para hacerlo más o menos oprimido, sino que se amalgaman en determinadas construcciones identitarias que dan lugar a experiencias variadas de la opresión (Viveros Vigoya, 2016). Por otra parte, nos ha permitido revisar la idea de masculinidad y, también, someterla a un enfoque interseccional para comprender la masculinidad hegemónica y masculinidades marginadas sin tomarlas como tipos fijos sino considerando su carácter relacional e históricamente situado (Fabbri, 2020; Connell, 1997).

En síntesis, tomando como base estos aportes y perspectivas en nuestras prácticas docentes y laborales -al interior del ámbito univer-

sitario- así como en las experiencias informales de capacitación sobre violencias sexistas y otras problemáticas abordadas desde la perspectiva de género, partimos de revisar qué entendemos por género, sexo y sexualidad al iniciar un proceso de intercambio pedagógico. Al mismo tiempo, procuramos “desvendar” y problematizar el sexismo naturalizado a lo largo del sistema educativo con el que todes nos “formamos”.

De ahí que las capacitaciones en Ley Micaela se tornaron una tarea indispensable si pretendemos llevar adelante un proceso pedagógico en el que importan tanto los contenidos como la dinámica de su intercambio y, más aún, si aspiramos con ella a producir transformaciones de orden social y subjetivo más amplias⁶¹. Estas capacitaciones han constituido un espacio ideal para llevar a la comunidad el debate de los estereotipos de género, los sentidos comunes, las esencializaciones de las identidades y las diversas formas que asume la violencia de género tanto dentro como fuera del ámbito universitario. Se han constituido en una invitación a la incomodidad productiva para personas que de *motu proprio* no hubiesen participado y allí reside la potencia del espacio.

61 Una de las herramientas elaboradas para llevar adelante esta tarea fue el ya mencionado cuadernillo “Ley Micaela en el sistema universitario nacional: propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades”, elaborado por Florencia Rovetto y Luciano Fabbri y editado por RUGE-CIN en alianza interinstitucional con la Iniciativa Spotlight Argentina. Este cuadernillo se propuso como objetivo principal construir una propuesta pedagógica que se valiera de la modalidad de taller con base en las metodologías de la educación popular y las pedagogías feministas priorizando el encuentro e intercambio reflexivo para la construcción colectiva de conocimiento crítico. Procuró socializar, con la multiplicidad de actores de la comunidad universitaria, recursos para problematizar las creencias, ideas y prácticas en las que se sostienen y reproducen las desigualdades y violencias de género. Al mismo tiempo, se buscó poner a disposición una caja -parcial, limitada e inconclusa- de herramientas conceptuales, bibliográficas, metodológicas, normativas y de iniciativas institucionales de referencia, para alentar a la implementación de políticas de género en el marco de las gestiones en educación superior.

Obstáculos y resistencias ante las formaciones de género

A partir del recorrido que venimos realizando, no podemos soslayar que las formaciones en temáticas de género son en muchos casos resistidas. Estas oposiciones componen un abanico de acciones desde posponer su cursada, desestimando su carácter obligatorio; en caso de docentes, desvalorizar los contenidos que allí se dictan por considerarlos simplificaciones o boicotear algunas de las clases mediante participaciones poco pertinentes en los foros virtuales o en los encuentros. El cuestionamiento a la obligatoriedad también es parte de los rechazos encubiertos a este tipo de propuestas, justificando que estas formaciones deberían ser voluntarias basadas en los intereses. Dando respuesta a estas dificultades algunas universidades han logrado avanzar en normativas que establecen la realización de la formación de Ley Micaela como condición para la presentación en concursos docentes y nodocentes, como parte del puntaje para la carrera profesional y/o como instancia de las formaciones estudiantiles.

El relevamiento RUGE-CIN citado anteriormente muestra que de las 45 universidades que respondieron la encuesta, solamente 9 de ellas cuentan con algún tipo de reglamentación interna donde la realización de las capacitaciones en género son condición o son ponderadas en las carreras laborales. En el caso de los concursos o carreras de ascenso para docentes y nodocentes, la realización de este tipo de cursos otorga un puntaje específico establecido a través de resoluciones u ordenanzas. De este modo se busca que la obligatoriedad normada en la Ley N° 27.499 y que luego se replicó en las reglamentaciones internas de las universidades pueda cumplirse fehacientemente.

Las impugnaciones a las formaciones de Ley Micaela, y a otras propuestas y políticas institucionales de género y diversidad, se han acrecentado en los últimos dos años desde la asunción de un gobierno nacional de extrema derecha. Los discursos misóginos y negacionistas de la violencia por razones de género que ha propagado el actual presidente se materializan en el desmantelamiento simbólico y

material de las políticas estatales de protección y garantía de derechos para mujeres cis y el colectivo LGTBTTTIQ+. A modo de ejemplo, se puede mencionar un informe de ACIJ y ELA (2024) que advierte sobre las reducciones presupuestarias del proyecto presentado para el año 2025, el cual puso en riesgo tanto la continuidad de programas como la eliminación completa de las partidas. Tal es el caso de los programas de prevención y asistencia ante situaciones de violencia de género como el Programa Acompañar y la Línea 144 que en el primer caso no estaba contemplado en el Presupuesto 2025 y en el segundo no contaba con una partida específica. O la situación del recorte del presupuesto para el Plan Nacional de Prevención del Embarazo No Intencional en la Adolescencia (ENIA), con una caída del 27% respecto al presupuesto vigente de 2024 y del 78% en comparación con lo ejecutado en 2023.

Estas decisiones han tenido también un impacto en las políticas de género universitarias, tanto por la falta de financiamiento como de espacios con quienes articular. La oposición al género, como señala Judith Butler (2024) también implica un antagonismo a las universidades como instituciones “no por el dogma ostensible que enseña, sino por la apertura de mente que podría favorecer. Como proyecto que cierra el paso al tipo de pensamiento crítico que cuestiona las posiciones heteronormativas, el movimiento antigénero es una forma políticamente consecuente de anticulturalismo, que se enfrenta al pensamiento en sí porque lo considera un peligro para la sociedad” (2024, p. 34).

Si bien las capacitaciones de Ley Micaela han tratado de constituir espacios amables y de escucha atenta, como venimos sosteniendo, las respuestas de algunos participantes no han sido todas positivas, presentando resistencias, rechazos e incomodidades. La menor participación de los varones y la presencia en mayor medida de mujeres cis y diversidades, es un dato sobre el que reflexionar.

Situar el debate sobre las violencias “en general” y de “otros espacios” en nuestras universidades, como algo que “nos sucede a todes” fue una de las fortalezas de las capacitaciones de Ley Micaela. Así

como evidenciar que la violencia no es solo “el golpe” sino una cadena de subordinaciones que tiene su origen en la organización social de la diferencia y jerarquía sexual (Rubin, 1989). Lo que no significa que el género refleje las diferencias entre los cuerpos sexuados; sino que es el conocimiento el que establece los significados de las diferencias en las corporalidades (Scott 2008). La oportunidad de pensarnos como una institución más en la que también se reproducen las violencias y subordinaciones de la estructura patriarcal resulta un aporte fundamental a la convivencia y construcción de espacios menos inequitativos.

Además de estos obstáculos simbólicos mencionados, se suma en esta coyuntura actual la falta de financiamiento para el sistema universitario en general⁶² y para las políticas de género en particular, que tiene un fuerte impacto en las posibilidades de llevar adelante las capacitaciones de Ley Micaela. Los datos que arrojó el relevamiento RUGE-CIN han permitido identificar la fragilidad en la que se encuentran los equipos que llevan adelante esta formación, así como las fuentes de financiamiento para ello.

En lo que respecta a las fuentes de financiamiento que permiten la realización de las capacitaciones de Ley Micaela, vale destacar que el 64% de las universidades lo hace a través de fondos propios. Mientras

62 La situación del sistema universitario y científico de la Argentina desde la asunción del gobierno del Presidente Javier Milei (iniciado en diciembre del 2023) es muy grave. Una declaración del CIN del 14 de agosto del 2025 señala las características de este desfinanciamiento: “Es tan cierto que los aumentos salariales fueron del 111% en el período enero-24 a mayo-25, como que la inflación en el mismo período de tiempo registró un 146,6 %. Si se agrega diciembre de 2023, se extiende también el desfase y la pérdida se acentúa. La inversión en universidades nacionales en 2024 cayó 21,9 % en términos reales y se proyecta un retroceso adicional del 8,8 % en 2025, más la pérdida de diciembre de 2023. Más de 90 obras comprendidas en el Programa Nacional de Infraestructura Universitaria continúan paralizadas sin cumplir los contratos firmados por el Estado nacional. No hay actualización de becas y programas de asistencia a estudiantes universitarios. Lo transferido en concepto de hospitales universitarios no comprende a la totalidad de los existentes. Y la situación del sistema científico es terminal, puesto que, prácticamente, todas las líneas de financiamiento están cortadas.” (<https://www.cin.edu.ar/seguimos-sin-soluciones-reales-para-la-crisis-del-sistema-universitario/>)

que un 42% lo hizo a partir de contar con financiamiento de la Secretaría de Políticas Universitarias⁶³ y un 22% de las universidades no cuenta con financiamiento específico para desarrollar la Ley Micaela.

Conclusiones: propuestas político-pedagógicas

En este capítulo se propuso presentar y analizar los modos de implementación de la Ley Micaela N° 27.499 en las instituciones universitarias, retomando el relevamiento realizado por la RUGE-CIN, y a su vez, ampliándolo mediante reflexiones en relación a la comprensión y la prevención de las violencias por razones de género.

De esta manera, se revisaron los sentidos comunes establecidos, a partir de la implementación de la mencionada Ley, entendiendo que la misma configuró una ventana de oportunidad para la transversalización de la perspectiva de género en el sistema universitario. Al mismo tiempo, se indicó que la implementación procuró la revisión de aciertos, disrupciones, interpelaciones y resistencias emergentes en los distintos claustros universitarios frente a esta poderosa herramienta política y pedagógica.

La implementación de la Ley Micaela en el sistema universitario de nuestro país pone de manifiesto un camino de transformación al incorporar de manera extendida la perspectiva de género alcanzando a todos los claustros e impactando en todas las áreas de actividad: formación, investigación, extensión y gestión. El presente capítulo revela la profundidad y sostenibilidad de las iniciativas y estrategias de capacitación que tuvieron lugar en las distintas instituciones uni-

63 Desde el año 2019 hasta el año 2023 la entonces Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) del Ministerio de Educación de la Nación desarrolló convocatorias específicas para promover y fortalecer las políticas de género de las universidades. A partir de la asunción de Javier Milei en el gobierno nacional, en diciembre de 2023 se disuelve el Ministerio de Educación y deviene en Secretaría. Con esta medida no solo la SPU se desjerarquizó, ocupando el lugar de Subsecretaría, sino que produjo un desfinanciamiento de todas las políticas de género que se encontraban previamente en proceso de implementación.

versitarias del país, acompañando la implementación de políticas institucionales sensibles al género y con perspectiva de derechos humanos destinadas al conjunto de la comunidad universitaria.

Se observa la construcción de un consenso político en el ámbito universitario, identificable en el nivel total de adhesión mediante resoluciones de Consejos Superiores o rectorales. En cuanto a los claustros capacitados, se destaca el avance en la formación recibida por las autoridades durante los primeros años de implementación. En ese sentido, se observa la necesidad de dar continuidad a las capacitaciones de este sector por su recambio y actualización de integrantes. Esto resulta imperioso atendiendo la responsabilidad que las autoridades tienen en la implementación del marco normativo con perspectiva de género y en garantizar instituciones libres de violencias. En relación a los otros claustros, se identifica que los docentes han recibido la capacitación de Ley Micaela en mayor porcentaje, seguido por docentes, estudiantes y graduados. Es necesario señalar que los porcentajes no son homogéneos y la menor participación se encuentra entre los varones cis de todos los claustros, lo que ha llevado en algunos casos a organizar dispositivos específicos destinados a la reflexión sobre las masculinidades para dicho colectivo.

Las capacitaciones Ley Micaela son reconocidas como una política fundamental para la sensibilización y formación en contenidos contra la discriminación y violencias de género, así como una instancia que permite articular con los “espacios de protocolo de atención”, en pos de disminuir las situaciones de violencia o acoso vividas en las instituciones universitarias. En esta línea los equipos a cargo de la implementación de los protocolos participan de las capacitaciones brindando información sobre los protocolos, las instancias posibles de intervención y los contactos a los que recurrir. La articulación entre los equipos dedicados a la capacitación y a la intervención es fundamental para promover acciones pedagógicas y no punitivas sobre todo en los casos de intervenciones preventivas frente a la detección de comportamientos de integrantes de la comunidad. La apuesta no se propone solamente

eliminar las violencias sino, además, construir comunidades que desmonten el clima de tolerancia que las hace posibles.

Sin embargo, la implementación de la Ley Micaela encuentra en el actual contexto socio-político un horizonte complejo no solo en el plano de lo económico, debido al desfinanciamiento en el sistema universitario nacional, sino también por la embestida ideológica del actual gobierno nacional. Por ello, seguiremos afianzando nuestro compromiso para dar continuidad a este tipo de formaciones que nos permiten construir comunidades universitarias igualitarias y libres de violencia.

Bibliografía

- ACIJ y ELA (2024). *Presupuesto 2025 – Una distribución injusta de los recursos para mujeres, niñas y adolescentes*. Documento de trabajo. Disponible en <https://ela.org.ar/publicaciones-documentos/presupuesto-2025-una-distribucion-injusta-de-los-recursos-para-mujeres-ninas-y-adolescentes/>
- Amorós Puente, C. (1992) Notas para una teoría nominalista del patriarcado. *Revista Asparkia*, (1), pp. 41-58.
- Barrancos, D; Sepulveda, P. (2020). *La Palabra Encendida: conversaciones con Dora Barrancos, feminista en acción/ Dora Barrancos*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- Butler, J. (2024). *¿Quién teme al género?* Paidós
- Delphy, C. (1998). *L'ennemi principal*. Syllepse.
- De Lauretis, T. (1996). La tecnología del género. *Mora*, (2), pp. 6-34. http://repositorio.filo.uba.ar/jspui/bitstream/filodigital/11003/1/uba_ffyl_r_mora_2.pdf
- Dorlin, E. (2009). *Sexo, género y sexualidades. Introducción a la teoría feminista*. Nueva Visión.

- Femenías, M. L. (2013). *Violencias cotidianas (en las vidas de las mujeres)*. Prohistoria.
- Lopes Louro, G. (1999). Pedagogías da sexualidade. En G. Lopes Louro (org.) *O corpo educado. Pedagogias da sexualidade* (pp. 7-34). Ed. Autêntica. Traducido por Mariana Genna con la supervisión de Graciela Morgade.
- Maffia, D. (2007). Epistemología feminista: La subversión semiótica de las mujeres en la ciencia. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, Vol. 12, (28), pp. 63-98.
- Núñez, G. (2011). Los límites de lo social: naturaleza, jerarquía y teoría de género. *Revista Polémicas Feministas*, (1), pp. 15-25.
- Rich, A. (1996). Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana. *Revista DUODA: estudis de la diferència sexual*, Vol. 10, pp. 15-48.
- Rovetto, F. y Fabbri, L. (2020). *Ley Micaela en el sistema universitario nacional. Propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades*. CABA: RUGE-CIN.
- Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: Notas sobre la “economía política” del sexo. *Nueva antropología*, Vol. 30, (8), pp. 95-145.
- Rubin, G. (1989). Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad. En C. S. Vance (Comp.) *Placer y peligro. Explorando la sexualidad femenina* (pp. 113-190). Ed. Revolución.
- Sanchez-Mellado, L. (2010). La sexualidad es como las lenguas. Todos podemos aprender varias. Entrevista a Beatriz Preciado. *Diario El País*. https://elpais.com/diario/2010/06/13/eps/1276410414_850215.html
- Scott Wallach, J. (2008). *Género e historia*. FCE UNAM
- Segato, R. (2007). *La nación y sus otros*. Prometeo.
- Torlucci, S.; Cruz, V.; Vázquez Laba, V.; Fredes, L.; Fournier, M.; Rovetto, F.; Harrington, C.; Louys, L.; Spasiuk, G.; Rodríguez Agüero, E.; Leno, M. J.; Sarmiento, J.; Primante, V. y Broggi, K. (2023). *RUGE. La formación de formadorxs en género en las universidades*. RUGE-CIN

- Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación *Debate Feminista*, vol.52, pp. 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>
- Wittig, M. (2006). *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Egales.

EJE 3

**Consolidar el trabajo colectivo. Articulaciones
posibles desde y hacia la universidad**

CUIDAR A QUIENES CUIDAN: TENSIONES, DESAFÍOS Y HORIZONTES EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

CPRES Bonaerense

Noelia López (UNLP)

Teresita Rodríguez Morales (UNLP)

Gisela Giamberardino (UNICEN)

Sofía Arduso (UNMdP)

1. A modo de introducción: ¿desde dónde y para qué escribimos?

En este capítulo nos proponemos compartir algunas reflexiones que se desprenden a partir del estado de situación de los equipos de atención que implementan los protocolos institucionales para la prevención y atención de situaciones de violencia de género (VG) en las instituciones universitarias públicas, enfocándonos en políticas y estrategias de cuidado. Este objetivo nos coloca en diálogo con los múltiples desarrollos que, desde el campo feminista, se vienen desplegando en torno al cuidado, concepto polisémico y en permanente disputa, cuya capacidad heurística, prospectiva y habilitante depende en gran medida de un tratamiento situado del mismo. De allí que, en principio, nos interesa objetivar —de forma siempre precaria— las marcas conceptuales, políticas y afectivas que animan nuestra tarea de escritura.

Nos moviliza el compromiso con la construcción de políticas en clave feminista que contribuyan a democratizar el derecho a la uni-

versidad (Rinesi, 2020). De allí que convidamos una producción abigarrada en la que, sin duda, juegan nuestras experiencias como gestoras de políticas “de género” en/desde la universidad pública y como integrantes de la Red RUGE-CIN. También forman parte del convite las contradicciones y la incomodidad respecto de lo construido, que emergen de múltiples diálogos e intercambios con compañeros de distintas geografías en las Clínicas de Casos⁶⁴, en las reuniones de comisiones de trabajo y en los encuentros federales.

A diez años de la constitución de la Red, que marca un periodo movilizado y de construcción de institucionalidad sobre políticas de género en las universidades nacionales, nos moviliza esta invitación a revisar juntas lo hecho —en específico en torno a los equipos de atención frente a las VG—. Elegimos habitar un camino de crítica constructiva que sostenga la tensión entre lo hecho y lo por hacer; que anime analíticas situadas, sobre la base de algunos datos que venimos construyendo en forma colaborativa en torno a las políticas que militamos cotidianamente. Nos proponemos una lectura que contribuya a seguir tramando politicidad feminista; aunque entendemos que esto no es posible sin la revisión permanente como motor, desconfiando de “la” política de género, imaginando y caminando nuevas —y no tan nuevas— estrategias, poniendo a jugar recursos que fortalezcan la red, para “alojar(nos)” en y desde la escucha feminista (Ahmed, 2021).

Como feministas, trabajadoras docentes e investigadoras de la universidad pública, escribimos estas líneas a contrapelo de cuerpos agotados, robando ratos a agendas que, aunque se estiren, no logran alojar el multiempleo, las maternidades y el disfrute. Escribimos también endeudadas de tiempo —abusando de las prórrogas y sostenien-

64 Las clínicas de Casos son un espacio colectivo de intercambio sobre perspectivas y experiencias entre quienes intervienen en los procesos de prevención y atención de las violencias por motivos de género, dentro de las instituciones universitarias públicas. Desde RUGE-CIN, se impulsan Clínicas de Casos a escala regional (por CPRES) y federal. Para más información, leer el capítulo N° 2 del presente libro.

do la culpa—, precarizadas y un poco rotas. Escribimos conmovidas por el avance de la crueldad.

Sin embargo, también escribimos porque desde estas condiciones y circunstancias es un acto de resistencia. Elegimos escribir como salga, pero disputando al productivismo academicista; llegar tarde, pero darnos el tiempo posible. Escribimos entre clases, concursos, elecciones y medidas de lucha en las calles. Escribir —de esta forma y en esta producción colectiva— es también resistir a los intentos por demonizar y borrar la construcción feminista en la vida social y en la universidad pública; es construir memoria sobre dichas construcciones, poner a circular tesis, preocupaciones y propuestas.

Dicho esto, en lo que sigue nos adentramos en una presentación —a modo de estado de la cuestión— sobre indicadores en torno a la situación de los equipos de trabajo de los protocolos universitarios, tomando como base los datos elaborados por la Comisión de Protocolos de RUGE-CIN en el relevamiento nacional 2025. Luego proponemos algunos ejes conceptuales e interrogantes para animar al debate. Buscamos aportar a la construcción de una lectura aproximativa sobre las condiciones de los equipos de trabajo de los protocolos universitarios y las estrategias de cuidado en/desde la universidad pública, que esperamos sean puestas en relación con otras dimensiones abordadas en esta publicación.

2. Anudamientos conceptuales sobre el cuidado

Los estudios feministas sobre el cuidado son diversos y se nutren de la potencia crítica de la economía feminista y de la actual economía de los cuidados (Batthyany, 2020). A partir de categorías nodales como la división sociosexual del trabajo y la revisión del estatus del trabajo doméstico, y mediante una crítica a las limitaciones de la tradición marxiana —que, aun siendo valiosa, no alcanza a revelar plenamente las “moradas ocultas del capital” (Fraser, 2023; Federici, 2013)—, se

consolidan lecturas que cuestionan las jerarquías entre producción y reproducción, público y privado, emancipación y opresión en sus tramas capitalistas, patriarcales y coloniales.

Desde estos desarrollos —heterogéneos y no necesariamente coincidentes— emergen miradas inter, multi y trans-sistémicas sobre las opresiones contemporáneas y las estrategias de resistencia (Gago, 2019). Estas lecturas se articulan con un trabajo de desmontaje epistemológico de los sesgos andro-cis-cientificistas que delimitan qué conocimientos son socialmente válidos, incidiendo tanto en el campo científico como en la agenda pública, en el reconocimiento de los derechos a cuidar, cuidarse y ser cuidado, y en la formulación de políticas estatales orientadas a reconocer, retribuir y redistribuir cuidados mediante tiempo, transferencias y servicios (Faur, 2010; Bathyany, 2020; Pautassi, 2025).

Una tercera contribución a la discusión feminista sobre los cuidados proviene de la crítica filosófica que, en sus derivas ontológicas y éticas, asume la vulnerabilidad y precariedad constitutivas de lo humano y fundamenta una apuesta política por un común capaz de sostener la vida desde soportes colectivos, interdependientes y en disputa por ampliar autonomías relacionales y situadas (Tronto, 2017; Butler, 2006, 2010).

Asimismo, estas discusiones se articulan con perspectivas que buscan revertir el borramiento del cuerpo y la afectividad en los procesos sociales. Nociones como cuerpo-territorio (Cabnal, 2019) y las pedagogías feministas que enlazan conocimiento, cuerpo y experiencia situada (Báez y Sardi, 2024) permiten pensar el cuidado como práctica relacional y política que desafía los mandatos cis-heteronormativos en las instituciones.

Desde estas coordenadas, entendemos el cuidado en sentido amplio como el conjunto de prácticas destinadas a mantener, continuar y reparar nuestro mundo —nuestros cuerpos, vínculos y ambientes— para que podamos vivir en él lo mejor posible. Siguiendo a Tronto (2017), el cuidado no remite a la dependencia sino a la interdependencia radical:

todas las personas necesitamos cuidados, aunque no en las mismas formas ni condiciones, lo que redefine las bases de la igualdad.

Una ética feminista del cuidado sitúa esta cuestión como un problema de justicia: visibiliza cómo ciertas personas asumen desproporcionadamente las cargas de cuidado mientras otras se benefician de ello, y tensiona la ficción del sujeto autónomo que funda el orden político moderno (López, 2023). La agenda de los cuidados, por lo tanto, no se limita a políticas redistributivas para compatibilizar trabajo y familia ni a apoyos focalizados a personas consideradas “dependientes”. Plantear los cuidados desde una ética feminista crítica supone cuestionar el orden democrático basado en la separación público/privado y la ficción del sujeto autónomo, negando la condición humana como relacional, vulnerable e interdependiente. Pensamos el cuidado como un sistema de prácticas orientadas a sostener la vida, que produce vínculos, pertenencias y formas de subjetividad y articula la vida social. Cuidar, ser cuidado, cuidarse y decidir cómo y cuándo ser cuidados se constituyen como derechos humanos; se aprenden y transmiten en prácticas cotidianas interpersonales, materiales, corporales, afectivas y relacionales.

En un tiempo de desligaduras generalizadas, hablar de una matriz de cuidados implica problematizar no solo las prácticas existentes sino también sus omisiones y descuidos (Ojea, 2021). En síntesis, cuidar es una práctica socialmente configurada que requiere tiempo, dinero y servicios para ser garantizada y redistribuida (Ellingsaeter, 1999). Frente a modelos familistas y feminizados del cuidado (Faur, 2014), lo concebimos como derecho humano y como dinamizador del bienestar y de la vida democrática (Esquivel et al., 2012). De allí la necesidad de interrogar las políticas institucionales de cuidado y de consolidar estrategias que articulen reconocimiento, retribución y redistribución con equidad.

Estas políticas comprenden tanto intervenciones dirigidas a necesidades específicas de cuidado como medidas transversales que proveen recursos y servicios para el bienestar colectivo, organizadas —

siguiendo a Ellingsaeter (1999)— en torno a tres dispositivos: tiempo para cuidar, dinero para cuidar y servicios de cuidado, con distintos niveles de financiamiento y complejidad institucional. Aun en su heterogeneidad, estas políticas no pueden eludir el trabajo institucional sobre la división sexual del trabajo, los mandatos culturales que asignan el cuidado a las mujeres y la necesidad de construir servicios de cuidado accesibles.

Reflexionar sobre los cuidados en la universidad implica entonces interrogar su función social: cómo se articulan con la enseñanza, la investigación y la extensión; de qué manera, con qué recursos y en qué condiciones cuidan quienes cuidan; y cómo las políticas universitarias reconocen a quienes trabajan y estudian como sujetos con necesidades y cargas de cuidado atravesadas por desigualdades sexo-genéricas. Supone también cuestionar los modos de producción de conocimiento y desmontar los estereotipos que sostienen una organización desigual del cuidado (López, 2023).

En esta línea, retomamos a Mabel Ojea (2021), para quien una institución cuida cuando la centralidad del cuidado impide su ausencia de límite en la vida de las personas; cuando existe libertad para elegir con quién compartir y practicar el cuidado; cuando el trabajo de cuidado es remunerado adecuadamente y quienes cuidan también se sienten cuidados; y cuando las políticas son inclusivas y sensibles a las diferencias, en lugar de automáticas o estandarizadas.

3. Ejes analíticos para [des]tejer la situacionalidad de los equipos de protocolo

Si sólo ves lo obvio, no verás nada.

Ruth Bernard

En este apartado esbozamos, primero, una “fotografía” de las condiciones en que trabajan los equipos de atención frente a las VG: su

composición, sus recursos, sus cuidados y sus carencias. Esta imagen revela una sobrecarga estructural que no es accidental sino resultado de mediaciones institucionales, políticas y culturales más amplias. En un segundo momento, nos desplazamos hacia las tramas que la hacen posible, interrogando cómo se configuran los cuidados en la universidad pública, qué tensiones atraviesan su institucionalización y de qué modo las políticas de género quedan inscriptas en una matriz hetero-cis-patriarcal que tiende a feminizarlas y precarizarlas. Así, este apartado busca articular datos y teoría para comprender no sólo cómo trabajan los equipos, sino bajo qué condiciones y racionalidades institucionales se sostiene su tarea.

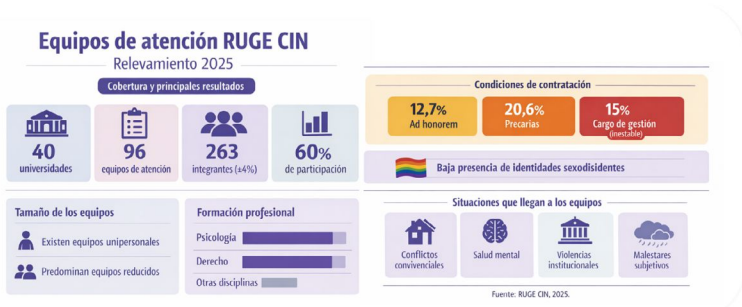
3.1. Una foto: la sobrecarga de la trama. Una aproximación desde los datos de la Comisión Protocolos RUGE-CIN 2025

Una fotografía no se toma, se crea.
Ansel Adams

En lo que sigue nos interesa compartir una lectura a partir de los datos que arrojó el *Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención* (en adelante, Relevamiento Nacional) y su *Informe Preliminar*⁶⁵, cuyos resultados pueden orientarnos a la hora de fortalecer estrategias de cuidado institucional y, en específico, para dilucidar cómo cuidar a quienes sostienen la escucha feminista frente a las VG.

65 Cabe señalar que para este trabajo se han procesado datos del Relevamiento Nacional, que no fueron incorporados en el *Informe Preliminar* publicado en junio de 2025. Los mismos fueron proporcionados por la Comisión de Protocolos de RUGE - CIN.

Gráfico N° 1. Equipos de atención RUGE CIN



Fuente: elaboración propia a partir del *Informe Preliminar* (RUGE CIN, 2025).

Como vemos en el gráfico N°1, dicho relevamiento muestra una estructura institucional frágil: predominan equipos pequeños —incluso unipersonales— con alta precariedad laboral y dedicación horaria inestable, lo que limita su sostenibilidad y capacidad de intervención integral. A ello se suma una composición disciplinar concentrada en psicología y derecho y una baja presencia de identidades sexodisidentes, lo que evidencia la necesidad de fortalecer abordajes interdisciplinarios y políticas de inclusión laboral (p. 44). El *Informe Preliminar* también da cuenta de una expansión de situaciones atendidas —conflictos convivenciales, malestares subjetivos y violencias institucionales— que desbordan los protocolos y recargan aún más a equipos (p. 45)⁶⁶.

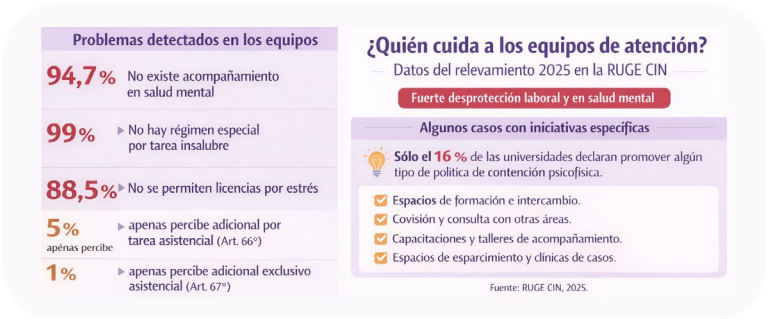
El formulario remitido a las universidades nacionales en el marco del Relevamiento Nacional, se propuso relevar “las medidas de cuidado como supervisión o beneficios en materia de licencias o remuneración, y cualquier otra forma de cuidado y compensación a

⁶⁶ Estos elementos no serán profundizados porque, aunque vinculantes con nuestro tema, son abordados en otros capítulos de esta publicación (especialmente el capítulo N° 3).

lxs miembrxs del equipo por la naturaleza de la tarea que realizan”. Para dicho objetivo, se relevó el ítem “Políticas de cuidado del equipo, licencias y adicionales por tarea”, que arrojó resultados concluyentes sobre las condiciones en que se desenvuelven los equipos de atención.

El gráfico N°2 muestra que la gran mayoría no cuenta con acompañamiento en salud mental, ni con régimen por tarea insalubre, ni con licencias por estrés. A su vez, casi nadie recibe adicionales por tarea asistencial o riesgo. Si bien algunas universidades implementan iniciativas de contención (formación, co-visión, talleres o espacios de intercambio), estas experiencias son aisladas y concentradas en pocas instituciones, lo que revela la ausencia de una política sistemática de cuidado a nivel de la Red.

Gráfico N° 2. ¿Quién cuida a los equipos de atención?



Fuente: elaboración propia a partir del *Relevamiento Nacional* (RUGE CIN, 2025).

Por su parte, el gráfico N°3 resume las condiciones materiales de trabajo de los equipos de atención. Aunque la mayoría dispone de un espacio físico, una proporción significativa debe compartirlo, carece de climatización adecuada o no puede garantizar la confidencialidad

de los abordajes. Además, se observan importantes déficits en recursos básicos para la tarea: más de la mitad no cuenta con mobiliario adecuado para resguardar documentación ni con línea telefónica institucional, y porcentajes relevantes carecen de impresora, computadora o plataforma para consultas virtuales. Esto evidencia que, aun cuando existe voluntad de intervención, los equipos operan en condiciones materiales precarias que limitan su capacidad de trabajo.

Gráfico N° 3. Condiciones materiales de los equipos de atención



Fuente: elaboración propia a partir *Relevamiento Nacional* (RUGE CIN, 2025).

El relevamiento incorporó además otras variables que permiten profundizar el diagnóstico sobre las condiciones de trabajo de los equipos. Por un lado, al indagar sobre la existencia de instancias de formación dentro de la carga horaria laboral, el 42,7 % de las 206 respuestas individualizadas señaló no contar con este recurso. Asimismo, al consultar por la dedicación exclusiva a la tarea, el 67 % de las 249 respuestas procesadas indicó no disponer de ella en el marco de su contratación. Estas dimensiones, junto con las limitaciones materiales ya analizadas, resultan centrales para comprender los condicio-

namientos estructurales que atraviesan las intervenciones cotidianas de los equipos.

Finalmente, las respuestas abiertas sobre la necesidad de modificar la normativa vigente que regula el abordaje de las VG evidencian un consenso significativo: los profesionales enfatizan la urgencia de regularizar y mejorar las condiciones objetivas de trabajo, contratación y salario, así como de fortalecer mecanismos que reconozcan, legitimen y formalicen el rol estratégico que cumplen los equipos de atención en las universidades nacionales.

3.2. De la foto a la trama de su producción: mediaciones institucionales y feminización

Las tramas consisten en una serie de puntos o líneas que se utilizan para crear sombras, texturas y otros efectos visuales en una imagen.

Tania Izquierdo

A partir de los datos aportados por el *Relevamiento Nacional y su Informe Preliminar* nos interrogamos por el lugar de los cuidados en la universidad: qué tensiones y desafíos los atraviesan hoy en clave feminista, si los protocolos frente a las violencias pueden considerarse políticas de cuidado y, en tal caso, qué supone cuidar y quién cuida a quienes cuidan. Sin pretender un análisis exhaustivo, proponemos algunas coordenadas para cartografiar la configuración de los cuidados en las universidades que integran la Red RUGE-CIN, con el propósito de abrir el debate.

Sostenemos que las políticas de género —y en particular, las políticas frente a la VG— pueden contribuir a tejer tramas de cuidado en las universidades, pero su emergencia e institucionalización están condicionadas por factores estructurales y por los cánones

hetero-cis-patriarcales que organizan la vida institucional. Históricamente, las dimensiones reproductivas de quienes integran la comunidad universitaria fueron relegadas o tratadas como externas a la producción científica y a la formación profesional, entendidas como el núcleo de la misión universitaria; sin embargo, diversos actores vienen tensionando esa ficción y colocando en el centro la función social de la universidad.

Nos interesa destacar brevemente algunas inflexiones que tejen una matriz de enunciabilidad y visibilidad que habilita a cuestionar los hiatos entre producción y reproducción, entre sociedad y universidad pública, y entre producción de conocimiento y política. Estas huellas inciden en la configuración de los dispositivos frente a las VG y aportan pistas para pensar tanto sus procesos de institucionalización como el modo en que se (des)tratan los cuidados en ese marco.

Una primera inflexión se vincula con la organización y lucha sindical de quienes trabajan en las universidades nacionales, que históricamente han promovido reivindicaciones laborales con impacto en la dimensión reproductiva y de cuidado. No obstante, dichas conquistas se han articulado principalmente a la figura de la “persona trabajadora” y a los principios de la seguridad social, sin trastocar la organización familista y feminizada de los cuidados. Predomina así una lógica de “adecuaciones necesarias” frente a coyunturas vitales —embarazo, lactancia o cuidado de familiares— que concibe el cuidado como conciliación entre lo privado y lo laboral, tendencia que los feminismos sindicales han ido tensionando progresivamente.

Una segunda inflexión se articula con el pensamiento social crítico, que impugna la idea de un saber universal, neutral y deslocalizado, y pone de relieve el carácter generizado y de clase de quienes producen conocimiento. Desde allí se promueve una reflexividad política sobre la función social de la universidad y su vínculo con las necesidades y derechos de la población, reabriendo el debate sobre las relaciones entre producción y reproducción, universidad y sociedad.

La tercera inflexión se asocia a la lucha estudiantil por la educación superior como derecho y su democratización, que dio lugar a políticas de inclusión y bienestar. Sin embargo, aun cuando estas iniciativas abordan dimensiones reproductivas y de apoyo diferencial, rara vez son reconocidas como políticas institucionales de cuidado y suelen operar bajo lógicas meritocráticas y focalizadas que, lejos de revertir, tienden a reproducir desigualdades estructurales.

Finalmente, una cuarta inflexión se articula con la lucha feminista. Con el impulso de los procesos organizativos de 2015, esta conmovió la institucionalidad universitaria al colocar en el centro la responsabilidad estatal e institucional de prevenir y erradicar las VG y de transversalizar la perspectiva de género en todos los ámbitos universitarios. Estos procesos impugnan las ficciones patriarcales que individualizan las violencias y las repolitizan como problema social complejo, evidenciando cómo las dimensiones reproductivas —cargas de cuidado, usos del tiempo y jerarquización de tareas— condicionan la participación equitativa de mujeres y disidencias en la vida institucional.

Esta lectura, aunque parcial, permite advertir tensiones que atraviesan las políticas de género universitarias: la extranjería de las violencias como problema público, el alojamiento restringido que las reduce a servicios específicos para sujetos específicos, y la tendencia a encuadrar las prácticas feministas dentro de moldes burocrático-administrativos y meritocráticos. Sin embargo, la práctica política colectiva —sindical, estudiantil y feminista— continúa siendo un motor de democratización de la vida universitaria. De allí que pensar políticas de cuidado como derecho humano implique reconocer que no hay democratización ni condiciones dignas de trabajo sin enfrentar integralmente las violencias estructurales del orden hetero-cis-patriarcal.

En este marco, sostenemos que las condiciones de institucionalización de las políticas “de género” —y especialmente las referidas a los equipos de atención de VG— refuerzan su feminización. Siguiendo a Lorente Molina (2004), la feminización no alude sólo a la mayor presencia de mujeres en ciertos ámbitos laborales, sino a un proceso

cultural que asigna valores considerados “femeninos” a relaciones sociales, prácticas profesionales, tareas y dispositivos. Como señala la autora, se trata de “una pauta cultural que afecta comportamientos, no que incrementa sujetos aunque en un momento determinado los presuponga” (p. 40). Desde esta perspectiva, el cuidado aparece como rasgo constitutivo de las culturas de género femeninas, históricamente asociado a las mujeres; pero la división sexual del trabajo no solo clasifica, sino que jerarquiza y subordina estos saberes y actividades feminizadas (p. 50). Así, las prácticas de protección y cuidado del otre en espacios públicos permanecen ligadas a repertorios simbólicos y materiales femeninos, lo que ayuda a explicar la relación entre precarización laboral y subalternidad epistémica de los ámbitos encargados de gestionar “lo doméstico de lo público” (p. 46).

4. Apuestas por un saber-poder otro: imaginar instituciones que cuiden

En lo desarrollado hasta aquí hemos mostrado la precarización y la subalternidad que atraviesan a los equipos que acompañan situaciones de VG en las universidades. Más que ofrecer respuestas cerradas, proponemos que cualquier estrategia transformadora articule apuestas epistemológicas, afectivas y ético-políticas: sin ellas, el trabajo corre el riesgo de quedar atrapado en el sostenimiento “heroico” (De la Aldea y Lewkowicz, 2004), la resignación o el mero ajuste a lógicas burocráticas y productivistas. Al mismo tiempo, advertimos que la urgencia no debe cristalizar nuestra imaginación política ni reducirla a demandas unilaterales, sino sostenerla en la tensión situada entre táctica, estrategia y política.

4.1. Reconocer el vínculo feminista: el sentido político del trabajo de atención y acompañamiento

Mediante el trabajo de escuchar a los otros, de escuchar la fuerza de su dolor y la energía de su indignación, de aprender a sorprenderse ante todo aquello contra lo que nos sentimos enfrentadas; a través de todo esto, se forma un 'nosotras' y se establece un vínculo. Este es un vínculo feminista y un vínculo con el feminismo, y está en movimiento.

Sara Ahmed
(2015, p. 280)

Los recorridos del *Informe Preliminar* y del tercer capítulo de este libro describen tanto las funciones de los equipos de atención como las condiciones en que trabajan, evidenciando un menor reconocimiento institucional anclado en inercias hetero-cis-patriarcales y en jerarquías disciplinares propias de una ciencia androcéntrica (Giamberardino, 2021; 2025).

Siguiendo a Butler y Fraser (2000), si las injusticias deben pensarse en las dimensiones de distribución y reconocimiento, se abren preguntas clave, tales como: ¿A dónde van los presupuestos en cada universidad?; ¿Por qué no existe un renglón presupuestario específico para políticas de género en las definiciones del CIN?; ¿Por qué hay tanta heterogeneidad en las modalidades de contratación y tan bajo compromiso presupuestario para garantizar condiciones dignas de trabajo?; ¿Qué estatus ocupan los espacios de género en los organigramas institucionales?; ¿Qué grado de prioridad se otorga a la formación y actualización de estos equipos? Estos interrogantes permiten caracterizar a la universidad como un territorio atravesado por el

patriarcado, donde persisten brechas en la gestión, en la producción del saber y en la vida cotidiana.

Como advierte Morgade (2018), ello se expresa en la persistencia del acoso y las VG, la escasa presencia de mujeres en cargos de gobierno y la ausencia de crítica sistemática a los sesgos androcéntricos del conocimiento. Estas condiciones muestran que la universidad aún está lejos de constituirse como un espacio pleno de igualdad y justicia para mujeres y diversidades. En este contexto, algunas universidades han iniciado revisiones de sus protocolos, abriendo debates sobre punitivismo, des-protocolización, reparación y autonomía institucional.

Sin embargo, estas discusiones no pueden limitarse a la eficacia técnica de las herramientas: deben interrogar las relaciones de poder y saber que las sostienen. En línea con Haraway (1991), esto exige apostar por “otras ciencias”, basadas en saberes situados, parciales y encarnados. Por ello, la revisión de equipos y protocolos requiere un análisis político-epistémico que preserve la politicidad feminista de estas intervenciones y evite su reducción a procedimientos administrativos.

4.2. Recuperar la experiencia para democratizar la producción de saberes feministas

Reconocemos la necesidad de ampliar los diálogos con la comunidad universitaria para visibilizar el trabajo de quienes sostienen las políticas de género y tensionar sentidos en torno a las prácticas sexistas. Existe un acumulado de reflexiones sobre la práctica profesional de los equipos, a menudo disperso en informes o sistematizaciones parciales; el desafío es transformar esas experiencias en saber legítimo, superando el lugar del “relato catártico” para construir conocimiento político y colectivo.

Como advierte Trebisacce (2016), ciertos estudios de género han tendido a despolitizar la noción de experiencia al tratarla como relato individual y no como vía para revelar relaciones estructurales de

poder. Por el contrario, una lectura feminista crítica la concibe como un lugar epistémico y político, donde la verdad es contextual y producida. En esta línea, los feminismos universitarios han mostrado la potencia de articular experiencia y conocimiento al institucionalizar demandas del movimiento Ni Una Menos mediante guías, protocolos y redes. Trebisacce también señala que producir conocimiento desde la experiencia no solo aporta herramientas metodológicas, sino que “abrazo compromisos éticos” (2016, p. 5). Desde esta perspectiva, las epistemologías feministas operan también como políticas de cuidado del saber al desactivar jerarquías que separan razón de cuerpo, teoría de práctica y conocimiento de afecto.

Asimismo, el reconocimiento del cuidado como derecho humano por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ofrece un marco fértil para repensar los roles y condiciones laborales de los equipos. Garantizar el derecho a cuidar, ser cuidade y autocuidarse supone reconocer la interdependencia entre quienes acompañan y quienes son acompañades, crear espacios de supervisión y co-visión, asignar presupuestos específicos y reconocer el tiempo del cuidado como tiempo de trabajo. También exige problematizar la frontera entre militancia y empleo para evitar que la entrega personal sustituya la responsabilidad institucional.

4.3. La relación teoría-práctica y la necesaria validación colectiva de los conocimientos situados

Junto con el estatus epistemológico de las experiencias feministas, se vuelve necesario pensar cómo validar colectivamente los conocimientos situados. Sostenemos que ello exige, en primer lugar, revisar desde una mirada feminista la relación entre teoría y práctica, entendida como interdependiente: las reflexiones emergen del hacer y, a su vez, transforman el ejercicio científico. Como señalan Araiza y González, “muchas reflexiones vienen de nuestro hacer, de nues-

tras prácticas encarnadas, las cuales nos llevaron a pensar la teoría y a modificar nuestro ejercicio científico” (2017, p. 17). En este sentido, el trabajo de los equipos —que articula gestión institucional y activismo feminista— constituye un espacio privilegiado de producción de saber.

Donna Haraway (1991) propone la figura del “testigo modesto mutado” para disputar la pretensión de una ciencia omnisciente: reivindica una mirada situada que produce conocimientos parciales, encarnados y relacionales. No se trata de hablar desde ningún lugar, sino de asumir una posición desde la cual conocer y conectar con otros (Araiza y González, 2017, p. 4). Siguiendo esta línea, recuperamos la apuesta por la validación colectiva de los saberes mediante “conocimientos parciales, localizables y críticos”, sostenidos en la solidaridad política y en las conversaciones compartidas como forma de legitimación epistemológica.

4.4. La Investigación Activista Feminista: un modo de recuperar saberes parciales y fortalecer genealogías

Hemos delineado algunas vías para una crítica interesada a las dinámicas sexo-genéricas de las instituciones universitarias y al sesgo androcéntrico que invisibiliza los saberes feministas y disidentes. Siguiendo a Elsa Dorlin (2009), reconocemos en el saber feminista una genealogía sostenida en “saberes locales, diferenciales y oposicionales”, históricamente descalificados pero capaces de politizar la experiencia y transformar lo personal en político.

En este marco, la Investigación Activista Feminista (IAF) se presenta como una estrategia metodológica fértil para recuperar los saberes encarnados y parciales que producen los equipos que implementan los protocolos frente a las VG. La IAF emerge del cruce entre feminismos, movimientos altermundistas y la crisis del Estado de bienestar, y se consolida en un contexto de precarización del trabajo académico y

feminización de la pobreza, que exige una investigación comprometida con la transformación social (Araiza y González, 2017).

Asumiendo los postulados de los conocimientos situados, la IAF reconoce el vínculo como unidad mínima de análisis y la afección mutua como condición constitutiva de todo proceso de producción de saber feminista. Siguiendo a Biglia (2005), estas investigaciones se caracterizan por su compromiso con el cambio social, la interdependencia entre teoría y práctica, la perspectiva situada, la reflexividad constante, la problematización de las relaciones de poder y la redefinición colectiva de los criterios de validación del conocimiento.

Si entendemos el conocimiento como múltiple, parcial y situado, orientado a producir conversaciones desde la diferencia más que a reflejar una realidad única, la IAF se vuelve un camino privilegiado para democratizar la producción de saberes y avanzar hacia universidades menos excluyentes y más libres de violencias.

5. Tensiones y horizontes para fortalecer las políticas de cuidado institucional en clave feminista

La trayectoria de los feminismos en el sistema universitario argentino se inscribe en el horizonte de la democratización y la erradicación de las VG. A partir de la consolidación de la RUGE-CIN y de la implementación de protocolos tras el Ni Una Menos (2015), las universidades públicas han desarrollado dispositivos centrales para garantizar el derecho a una vida universitaria libre de violencias. Sin embargo, a una década de ese hito, persiste una tensión crítica: la respuesta institucional frente a las violencias se sostiene, en gran medida, sobre la precarización y la sobrecarga de los equipos de atención, convertidos en trincheras en un contexto de desmantelamiento de políticas públicas protectoras.

Pensar el fortalecimiento de las políticas de cuidado desde una clave feminista exige asumir que no es una tarea técnica, sino un pro-

ceso político y ético que interpela la organización del trabajo universitario, la distribución de recursos y las jerarquías del saber. En este escenario, las políticas de cuidado se configuran como un campo de disputa por el reconocimiento, la redistribución y la posibilidad de imaginar otras formas de habitar la universidad.

El análisis de los relevamientos de la RUGE-CIN y de las experiencias situadas de los equipos permite identificar cuatro tensiones centrales:

ENTRE RECONOCIMIENTO Y REDISTRIBUCIÓN. Siguiendo a Fraser (1995), las políticas de género oscilan entre la visibilidad simbólica del cuidado y su materialización en recursos, tiempo y poder efectivo. En las universidades, el cuidado se enuncia como valor, pero no se redistribuye como derecho, lo que se traduce en equipos precarizados y en la persistencia de la autoexplotación.

ENTRE POLITICIDAD FEMINISTA Y BUROCRATIZACIÓN. Las prácticas feministas de cuidado —basadas en la escucha y la reciprocidad— chocan con la racionalidad burocrática universitaria que tiende a protocolizar y medir resultados. Como señala Ahmed (2021), el trabajo feminista en las instituciones es un trabajo de persistencia frente a estructuras que absorben la disidencia bajo la lógica del cumplimiento administrativo.

ENTRE MILITANCIA Y TRABAJO. El sostenimiento de las políticas de género recae mayoritariamente en mujeres y disidencias que trabajan en condiciones de sobrecarga, configurando un “sostenimiento heroico” (De la Aldea y Lewkowicz, 2004) que reemplaza la responsabilidad institucional y erosiona el derecho al autocuidado.

ENTRE EXPERIENCIA SITUADA Y VALIDACIÓN EPISTÉMICA. Los equipos producen saberes encarnados sobre los cuidados, pero estos rara vez son reconocidos como conocimiento legítimo. Persiste una jerarquía epistémica que privilegia la distancia analítica y el ideal de objetividad deslocalizada, en detrimento de los saberes parciales y relacionales (Haraway, 1991).

Frente a estas tensiones, es urgente proyectar transformaciones que orienten políticas de cuidado institucional, entendiendo el cuidado como principio ético, derecho humano y práctica política:

REPOLITIZAR EL CUIDADO. Cuidar no es complementario, sino constitutivo de la vida democrática. Una universidad que cuida reconoce la vulnerabilidad y la interdependencia como condiciones comunes (Tronto, 2017; Butler, 2010) y reorganiza sus tiempos y jerarquías en consecuencia.

REDISTRIBUIR RECURSOS, TIEMPO Y RECONOCIMIENTO. Esto implica presupuestos específicos, estabilidad laboral y el reconocimiento del tiempo de cuidado como tiempo de trabajo y de producción de conocimiento.

CUIDAR A QUIENES CUIDAN. Las universidades deben garantizar supervisión, co-visión, licencias por estrés y condiciones laborales dignas, construyendo entornos solidarios donde el trabajo feminista no se viva en soledad ni bajo culpa.

DEMOCRATIZAR LOS SABERES DEL CUIDADO. Recuperar las experiencias de los equipos como conocimiento legítimo demanda avanzar hacia una epistemología feminista y potenciar la Investigación Activista Feminista (Biglia, 2005; Araiza y González, 2017).

ARTICULAR CUIDADO Y PREVENCIÓN. Superar la mirada asistencialista supone integrar cuidado y prevención como dimensiones inseparables, entendiendo la reparación institucional como una forma de justicia redistributiva.

IMAGINAR UNIVERSIDADES QUE CUIDEN. Siguiendo a Ojea (2021), una institución que cuida es aquella donde la falta de cuidado no limita la vida de nadie; ello requiere tramas horizontales y solidarias que asuman la interdependencia como principio de justicia.

6. A modo de cierre

Fortalecer las políticas de cuidado institucional implica disputar los sentidos del trabajo, del saber y del poder en la universidad. Supone construir un “nosotras”⁶⁷ (Ahmed, 2015) capaz de sostener la escucha y la acción colectiva sin perder de vista las desigualdades estructurales. Estas políticas no son un gesto benevolente ni un anexo administrativo: son una estrategia feminista de democratización del conocimiento y de la vida universitaria. Apostar por ellas es apostar por una universidad que, al cuidar, se cuida a sí misma y a su función social: sostener la vida en común.

Bibliografía

- Ahmed, S. (2015). *La política cultural de las emociones*. CIEG-UNAM.
- Ahmed, S. (2021). *Vivir una vida feminista*. Caja Negra.
- Araiza Díaz, A., y González García, R. (2017). La investigación activista feminista. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 38, 63–84. <https://doi.org/10.5944/empiria.38.2018.19706>
- Báez, J., y Sardi, V. (2024). *Pedagogías feministas: propuestas para imaginar y sentir las aulas*. Paidós.
- Batthyany, K. (2020). Recorridos latinoamericanos al cuidado. En K. Batthyany, *Miradas latinoamericanas a los cuidados* (pp. 11–52). CLACSO–Siglo XXI. <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2020/12/Miradas-latinoamericana.pdf>
- Biglia, B. (2005). *Narrativas de mujeres sobre las relaciones de género en los movimientos sociales* (Tesis doctoral publicada). Universidad de Barcelona; Fundació Bofill.

67 Un Nosotres.

- Butler, J. (2006). *Vida precaria: el poder del duelo y la violencia*. Paidós.
- Butler, J. (2010). *Marcos de guerra: las vidas lloradas*. Paidós.
- Butler, J., y Fraser, N. (2000). *¿Redistribución o reconocimiento? Un debate entre marxismo y feminismo*. Traficantes de Sueños.
- Cabnal, L. (2019). El relato de las violencias desde mi territorio cuerpo-tierra. En X. Solano y R. Icaza (Comps.), *En tiempos de muerte: cuerpos, rebeldías, resistencias* (pp. 112–123). Cooperativa Editorial Retos.
- De la Aldea, A. y Lewkowicz, I. (2004). La Subjetividad Heroica. Un Obstáculo en Las Prácticas Comunitarias de Salud.
<https://www.xpsicopedagogia.com.ar/la-subjetividad-heroica>
- Dorlin, E. (2009). *Sexo, género y sexualidades: introducción a la teoría feminista*. Nueva Visión.
- Ellingsaeter, A. L. (1999). Dual breadwinners between state and market. En R. Crompton (Ed.), *Restructuring gender relations and employment*. Oxford University Press.
- Esquivel, V., Faur, E., y Jelin, E. (2012). Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y Estado. En *Las lógicas del cuidado infantil*. IDES–UNICEF–UNFPA.
- Faur, E. (2010). El cuidado y sus fronteras disciplinarias. *Cuadernos de la CEPAL*, 94, 25–32.
- Faur, E. (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI: mujeres malabaris-tas en una sociedad desigual*. Siglo XXI.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficantes de Sueños.
- Fraser, N. (1995). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de justicia en una era «postsocialista». *New Left Review*, VI (212).
doi.org/10.64590/4rl
- Fraser, N. (2023). *Capitalismo caníbal*. Siglo XXI.
- Gago, V. (2019). *La potencia feminista o el deseo de cambiarlo todo*. Traficantes de Sueños.
- Giamberardino, G. (2021). Universidad y patriarcado: políticas orientadas a revertir desigualdades sexo-genéricas en UNICEN. En

- V. Cruz, M.F. Gianfrini y Gonzalez, M.F. (Comps.), *Universidad pública y praxis feminista* (pp. 73–90). EDULP. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/131096>
- Giamberardino, G. (2025). Praxis feminista para subvertir el saber/poder patriarcal: la universidad pública como posible trinchera. En G. Berkunsky Idiart (Comp.), *Puerta de encuentro*. Ediciones Liber.
- Haraway, D. (1991). *Ciencia, cyborgs y mujeres: la reinvención de la naturaleza*. Cátedra.
- Harding, S. (1996). *Ciencia y feminismo*. Morata.
- López, N. (2023). *El cuidado desde una perspectiva feminista* [Material de clase]. Universidad Nacional de La Plata.
- Lorente Molina, M. B. (2004). Género, ciencia y trabajo: las profesiones feminizadas y las prácticas de cuidado y ayuda social. *Scripta Ethnologica*, 26, 39–53. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14802602>
- Morgade, G. (2018). Las universidades públicas como territorio del patriarcado. *Política Universitaria. La universidad hoy a 100 años de la Reforma*, 1(5). IEC–CONEAU.
- Ojea, M. (2021). La escuela y las políticas de cuidado. *Revista SUTEBA*.
- Pautassi, L. (2025). Desigualdades estructurales en trabajo y cuidados: las demandas en curso en el sistema interamericano. *Anuario de Derechos Humanos*, 21(1), 171–198.
- Rinesi, E. (2020). La universidad como derecho. En *UNM 10 años: la universidad como derecho humano y de los pueblos* (pp. 15–28). UNM Editora.
- RUGE-CIN. (2025). *Informe Preliminar. Relevamiento nacional sobre la implementación de protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención*. <https://ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones/43-informe-preliminar-ruge-relevamiento-sobre-los-protocolos-para-el-abordaje-de-las-violencias-por-motivos-de-genero-en-el-sistema-universitario>

- Trebisacce, C. (2016). Una historia crítica del concepto de experiencia de la epistemología feminista. *Cinta moebio*, 57. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2016000300004>
- Tronto, J. (2017). There is an alternative: homines curans and the limits of neoliberalism. *International Journal of Care and Caring*, 1(1), 27–43. <https://doi.org/10.1332/239788217X14866281687583>

LA TAREA PENDIENTE: FORTALECER/ LEGITIMAR LOS EQUIPOS DE ATENCIÓN EN EL TEJIDO INSTITUCIONAL UNIVERSITARIO

CPRES SUR

Cecilia Russo (UNC)

Paola Cerutti (UNRN)

Introducción

La Red Interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias (RUGE-CIN) desde su creación, como organización enmarcada en el CIN, hasta la fecha, ha sido un espacio interinstitucional donde confluyen: militancia, representación, acompañamiento y motivación. Ha sido fundamental en el avance de la institucionalización de los Protocolos de Actuación ante las violencias, y un espacio colectivo para sostener la legitimidad de los equipos.

El Informe Preliminar RUGE “Relevamiento sobre los Protocolos para el abordaje de situaciones de discriminación y violencias por motivos de Género en el Sistema Universitario” (RUGE-CIN, 2025) indaga acertadamente y en el marco de su posicionamiento metodológico, acerca de las experiencias en primera persona de quienes integran los equipos de trabajo de los Protocolos, lo cual permite no sólo visibilizar y registrar los avances institucionales, sino también diferenciar el sostenimiento de estas políticas desde las cuerpos de las compañeras, su reconocimiento (o no) como trabajadoras y el futuro de las políticas universitarias en clave feminista con impacto real.

Un dato no menor, que se visualiza en el Informe, es la amplia gama de situaciones que atienden los equipos, aún sin que se encuentren estructurados en los instrumentos de abordaje.

La propuesta metodológica significó segmentar las preguntas del cuestionario en: a) Equipos de atención II: Composición y características del equipo; b) Equipos de atención III: Condiciones contractuales del equipo, siendo un insumo preliminar para comenzar a registrar y conocer de qué manera las universidades (o las personas) abordan y acompañan estas situaciones, pero también un inicio, en línea con investigaciones recientes para introducir a las universidades en el complejo enfoque de la cultura organizacional del trabajo, *“que silencia elementos presentes como el poder, la ideología, la dominación, el control, la resistencia, el conflicto y los procesos productores de sufrimiento psíquico”* (Freytes Frey, M. I., Gotti, A., Russo, C., Nabergoi, M. y Catalini, S., 2024, p. 46).

Sistematizar y analizar cuáles son las condiciones (materiales e inmateriales) en que los equipos desarrollan sus funciones, resulta en este contexto una acción no sólo prudente de abordar, sino también cobra sentido al enmarcarse en una época en que los feminismos universitarios asumen una tarea fundamental dentro de cualquier institución que cuida y acompaña a su personal.

Aunque fuera mencionado en capítulos anteriores, compartimos a continuación una breve síntesis acerca del informe y sus principales resultados. El proceso de relevamiento reveló información de 263 integrantes de equipos de atención pertenecientes a 40 instituciones universitarias (IIUU), que representan el 60% de las que integran la red RUGE-CIN. Con un esquema estructurado, arrojó resultados que permitirán un desarrollo vasto y extenso de conclusiones ulteriores, produciéndose un primer informe preliminar en el mes de junio de 2025 en el que se conmemora el décimo aniversario del primer Ni Una Menos.

Las dimensiones trabajadas en el Informe, sobre la función, composición y condiciones de contratación de los equipos de atención,

nos permite observar las formas en que las desigualdades de género permean en los mismos, y en este sentido, nos preguntamos si la causa de esta desigualdad se encuentra no solamente en la raigambre patriarcal de las organizaciones, sino también -como resultado de esa estructura organizacional- en la falta de reconocimiento del status y derechos laborales de quienes integran estos equipos (el 12,7% desempeña tareas ad honorem), asimilándose esa labor al rol de cuidado social que siguen ocupando las mujeres en Argentina.

En relación a la composición sexogérica de los equipos de atención (conforme categorías identitarias sugeridas para sistemas de información universitaria⁶⁸), predominan con el 87,8% las mujeres cis, seguidas por 7,9% de personas LGBT+ y un 4,3% de varones cis. En términos de la formación profesional y académica, lidera el campo de la psicología (36%), seguida por derecho (18%) y trabajo social (16%) y el casi 30% restante corresponde a otros campos disciplinares.

Tal como fue problematizado en varias instancias del presente libro, habitualmente en los ámbitos laborales universitarios se perpetúan circunstancias vinculadas a estereotipos y roles de género, producto de la división sexual de trabajo, que generan inequidades en las relaciones de poder-saber en las instituciones, y a su vez, revelan la prevalencia de un sistema binario y heteronormativo.

En este sentido, se advierte la existencia de equipos de atención unipersonales -16 %- que en muchos casos están a cargo de las gestiones políticas de las áreas, lo cual da cuenta la necesidad de fortalecimiento de estos equipos para el sostenimiento de sus laborales, donde la RUGE-CIN resulta ser una herramienta estratégica de apoyo, pero también de legitimación.

Asimismo, analizar el grado de autonomía y decisión al interior de la institución por parte de los equipos de atención, es un desafío más para la agenda que la red RUGE-CIN viene llevando adelante.

68 Para más información, ver “Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitarios” (MMGyD, SPU y RUGE-CIN).

Por último, el presente capítulo buscará desarrollar las siguientes preguntas: ¿Qué implicancia tiene trabajar en los equipos de atención?, ¿cuáles alianzas y tensiones desarrollan estos equipos, en pos de fortalecer su institucionalización y reconocimiento como sujetas de derechos laborales?, ¿desde las áreas con toma de decisión o sectores de representación de derechos laborales, se problematizan las condiciones laborales de estos equipos?, ¿qué políticas de cuidado se pueden proyectar a futuro?, ¿cuál es el valor simbólico y material de los equipos hacia el interior de las universidades y su impacto en el rol social?.

Las condiciones laborales precarias de los equipos de atención en un contexto de complejización de las violencias

La complejidad y dinamismo en los procesos de cambio institucional universitario denotan que las instituciones no se encuentran exentas del cuestionamiento radical a los problemas estructurales de las sociedades en las que se emplazan, ni tampoco de la profunda discusión de valores, creencias e ideales sistémicos fundantes hacia su interior.

Concebidos como fenómenos de conflictividad social, en tanto provocan cambios socioculturales mediante el encuentro de valores sociales parcial o completamente opuestos en un mismo escenario, que eventualmente desembocan en una adaptación o ajuste de valores socioculturales (Coser, 1957), es imprescindible atender (y comprender) a las resistencias tanto subjetivas como institucionales, las cuales reproducen prácticas sexistas, misóginas y machistas, mayoritariamente de forma sutil, internalizando modelos socialmente aceptados y obstaculizando la transformación de esas convenciones aprehendidas.

Sin pretender profundizar, es dable que allí se encuentre un hito clave para explicar el aparente sinsentido entre, por un lado, la con-

solidación sostenida y legitimación formal de políticas de género e instrumentos de abordaje de las violencias directas e indirectas en el sistema universitario, producto de sucesivos espacios de deliberación, revisión y creación de nuevas normativas; y por el otro, la titánica tarea en su implementación y seguimiento, asumida en general por pocas personas que enfrentan agobiadas no solo su propia precarización sino además las dificultades burocráticas para la obtención de presupuestos e infraestructuras que habiliten llevarlas a cabo.

Novedosamente, a diferencia de los que lo precedieron, la unidad de relevamiento que trabajó el Informe se centró en cada equipo de atención de una o más personas, entendiendo como tal aquellos que fueron creados específicamente para la atención de consultas y denuncias comprendidas en el marco de actuación del protocolo y no a una única respuesta por universidad, permitiendo profundizar en la diversidad propia de la autonomía de las instituciones universitarias.

El proceso de relevamiento reveló información de 263 integrantes de equipos de atención pertenecientes a 40 IIUU, que representan el 60% de las que integran la red RUGE. Con un esquema estructurado, arrojó resultados que permitirán un desarrollo vasto y extenso de conclusiones ulteriores, produciéndose un primer informe preliminar en el mes de junio de 2025 en el que se conmemora el décimo aniversario del primer “Ni Una Menos”.

Dentro de la primera dimensión seleccionada de este documento se analizaron tres aspectos: manifestaciones de la violencia de género que abordan los Protocolos, tipos y prevalencia de la violencia, y por último, motivos de consulta, arrojando con preeminencia (69,7%) que los equipos de atención, además de abordar las situaciones encuadradas en violencia por motivos de género, dan tratamiento a otro tipo y carácter de afecciones que involucran a mujeres y diversidades; pudiendo identificar que se sostienen intervenciones en un universo no solo muy heterogéneo, sino sustancialmente más extenso y dinámico al que los Protocolos previeron en su texto de origen.

Este escenario complejo fue desarrollado en detalle durante el sexto capítulo de este libro.

En dicho marco, a partir del análisis de las experiencias relevadas, se advierte que la presencia de los equipos de atención en la universidades, producto de un proceso de irrupción de las cuestiones de género en la vida universitaria (Bagnato, 2021), permite abrir nuevos campos de reflexión, no sólo en relación al papel que las instituciones de educación superior deberían asumir en un contexto de gran complejidad pero preexistente que atraviesa la vida universitaria, sino también respecto al rol de los feminismos universitarios en relación a las demandas y necesidades de la propia comunidad que habita sus instituciones.

Al categorizar y agrupar los motivos de consulta con el tipo de tratamiento otorgado, se aprecia la expansión de los ámbitos en la que los equipos están actuando, independientemente en que esté formalmente contemplado en las normas institucionales, prevaleciendo la violencia laboral y/o institucional (37,1%), conflictos de índole convivencial entre integrantes de la comunidad universitaria (25,6%) y situaciones relativas a salud mental, discapacidad y/o consumo problemático (17,9%), entre otras. Sumando a ello, la diversificación de la composición de los equipos, en cuanto no se circunscribe a situaciones internas típicas (entendidas como aquellas en que, dos o más de las personas involucradas pertenecen a la institución), o situaciones mixtas y externas (cuando una sola persona o ninguna pertenece a la universidad, respectivamente), dan cuenta de un entramado institucional complejo, que necesita ser reescrito y otorga nuevos desafíos, con la necesidad de avanzar en nuevas transformaciones tanto de los Protocolos como herramientas jurídicas, como también de los equipos de atención, sin dejar de lado la importancia de crear espacios institucionales abocados a prevenir la cultura machista.

Por otro lado, atendiendo los datos cuantitativos de la integración de equipos, más del 80% de las IIUU relevadas declaran estar conformadas por tres o menos personas, con casi un 66% con participación de dos y tres personas, mientras que apenas el 19% consigna equipos

de cuatro o más personas; sin dejar de advertir que el 16% no cuenta con “equipos”, en sentido estricto, ya que la atención es responsabilidad de una sola persona, lo cual advierte la necesidad urgente en planificar políticas vinculadas a la gestión del recurso humano, considerando las diferentes perspectivas regionales y locales, bajo el fin de fortalecer estos espacios.

Es síntesis, la información cuantitativa y cualitativa que el Informe detalla es una herramienta para las universidades nacionales y provinciales, que permite poner el foco en los equipos de atención de problemáticas reales, pero también, reconocer el valor simbólico y estructural del trabajo que llevan adelante, lo cual permite además cumplir con el rol social de la educación superior (UNESCO, 2018).

Por otro lado, el contexto de regresión, ataque y desfinanciamiento del sistema universitario nacional puede haber impactado en la conformación, condiciones y sostenibilidad de los equipos, advirtiendo que sería una dimensión de análisis importante para considerar el avance y/o retrocesos en la conquista de estos espacios.

Un punto crucial puesto en énfasis en el relevamiento -siguiendo a recomendaciones de organismos rectores- es “la importancia estratégica de enfatizar el nivel del cuidado de las personas que realizan intervenciones psicosociales frente a las violencias de género. Ello supone el resguardo y prevención del desgaste de los equipos técnicos” (RUGE-CIN, 2025, p. 39).

Pensar el derecho al cuidado en un contexto político, económico, social y cultural distinto y complejo a la vez, nos coloca como actoras de un tiempo en disputa, de resistencia ante acciones negacionistas y ataque estatal de la agenda de género y diversidad a nivel global. Los llamados movimientos anti-género⁶⁹ o también entendidos como agenda anti-WOKE promueven no sólo la desarticulación de las áreas

69 Fuente: investigación y respuestas a los movimientos anti género contemporáneos. Nota informativa para la Conferencia de la Coalición por la Igualdad de Derechos (ERC) en Buenos Aires, Argentina, del 8 al 9 de septiembre de 2022. Link: Investigación y respuestas a los movimientos antigénero contemporáneos. Nota informativa para la Conferencia de la Coalición

estatales, sino también la construcción de sentidos que perpetúan desigualdades disfrazados bajo la libertad de expresión, y sustentadas en el discurso de la guerra cultural neofascista, al mostrarse como opiniones válidas dignas de debate democrático (Cammaerts, 2022). Este accionar a escala global y nacional, pretende enterrar la temática de género tanto de la agenda pública como también de la responsabilidad estatal, perpetuando así el desarrollo de una sociedad patriarcal, o en palabras de Tronto (2020) una sociedad del riesgo

[...] que no conversa sobre sus necesidades, sino que sufre las consecuencias de quienes actúan sintiendo que obran con total derecho. En una sociedad del cuidado, volver a equilibrar las necesidades y los derechos sería entonces una parte sustancial de la discusión. (p. 36)

Al mismo tiempo en que se producen estos movimientos, resultan ser los tiempos donde la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), a través de la Opinión Consultiva N° 31, declara al derecho al cuidado como un derecho autónomo, y reconoce el derecho de las personas a recibir, dar cuidado y autocuidarse, con el fin de garantizar una vida digna. En dicho marco, proponemos tomar como vital consideración el desarrollo de políticas universitarias encuadradas en el derecho de “cuidar a quiénes cuidan”, siendo los feminismos universitarios en el entramado de la estructura de la Red RUGE-CIN, espacio legitimado de acción y conformado por actrices imprescindibles para abordar estos desafíos y transformaciones.

La feminización de los equipos, al estar conformados mayoritariamente por mujeres (cis), y la precarización de los mismos, pone en tensión la implicancia de las instituciones en reconocer al dispositivo como un espacio de valor simbólico y material, como así también revela la necesidad de avanzar en la creación e implementación efectiva de políticas laborales de acceso para la comunidad LGBTIQ+ que consideren en clave interseccional las condiciones de vida de esta

población. Se abre así otra línea de sentido en los debates internos de los feminismos universitarios, lo cual tensiona las conquistas sectoriales y las transformaciones en la conformación de los equipos -no sin debates internos- que deberán llevarse adelante.

En palabras de Christophe Dejours (2011), el trabajo es un elemento determinante de la construcción de subjetividades e identidades y sus formas organizacionales son productoras de sentidos, significados y pautas de comportamiento, como también de placer o malestar.

Asimismo, el ya mencionado rol estereotipado y binario, en relación a la división sexual del trabajo, es un fenómeno del que las universidades no se encuentran exentas, ya que el orden de género y su distinción (Buquet Corleto, 2016) se ve reflejado en la composición de los equipos, sus dinámicas de articulación y toma de decisiones, muchas veces delegadas en forma jerárquica y complejas en su ejecución.

En contraposición a estas dinámicas de subordinación y desventajas, los equipos de atención y sus referentes han encontrado en la articulación con la RUGE-CIN un espacio de sostenimiento, acompañamiento, reflexión y búsqueda de estrategias colectivas, transformándose, en algunos casos, en alianzas estratégicas.

Finalmente, en torno a la modalidad de contratación y relación de empleo, el informe da cuenta de la existencia de un porcentaje preponderante de personas que integran los equipos sin relación laboral estable. Si bien más del 50% de las personas declara vínculo laboral como docente y nodocente en proporciones equivalentes, un 15% consigna “cargo de gestión”, mientras que en el universo remanente 20,6% son contratadas en diversas modalidades y, por último, el 12,7% desempeña tareas *ad honorem*.

Además de la dimensión cuantitativa detallada, se suma al análisis la dimensión cualitativa, respecto a pensar las cargas horarias remuneradas (y las no remuneradas del personal *ad honorem*) así como también las posibilidades efectivas de atender las demandas y funciones específicas vinculadas a los procesos atencionales del Protocolo, sobre todo en los casos de quienes declaran una doble función

(cargos de gestión, docentes y nodocentes). La información es al menos preocupante, en primera instancia, si ponemos en diálogo las categorías tiempo, remuneración, y carga laboral; y en segunda instancia -aún más compleja- la existencia de personal que presta un servicio que atañe a las funciones sustantivas de la universidad, pero que se realiza a costa de su tiempo y cuerpo, vulnerando dos principios fundamentales del derecho laboral: el derecho a “recibir un salario justo” y de “igual remuneración por igual tarea”, el cual establece que las personas trabajadoras que realizan trabajos idénticos o equivalentes deben recibir la misma paga. Éste último derecho debe ser leído en términos comparativos entre las dimensiones detalladas y hacia el interior de cada institución, lo cual pone de manifiesto una cultura organizacional que se entrecruza con el concepto de orden de género, considerando diferentes categorías y estructuras de poder potenciadas entre sí al momento de construir una cultura organizacional de creencias y valores determinados (Moine et al., 2023) donde se presume que el trabajo que realizan las compañeras es parte de la “militancia feminista” y por ende no debe ser remunerado.

Conclusiones

Durante el presente capítulo, se realizó una breve síntesis de los principales resultados arrojados por el Informe de la Comisión Protocolos RUGE-CIN (2025), los cuales dan cuenta de una situación de enorme gravedad respecto a las condiciones laborales de los equipos de atención de los Protocolos (cantidad de personal insuficiente, doble carga laboral, modalidades de contratación precarias, etc.), en un clima de complejización de las violencias que requiere necesariamente del sostén institucional.

La infravaloración del trabajo de los equipos, los cuales poseen un rol visible de cuidado, sin su correspondiente reconocimiento como sujetas de derecho laboral, contribuye a perpetuar las estructuras pa-

triarcales y naturalizar las diferencias producidas por el orden de género, tanto en la escala material como inmaterial (Bourdieu, 2007, p. 45).

La fragilidad en la que los equipos desarrollan sus tareas debe ser puesta en foco en las agendas institucionales, así como también reconocer y valorar la función sustantiva que llevan adelante para el apoyo de las trayectorias educativas y la construcción de una nueva cultura de organización hacia el interior de todas las instituciones que integran el sistema universitario nacional. Esto es un compromiso latente que no puede esperar si queremos seguir construyendo universidades feministas en clave de derechos humanos y con justicia social.

Bibliografía

- Bonder, G [et al.]. (2022). *La Institucionalización del enfoque de la igualdad de género en universidades de América Latina: experiencias, reflexiones y contribuciones para el futuro de la Educación Superior*. (comp.) UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina, FLACSO Argentina.
- Bonder, G. (1984). Los estudios de la mujer y la crítica epistemológica a los paradigmas de las ciencias humanas. *Revista Desarrollo y sociedad*, (13), 27-38.
- Buquet Corleto, A. G. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómaditas*. (44), pp. 27-43.
- Christophe D. (2011). Texto Introductorio: Psicopatología del trabajo – Psicodinámica del Trabajo. *Laboral*, 7(1) DOI: <https://doi.org/10.4000/laboreal.8030>
- Coser, L. (1957). Social Conflict and the Theory of Social Change. *The British Journal of Sociology*, 8, (3), 197-207.
- Freytes Frey, M. I., Gotti, A., Russo, C., Nabergoi, M. y Catalini, S. (2024). *Salud mental, género y cuidados: estrategias de cuidado en organizaciones de salud durante la pandemia*. Editorial

Universidad del Chubut. <https://repositorio.udc.edu.ar/handle/123456789/5270>

- Moine, M. B., Tamagno, M. V., Tamagno, M. P. y Fraire, M. (2023). *Cultura Organizacional y la Perspectiva de Género. XII Congreso de Administración del Centro de la República. VIII Congreso de Ciencias Económicas del Centro de la República. IX Encuentro Internacional de Administración del Centro de la República. IAPCS - Universidad Nacional de Villa María, Villa María.*
- RUGE-CIN (2025). Informe Preliminar RUGE - Relevamiento sobre los Protocolos para el abordaje de situaciones de discriminación y violencias por motivos de Género en el Sistema Universitario.

TRANSFORMAR LAS UNIVERSIDADES: LUCHAS GREMIALES, ESTUDIANTILES Y EQUIPOS DE ATENCIÓN

CPRES Centro

Marcela Pozzi Vieyra (UNVM)

Pamela Weiss (UNL)

Julieta Ferreyra Gallotti (UNRC)

Gonzalo Nicolás Molina (UADER)

María Victoria Hinojosa (UNVM)

Introducción

En las universidades públicas argentinas, los gremios docentes, administrativos y de servicios y estudiantiles constituyen actores colectivos fundamentales en la defensa de la educación superior pública, gratuita y de calidad. Su historia está marcada por la participación en la vida política y en el cogobierno universitario⁷⁰, donde no sólo se disputan derechos, sino también el sentido social y democrático de la universidad. Los sindicatos docentes, nucleados organizaciones como la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU), la CONADU Histórica o la Federación de Docentes de las Uni-

70 El cogobierno universitario en Argentina es un sistema de gestión democrática que se basa en la participación equitativa de los tres claustros principales: docentes, graduados y estudiantes. Este principio, surgido de la Reforma Universitaria de 1918, busca que la toma de decisiones en los órganos de gobierno, como los Consejos Directivos y Superiores, sea compartida entre los diferentes sectores de la comunidad universitaria, incluyendo en algunos casos al personal no docente.

versidades (FEDUN), han sido protagonistas en la defensa del salario, la estabilidad laboral y el financiamiento educativo, pero también en debates vinculados a la autonomía universitaria y la jerarquización de la docencia e investigación. En las últimas décadas incorporaron la perspectiva de género en sus organizaciones en consonancia con el proceso ocurrido al interior de las universidades, visibilizando las desigualdades que enfrentan mujeres y disidencias, e impulsando protocolos contra las violencias, como así también políticas de paridad y reconocimiento de la feminización de la precarización laboral. El personal administrativo y de servicio organizado principalmente en torno a la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN) ha logrado consolidar un espacio de lucha que reivindica la centralidad de las tareas administrativas, técnicas y de servicios en el sostenimiento de la vida universitaria. Aunque históricamente relegado en la visibilidad institucional, este sector ha instalado en la agenda sindical demandas propias, incluyendo en años recientes discusiones sobre igualdad de género, jerarquización de tareas y reconocimiento del impacto diferencial de las labores de cuidado, y la lucha por la implementación del cupo laboral trans-traves-ti-trans. Por su parte, el movimiento estudiantil, heredero de la Reforma de 1918, mantiene una larga tradición de organización gremial en centros de estudiantes y federaciones. Sus luchas han sido clave en la defensa de la gratuidad universitaria, la ampliación de derechos, las becas y el bienestar estudiantil. Más recientemente, se convirtieron en protagonistas de la agenda feminista y de diversidad sexual, exigiendo la implementación de leyes como la de Educación Sexual Integral o la de Identidad de Género, y promoviendo la aplicación de protocolos contra la violencia de género en las universidades.

Debido a la relevancia del accionar de estos sectores, durante el presente capítulo nos centraremos en analizar las articulaciones actuales entre tres actores: las redes de militancia organizada de los gremios, las agrupaciones estudiantiles, y por último, las áreas de políticas de género, específicamente con los equipos de atención del

protocolo, considerando que la violencia de género es, en última instancia, un problema estructural y público que no puede reducirse a casos individuales (Guinot, 2020). En las universidades, si bien los protocolos abordan situaciones concretas, también se diseñan estrategias más amplias para prevenir, detectar y desnaturalizar las prácticas violentas en las que la representación gremial organizada desarrolla un papel fundamental. A nivel metodológico, recurriremos como fuente principal al relevamiento documental de las resoluciones existentes sobre los protocolos en todo el sistema universitario nacional, para poder detectar, en primer lugar, la existencia -o no- de dispositivos formales de vinculación y articulación entre los gremios y los equipos de protocolos. En segundo lugar, analizaremos los dispositivos con los que cuentan gremios y organizaciones estudiantiles para dar cuenta de la vinculación y articulación entre los espacios institucionales y de militancia gremial.

1. Punto de partida: la ola feminista que permea en las universidades

En Argentina los derechos de las mujeres y del colectivo LGTT-TIQ+ se consiguieron por medio de la organización y las luchas de los movimientos sociales. Los Encuentros Nacionales de Mujeres (desde 1986) y luego Plurinacionales de Mujeres, Lesbianas, Trans, Travestis, Bisexuales, Intersexuales y No Binaries (desde 2020), las movilizaciones del movimiento Ni Una Menos cada 3 de Junio desde el año 2015, el Paro Internacional Feminista y Plurinacional de Mujeres, Lesbianas, Travestis y Trans cada 8 de marzo, la gran movilización social en reclamo del derecho a la interrupción voluntaria del embarazo fuertemente impulsado por la Campaña Nacional por el derecho al Aborto Legal Seguro y Gratuito como organización aglutinadora y clave para conseguir la sanción de la Ley N° 27.610 el 30 de diciembre del año 2020 (Barrancos, 2014; Martín, 2021; Rovetto

y Figueroa, 2017). Estos acontecimientos repercutieron en las instituciones universitarias públicas, generando espacios de encuentros, reflexión y politización de las desigualdades de género, habilitando interrogaciones sobre las relaciones de poder y los modos de la desigualdad en su interior, además del rol estratégico de las instituciones de educación superior en la generación de políticas públicas sobre género y diversidad (Rovetto y Fabbri, 2020).

Pensar universidades con perspectiva de género no sólo implica incluir autores y autoras que sean mujeres o diversidades en el programa de una materia, ni de introducir en ésta una unidad temática específica sobre feminismos. Pensar la transversalización de la perspectiva de género es imaginar una construcción de poder diferente, más equitativa en la universidad toda. Este hecho es producto de cuestionamientos feministas y transfeministas de las últimas décadas al sistema universitario que hicieron de estas instituciones espacios más receptivos, inclusivos y críticos. El 3 de junio de 2015, el movimiento Ni una Menos, pone en escena y en la agenda de las instituciones públicas un tema urgente a tratar de políticas públicas a raíz de la escalada de violencia de género y de femicidios en el país, como el de Ángeles Rawson, Lola Chomnalez, Melina Romero y Chiara Páez, acontecidos entre el año 2013 y en ese mismo año. Estos hechos que llegaron a ocupar la agenda mediática y que profundizaron no solo la bronca de mujeres y la diversidad sexual, sino de toda una sociedad en general, concluyeron en un reclamo hacia el Estado como responsable principal. Estas demandas también repercutieron al interior de las universidades, lo que hizo que algunas de ellas iniciaran el diseño de protocolos para abordar, prevenir o sancionar situaciones de violencias dentro de la comunidad universitaria.

El año 2015 también fue un año importante para el Sistema Universitario Argentino ya que, tal como se ha mencionado a lo largo de este libro, fue el año en que se crea la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias, luego denominada RUGE, en un encuentro realizado en la Universidad Nacional de San Martín

(UNSAM), que posteriormente, en el año 2018 se institucionalizará con la incorporación de la misma al Consejo Interuniversitario Nacional (CIN).

En consonancia, el papel de docentes, personal administrativo y de servicio, y estudiantes feministas ha sido central en la transformación institucional de esta última década; su acción colectiva ha impulsado la incorporación de la teoría feminista y queer al interior de las cátedras, de las investigaciones y de proyectos de extensión; ha impulsado la renovación de programas de formación, integrando equipos interdisciplinarios de investigación y extensión, cuestionando la composición de los espacios de cogobierno y promoviendo la construcción de protocolos y centros de atención. Estas redes han logrado irrumpir en la cultura institucional, promoviendo cambios normativos y simbólicos que cuestionan la mirada androcéntrica tradicional de las universidades nacionales argentinas, y han consolidado la agenda de género como un componente estructural de la vida académica.

Del mismo modo, organizaciones estudiantiles incorporaron las secretarías de género a sus estatutos, presentaron proyectos de cupo femenino en las listas de los espacios de cogobierno, diseñaron procesos internos para abordar situaciones de violencia y acoso para situaciones entre compañerxs, dieron debates por la visibilización de las mujeres y disidencias en espacios de conducción, y participaron de marchas y encuentros motivando reflexiones sobre la igualdad y las violencias.

Consideramos que el sector estudiantil ha sido el principal impulsor de estos procesos de transformación institucional, a partir de la denuncia que históricamente ha hecho acerca de la jerarquía de poder en la relación docente-estudiante, mediante la gran ola de escraches públicos frente a situaciones de violencias (las cuales han tomado enorme dimensión desde el Ni Una Menos). En un primer momento, tras esa visibilización sobre la problemática de la violencia de género, fue complejo abordar esas demandas y tensiones en las universidades, debido a que la mayoría de ellas aún no contaban con

protocolos vigentes o equipos de atención completamente desarrollados. En este sentido, las instituciones se encontraban frente a situaciones emergentes de denuncias, en algunos casos hacia docentes con larga trayectoria universitaria, y sin un marco de referencia acorde para brindar una respuesta institucional que estuviera a la altura de la demanda. Es imperioso, considerar también que los primeros equipos de atención se conformaron con personas que habitaban las universidades, principalmente militantes feministas, bajo modalidades de contratación precarias y que no tenían formación específica en situaciones de violencia interuniversitaria, por lo que cada intervención requería de consultas a otros equipos y también de resoluciones intuitivas -en algunos casos-, reproduciendo modos jurisprudenciales de los tribunales ordinarios. Esa situación fue inicial frente a la redacción de protocolos y en organización de los espacios de atención. En este sentido, la pertenencia a la RUGE-CIN, el trabajo en cada una de las regiones que agrupan a sus representantes (CPRES), y las Clínicas de Casos organizadas a fin de socializar situaciones anonimizadas de cierta complejidad, permitieron compartir abordajes y resoluciones posibles que acompañen paralelamente al apoyo institucional. Si bien la realidad de cada una de las universidades es diferente, el encuentro en la Red posibilita proponer avances en común.

Según el informe RUGE-CIN e Iniciativa Spotlight Argentina (2021), las violencias más frecuentes en el ámbito universitario son de tipo simbólica, psicológica y sexual. Aproximadamente un tercio de los/as encuestados/as manifiesta haber sufrido descalificaciones, burlas o acoso, y más del 60% afirmó haber escuchado comentarios sexistas o discriminatorios dentro de la universidad. Estas situaciones afectan de manera directa la trayectoria académica de las mujeres cis y diversidades sexogenéricas, ya que muchas estudiantes ven interrumpido o dificultado su desarrollo académico debido a experiencias de violencia o discriminación. Muchas de estas situaciones están vinculadas al abuso de poder y a jerarquías institucionales, fenómenos que se ven amplificados por las nuevas tecnologías y las redes socia-

les. La normalización de estas conductas dificulta su abordaje y puede perpetuar la violencia si las instancias de decisión no comprenden su impacto en la vida universitaria y social (Guinot, 2020, p. 51).

Las autoras Moltoni, Bagnato y Blanco (2020) caracterizan el proceso de aprobación e implementación de los protocolos en el ámbito universitario en dos momentos: El primero de ellos, de surgimiento e institucionalización (2014-2016) transcurrido cuando once instituciones instrumentaron estas iniciativas, y el segundo momento (2017 en adelante), de expansión y multiplicación de esta herramienta, ya que la instrumentalización se amplía a otras treinta y nueve casas de estudio.

Las violencias de género constituyen un problema público y político que interpela al conjunto de la sociedad. En este sentido, dejan de comprenderse como hechos individuales, privados o aislados, para ser analizadas como fenómenos estructurales, anclados en relaciones históricas de desigualdad y en tramas socioculturales que las producen, reproducen y legitiman (Guinot, 2020). Esta perspectiva puede observarse en el abordaje de los equipos de atención de los protocolos, ya que, si bien se tratan caso por caso, al mismo tiempo se piensan abordajes o actividades de sensibilización que benefician a toda la comunidad universitaria.

Por esta razón, es necesario que las universidades llevemos adelante un trabajo vinculado no sólo al tratamiento de las situaciones de violencia de género existentes, fomentando sanciones no punitivas, sino también creando e implementando herramientas para prevenir y desnaturalizar estas prácticas enraizadas en nuestra sociedad. Una gran herramienta para dar estos debates es la Ley Micaela, abordada en detalle durante el capítulo N° 7. La adhesión de las universidades a dicha norma posibilita por medio de capacitaciones dar a conocer los límites y la posición que la institución adopta frente a la violencia, además de habilitar un espacio de diálogo y trabajo en conjunto con todos los claustros que conforman la vida universitaria, en especial con los gremios docentes, nodocentes y estudiantiles. Es decir, cuan-

do en las universidades se institucionalizan las políticas de género lo que se refuerza son los *marcos de reconocimiento* (Butler, 2009, p. 18) de un entramado normativo y de vidas que ya existían con anterioridad en el ámbito universitario, abriéndose un nuevo desafío: sensibilizar y difundir información confiable sobre esas posibilidades de existencia. “El desafío de que esa norma crea un marco de reconocimiento para otras vidas, otros modos considerando la transformación en el horizonte de posibilidades” (Pozzi Vieyra et al., 2023, p. 4).

Como toda institución social, las universidades reproducen lógicas elitistas, jerárquicas, patriarcales, colonialistas, clasistas y heteronormativas (Rovetto y Figueroa, 2017). Si bien las quejas y denuncias institucionalizadas han crecido en los últimos años (Ahmed, 2022), aún queda un largo camino para que la consigna de “universidades libres de violencias” se transforme en praxis cotidiana.

El Informe preliminar de la Comisión Protocolos (RUGE-CIN), publicado en junio de 2025, presenta los principales resultados del relevamiento nacional sobre la implementación de los protocolos de actuación ante violencias por motivos de género y las condiciones de trabajo de los equipos de atención en las universidades públicas argentinas. Ya ha sido mencionado en capítulos anteriores las características de los principales datos recabados, los cuales dan cuenta de la precariedad de los equipos de atención a nivel contractual, la preeminencia de consultas por situaciones de angustia y malestar, el acoso sexual, la discriminación por motivos de género o sexualidad y la violencia laboral; la existencia de consultas por motivos que exceden las problemáticas de género, tales como los conflictos convivenciales, salud mental, discapacidad o consumos problemáticos. En un contexto en el que el gobierno nacional de La Libertad Avanza recorta, elimina y desfinancia políticas de género que atienden dichas situaciones, las personas llegan a las universidades en búsqueda de espacios de contención, escucha e información. Sin duda, al igual que el informe y en consonancia con la coyuntura socioeconómica nacional que nos toca atravesar, nos encontramos frente a una ampliación

de la concepción de la “violencia de género”, que abarca una multiplicidad de conflictos, daños y padecimientos subjetivos.

Teniendo en cuenta la incorporación de la comunidad travesti, trans y no binaria como personal administrativo y de servicio, a partir de la adhesión de las instituciones universitarias a la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans, por medio de sus propias resoluciones, en las universidades comienzan a aparecer apelaciones por parte del propio colectivo hacia el binarismo de género aún arraigado en su interior, presentes en el sistema de licencias, la previsión social, y/o que comienzan a ser visibles en la medida que los espacios son habitados por identidades no hegemónicas. El rol de los gremios, sobre todo el administrativo y de servicio, fue fundamental para la aprobación de estas normativas en cada universidad que se llevó a cabo, pero además fue de gran impulso para el trabajo en conjunto con las organizaciones LGBTTTIQ+. En algunos casos se configuraron reglamentos sobre trato digno y/o capacitaciones sobre este tema o diversidad sexual; se crearon áreas o secretarías internas los gremios que incorporan *género y diversidad sexual*, y se promovieron proyectos de salud integral trans, entre otras acciones. Aun así, es importante destacar que la relación de tensión, indiferencia, y/o apoyo entre los gremios docentes, estudiantiles y/o administrativos y de servicios, con las reivindicaciones de derecho llevadas a cabo por las organizaciones trans* y no binarias depende de la realidad de cada universidad o región y del activismo travesti-trans coyuntural y contextual.

Al interior de las universidades, la simple posibilidad de habitar los espacios sin violencia o discriminación como trabajadores y estudiantes por parte del colectivo trans* y no binario comienza a introducirse en las agendas cotidianas de los rectorados y las unidades académicas. En este marco, los equipos de atención se constituyen en espacios de posible hospitalidad, contención y escucha dentro de estas instituciones. No solo en el momento de la denuncia por hechos de discriminación o violencia sino en el acompañamiento psicosocial y administrativo que puede involucrar un cambio de identidad de

género, una consultas sobre licencias, el acceso a terapia psicológica, entra otras acciones.

2. Las relaciones entre los gremios y los equipos de atención. Tensiones, cooperación y trabajo en paralelo

2.a. Gremios estudiantiles. ¿Cómo resolver el conflicto? Tensión entre las lógicas institucionalistas y del escrache/cancelación

En los últimos años, las universidades públicas se han visto interpeladas por una tensión significativa entre, por un lado, los formalismos y procedimientos institucionales que rigen los protocolos ante situaciones de violencia y discriminación, y por otro, las formas de denuncia y visibilización impulsadas desde los movimientos estudiantiles, tales como el escrache o la cancelación. Esta presión no es menor: pone en juego modos distintos de entender la justicia, la reparación y el reconocimiento. Esta disputa de sentidos es abordada con más profundidad durante el capítulo N° 5 del presente libro.

Los protocolos universitarios representan un avance importante en la construcción de espacios más seguros y en el reconocimiento institucional de problemáticas históricamente silenciadas. Su valor radica en ofrecer marcos de actuación claros, con criterios de proporcionalidad, razonabilidad y debido proceso que buscan resguardar tanto a las víctimas como a las personas denunciadas, evitando arbitrariedades y asegurando la confidencialidad e intimidad de quienes atraviesan estas situaciones. Sin embargo, también es cierto que estos procedimientos pueden volverse excesivamente ritualizados o burocráticos, con períodos administrativos que no siempre acompañan los tiempos subjetivos del dolor o de la urgencia de quienes demandan una respuesta.

Del otro lado, las prácticas de escrache y cancelación, especialmente cuando surgen de espacios estudiantiles, han cumplido un rol central en la visibilización de violencias y desigualdades que durante años quedaron fuera de los circuitos institucionales. En especial, como lo veíamos a partir del surgimiento del movimiento Ni Una Menos en el año 2015, el ciberfeminismo escaló mediáticamente, a través de consignas que iban desde la difusión de los hashtags #vivamosqueremos y #elmachismomata en redes sociales, hasta llegar a ataques personales a victimarios (Laudano, 2017; Mariescurrena, 2025) que no fueron canalizados por vía institucional universitaria. En muchos casos, la exposición pública logró abrir una vía de reclamo legítimo ante la percepción de falta de respuesta o de lentitud en los mecanismos formales de recepción de consultas y denuncias por violencias de género. No obstante, consideramos que estas formas también pueden generar nuevos daños, difuminar la posibilidad del diálogo o dificultar los procesos de reparación cuando la denuncia pública antecede o sustituye los canales institucionales.

El escrache son utilizados como acción política colectiva de denuncia tomadas por el feminismo heredero del Ni Una Menos⁷¹ que surge frente a la impotencia de la impunidad institucional, como búsqueda de protección, visibilización, advertencia, exposición y generación de conciencia colectiva sobre las violencias de género (Mariescurrena, 2025). Empero, si éste es utilizado como un hecho aislado e individual de denuncia puede tener efectos adversos hacia la persona denunciante (Manso, 2019) por lo cual demanda estrategias especiales de cuidado hacia la víctima. Efectos colaterales como amedrentamientos, las contradenuncias, revictimización, exposición

71 Los escraches fueron utilizados primeramente por la agrupación H.I.J.O.S., siglas que representan a los Hijos e Hijas por la Identidad y la Justicia contra el Olvido y el Silencio. Sus reclamos comenzaron contra de las leyes de Obediencia Debida y Punto Final, más conocidas como las leyes de impunidad y los posteriores indultos a los miembros implicados en el último Gobierno Militar en Argentina. Se utilizó el escrache como herramienta denunciante a los genocidas con consignas como “juicio y castigo”, actuando bajo el lema, “si no hay justicia, que haya escrache”.

innecesaria de la denunciante, banalización del caso, entre otras consecuencias, exigen pensar estrategias de cuidado como acompañamiento emocional y psicológico. Si bien el objetivo de este capítulo no es inmiscuirnos en la definición o carácter de los escraches, nos resulta importante reconocer a éste hecho histórico-político la interpelación que ocasionó hacia los dispositivos de intervención y acompañamiento institucionales formales e informales que las universidades han sabido gestar frente a las violencias. El desafío del presente y del futuro de los protocolos, entonces, no parece radicar en elegir entre uno u otro modelo, sino en pensar cómo articularlos de manera ética y eficaz los mismos protegiendo a las personas involucradas. ¿De qué formas diseñar procedimientos que sean certeros, ágiles y sensibles sin caer en la burocratización ni en la exposición innecesaria? ¿Cómo garantizar que las víctimas puedan encontrar escucha y reparación sin que se vulneren derechos básicos ni se desdibujen las responsabilidades colectivas? ¿Cuándo, cómo y para qué visibilizar los casos, sin que la visibilización se transforme en un fin en sí mismo o en una forma de castigo social? La universidad, como espacio de pensamiento crítico y formación ciudadana, está llamada a sostener estos debates con madurez. Ello implica reconocer que tanto el reclamo de la comunidad universitaria por justicia como la necesidad de procedimientos claros y justos son expresiones de una misma búsqueda: construir comunidades académicas más equitativas, donde el cuidado, la escucha y la responsabilidad no sean instancias opuestas, sino prácticas integralidad.

La organización institucional suele demostrar en su coyuntura o de manera estructural esa conocida tensión entre lo instituido y lo instituyente. Dejando espacio a repensarse, a transformarse, incluyendo la visibilización y expansión de las luchas y consignas feministas con la función primordial de multiplicar los repertorios de expresión, de denuncia y manifestación dentro y fuera de la vida universitaria (Mariescurrena, 2025). Pero entonces, ¿podemos pensar los entornos virtuales como complejos escenarios que se han logrado

traducir y resignificar los espacios público-políticos estratégicos para la denuncia? ¿Estamos en condiciones de plantear que los protocolos de actuación y las políticas de género cumplen los requisitos de ser aspectos ya instituidos en nuestras universidades? Si esto fuera así y abrimos el juego a pensar la perfectibilidad, es decir, la mejora de nuestras herramientas, ¿serían la puja y las demandas institucionales estudiantiles, por ejemplo, el camino? ¿Estamos en condiciones de afirmar que todo el claustro estudiantil o al menos sus núcleos organizados plantean de forma contundente la demanda y defensa de las políticas de género? Algo es sabido desde la experiencia local: sólo las agendas tensionadas y gestionadas desde todos los claustros planteando demandas comunes ampliaron derechos en la universidad pública argentina.

2.b. Organizaciones sindicales y sus dispositivos de atención propios. ¿Cuáles alianzas y tensiones desarrollan hacia la lógica institucional y los equipos de atención?

Las organizaciones sindicales se han constituido en actores fundamentales en la elaboración y puesta en práctica de los protocolos de atención, tanto por su rol central dentro de las universidades como por su compromiso indispensable con la temática. El surgimiento de los protocolos trajo consigo el debate entre los gremios y los espacios institucionales de las universidades sobre el funcionamiento de los protocolos, sobre la responsabilidad, la transparencia en la ejecución del mismo y la legitimidad en la toma de las medidas y sanciones. La doble relación de tensión y alianza entre las universidades y los sindicatos fue disímil según las universidades, lo que generó el seguimiento de los equipos que llevaban a cabo los protocolos de actuación en mayor o menor medida más de cerca y más o menos periódicamente, dependiendo la universidad.

Sin dudas, los informes anuales de los diferentes equipos de protocolos, la participación de los mismos en las Clínicas de Casos regionales y federales organizadas por la RUGE-CIN, la adopción de la capacitación en Ley Micaela al interior de las universidades, la participación de las gestiones universitarias en publicaciones nacionales como el Informe Preliminar sobre la implementación de Protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención elaborado por la RUGE-CIN en junio de 2025, y por último, las Jornadas Nacionales Haciendo Universidades Feministas que desde el año 2022 se vienen desarrollando ininterrumpidamente en el sistema universitario, se constituyeron como acciones legitimantes de estos espacios de prevención, detección y acompañamiento frente a las violencias de género.

Empero, resulta urgente y necesario continuar trabajando en la construcción de espacios laborales libres de violencias por razones de género, que garanticen condiciones de respeto, equidad y cuidado para toda la comunidad universitaria. De esta manera, al interior de las organizaciones sindicales se abrió paso a nuevas discusiones: ¿qué acciones son posibles de llevar adelante para la prevención y atención de las violencias?, ¿cómo articular con las áreas institucionales de las universidades?, ¿qué rol deben cumplir los gremios?, ¿cómo acompañar ante un compromiso inalienable?, entre otras. La respuesta a estos interrogantes requirió (y requiere) de un gran trabajo conjunto con Equipos Técnicos de Atención, organizaciones sociales influyentes, autoridades y lxs mismxs trabajadorxs, que, por supuesto, necesitó y necesita de tiempo y aprendizajes.

Contar con dispositivos de atención implica asumir una responsabilidad tanto con la institución como hacia la comunidad universitaria en su conjunto. Hacerlo desde una perspectiva de derechos humanos y de género posibilita intervenciones situadas, sensibles y reparadoras, que priorizan la escucha, la confidencialidad y la protección de las personas afectadas.

Del mismo modo, es esencial que estos dispositivos mantengan coherencia y articulación con aquellos vigentes en el ámbito institu-

cional universitario. Esta compatibilidad no solo evita superposiciones o contradicciones en los procedimientos, sino que fortalece las redes de acompañamiento y respuesta ante situaciones de violencia por razones de género. La articulación conjunta entre sindicatos y universidad permite construir abordajes integrales, sostenidos en el diálogo, la corresponsabilidad y la perspectiva de derechos.

Es bien sabido que, pese a las conquistas logradas al interior de los gremios, la temática en cuestión presenta resistencias por parte de determinados actores, lo cual, lejos de ser una cuenta saldada, requiere de trabajo cotidiano y permanente para sostener aquello conseguido. Con este propósito también resulta necesario continuar habilitando espacios de formación y reflexión, entendiendo que la problemática requiere de un compromiso de todxs lxs integrantes de la comunidad universitaria.

3. Reflexiones finales

Las universidades públicas argentinas se constituyen como territorios donde se disputan sentidos, derechos y formas de habitar. En ellas, los feminismos han abierto un campo de transformación profunda que excede lo meramente normativo: interpelan las estructuras históricas de poder, los modos de relación, los saberes legítimos y las prácticas cotidianas.

El recorrido histórico de los gremios docentes, personal administrativo y de servicio, y estudiantiles demuestra que las conquistas en materia de derechos nunca fueron producto de gestos aislados, sino resultado de luchas colectivas y articuladas fuera y dentro del ámbito universitario. En esa misma línea, la consolidación de los protocolos de actuación, las áreas de género y los espacios de formación representan una institucionalización necesaria, pero también frágil, que requiere del sostenimiento político y material de la comunidad universitaria en su conjunto.

Las universidades argentinas han logrado importantes avances en la institucionalización de la perspectiva de género, en la visibilización de las violencias y en la formación de equipos técnicos especializados. Sin embargo, el contexto actual, atravesado por discursos de odio, desfinanciamiento estatal y retroceso de políticas de género, desafía a las universidades a reafirmar su compromiso con los derechos humanos, la justicia social y la democracia. Las redes feministas universitarias, los equipos de atención y los gremios se vuelven, en este escenario, pilares fundamentales para sostener prácticas de cuidado, escucha y acompañamiento.

Aunque previamente existían proyectos de extensión, investigación y grupos militantes en estas temáticas, la consolidación de políticas universitarias específicas y la articulación con los gremios ha permitido que la agenda de género alcance mayor visibilidad y fortaleza institucional. Esto ha consolidado la presencia de los derechos de mujeres y diversidades en las universidades nacionales argentinas, promoviendo la participación activa de todos los claustros en la vida académica y la construcción de un espacio más inclusivo y equitativo.

Analizar la implementación de las políticas de género en las universidades nacionales argentinas constituye un desafío fundamental para comprender las transformaciones en estas instituciones. Observar las relaciones de poder, los obstáculos y las resistencias, así como los avances en perspectiva de género, permite evaluar el impacto de estas políticas en este contexto, la composición actual de la población universitaria exige pensar políticas que respondan a estos cambios y promuevan derechos en consonancia con los tiempos presentes. Aquí es fundamental incorporar la relación con grupos de diversidad sexogénero disidentes, sobre todo, con la comunidad travesti-trans y no binaria, que a partir de la incorporación de la Ley de Cupo Laboral se incorporan como personal de la universidad y pueden o no sentirse representados por los gremios docentes, no docentes o estudiantiles de las universidades. Sin duda, nos propone un acto reflexivo al inte-

rior de los dispositivos institucionales de protocolo, en donde aún no se presentan formal o informalmente estos vínculos.

En definitiva, fortalecer las políticas de género en las universidades públicas argentinas es una apuesta ética y política por una educación que no se limite a transmitir saberes, sino que forme sujetos capaces de cuestionar las desigualdades y de transformar las instituciones que habitan. Reflexionar sobre las articulaciones entre gremios, equipos institucionales y movimientos estudiantiles permite reconocer no sólo tensiones y desafíos, sino también la potencia transformadora de la acción colectiva. Las universidades públicas son, al mismo tiempo, espacios de producción de conocimiento y de construcción de ciudadanía. Incorporar la perspectiva de género en todos sus ámbitos no implica únicamente atender las violencias existentes, sino también imaginar y construir formas más democráticas, igualitarias y afectivas de convivencia: trabajar en prevención es un eje prioritario.

Bibliografía

- Ahmed, S. (2022). *¡DENUNCIA! El activismo de la queja frente a la violencia institucional*. Caja Negra.
- Barrancos, D. (2014). Los caminos del feminismo en Argentina: Historia y derivas. *Voces en el Fénix*, 2, 7-13. Recuperado de <https://vocesenelfenix.economicas.uba.ar/los-caminos-del-feminismo-en-la-argentina-historia-y-derivas/>
- Decreto N° 7/2019 modificación de la Ley de Ministerios N° 22.520. Boletín Oficial de la República Argentina. Diciembre de 2019.
- Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino (RUGE–CIN, 2020) <https://ruge.cin.edu.ar/materiales/65-informe-final-diagnostico-sobre-la-implementacion-de-politicas-de-genero-en-el-sistema-universitario-argentino>

- Fabbri, L., & Rovetto, F. (2020). Introducción, Cuadernos feministas para la transversalización. En C. I. Attardo, Apuntes sobre género en curriculas e investigación (págs. 9 - 16). Rosario: Editorial de la Universidad Nacional de Rosario.
- Guinot, H. V. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 49-80.
- Laureano, C. N. (2017). Movilizaciones #niunamenos y #vivas-nosqueremos en Argentina. Entre el activismo digital y #elfeminismolohizo. (Ponencia). 13th Women's Worlds Congress, Florianópolis, Brasil. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.14554/ev.14554.pdf
- Ley N° 14.783 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins". 8 de julio de 2021. Boletín Oficial de la República Argentina.
- Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. 1 de abril de 2009. Boletín Oficial de la República Argentina.
- Ley N° 26.743 de Identidad de Género. 23 de mayo de 2012. Boletín Oficial de la República Argentina.
- Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los Tres Poderes del Estado. 10 de enero de 2019. Boletín Oficial de la República Argentina.
- Ley N° 27.610 de acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE). 14 de enero de 2021. Boletín Oficial de la República Argentina.
- Manso, N. (2021). Escraches en redes sociales. Aproximaciones históricas, medios y agendas feministas. *Intersecciones en Comunicación* (15).
- Mariescurrena, M. B. (2025). Apuntes Críticos sobre la Genealogía del Escrache en Argentina y su Resignificación como Táctica

- Feminista de Denuncia. *Punto Género* (23), pp. 191-219. <https://doi.org/10.5354/2735-7473.2025.79594>.
- Martin, A. L. (2021). *RUGE, el género en las universidades*. RUGE-CIN e Iniciativa Spotlight Argentina.
- Martin, A. L., & Rovetto, F. (2021). Las violencias de género y los feminismos en las universidades: una nueva etapa. En A. L. Comp. Martin, *RUGE, el género en las universidades* (pp. 39-46). RUGE-CIN e Iniciativa Spotlight Argentina.
- Modificación del artículo 2° de la Ley N° 26.618. Matrimonio Igualitario. Boletín Oficial de la República Argentina. Julio del 2010.
- Moltoni, R. M., Bagnato, M. L., & Blanco, R. (2020). Instrumentos de abordaje de las violencias sexistas en universidades nacionales: Periodización, características institucionales y lenguajes de intervención (2014-2021). *Papeles de trabajo*, pp. 149-168.
- Pozzi Vieyra, M. A., Vassia, M. P., Hinojosa, M. V., & García, R. S. (2023). Las políticas de género en la Universidad Nacional de Villa María (UNVM): Marcos de reconocimiento y visibilidad. *Polémicas Feministas*, pp. 1-19.
- Rovetto, F., & Figueroa, N. (2017). Que la universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas. *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 1 (2), e026. Obtenido de https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.7919/pr.7919.pdf
- RUGE-CIN (2025). *Informe Preliminar sobre la implementación de Protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención*. Recuperado de: <https://ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones/89-informe-protocolos>
- RUGE-CIN e Iniciativa Spotlight Argentina (2021). *Informe Final "Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino"*. Recuperado de: <https://ruge.cin.edu.ar/materiales/65-informe-final-diagnostico-sobre-la-implementacion-de-politicas-de-genero-en-el-sistema-universitario-argentino>

UNCUYO (14 de abril de 2020). A 25 años de la creación de la agrupación H.I.J.O.S. Disponible en: <https://www.uncuyo.edu.ar/articulacionsocial/a-25-anos-de-la-creacion-de-la-agrupacion-hijos#:~:text=As%C3%AD%20surgi%C3%B3%20el%20nombre%20de,historias%20individuales%20en%20una%20colectiva.&text=Sus%20primeros%20a%C3%B1os%20se%20abocaron,en%20hechos%20pol%C3%ADticos%20y%20sociales>.

EXTENDER LAS FRONTERAS DE LA UNIVERSIDAD: UN ANÁLISIS CUANTI-CUALITATIVO SOBRE LAS ARTICULACIONES ENTRE EQUIPOS DE ATENCIÓN, GOBIERNOS PROVINCIALES Y MUNICIPALES

*CPRES Nuevo Cuyo*⁷²

Irma Ortiz A. (UNSL)

Eva Rodríguez Agüero (UNCUYO)

Ileana Chirinos (UNVIME)

Introducción

En los últimos diez años los feminismos se constituyeron como una fuerza política y social con gran impacto en el espacio público-callejero, y gran eficacia en la inscripción de sus demandas por una mayor democratización de la vida social dentro del ámbito de las políticas públicas y los marcos normativos. De esta manera, se tensionaron los límites de lo que históricamente se consideraba “espacio público” y “espacio privado”, visibilizando las diversas formas de las violencias y la discriminación. Todo este proceso decantó en transformaciones políticas y sociales, tales como la implementación de políticas públicas o el fortalecimiento de áreas de género gubernamentales, siendo el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación el

72 Las representantes titulares y suplentes fueron contactadas de acuerdo con el listado oficial de la RUGE, al momento de la aplicación del instrumento de recolección de la información.

que mayor rango jerárquico alcanzó. Mientras que desde el plano legal ganaron materialidad varios derechos para las mujeres y personas de la comunidad LGBT+, a través de la sanción de relevantes leyes⁷³.

A su vez, los feminismos de la academia también lograron incidir en el sistema universitario nacional. De esta forma, las casas de altos estudios se acoplaron a las demandas sociales de lucha contra las violencias machistas, se avanzó principalmente en el diseño de protocolos de acción para prevenir, atender y erradicar situaciones de violencia, junto con la implementación de estructuras organizacionales dedicadas a la implementación de los mismos, tales como áreas, direcciones, equipos interdisciplinarios, coordinaciones, consejos, secretarías, entre otros.

Desde el año 2014, con la creación del primer protocolo, se han ido sucediendo distintas actualizaciones y nuevas aprobaciones en las universidades. En este marco, el objetivo principal de este capítulo es poner en valor las experiencias de implementación de las políticas de género de las universidades nacionales, en articulación con los territorios en los que se insertan y con los ejecutivos provinciales y municipales, en el actual contexto signado por el vaciamiento de estas políticas y la deslegitimación de lo público. A nivel metodológico se utilizarán los datos recabados en una encuesta de elaboración propia (octubre 2025), destinada a catorce universidades públicas distribuidas en los siete CPRES.

Algunos aspectos metodológicos

En cuanto a la estrategia metodológica, cabe destacar que la definición del universo de análisis, dada la gran cantidad de instituciones universitarias que componen el sistema y la amplitud de nuestros sujetos de indagación, se decidió elegir dos universidades por cada uno de los

73 Por ejemplo, la Ley 27.610 de Acceso a la interrupción voluntaria del embarazo -IVE- entró en vigencia en enero del 2021.

siete CPRES: Metropolitano, Bonaerense, Centro, NOA, NEA, Sur y Nuevo Cuyo, lo cual arroja un total de 14 instituciones a encuestar⁷⁴.

De esta manera, y luego de hacer una revisión documental de normativas, programas y protocolos vigentes optamos por el criterio de elegir aquellas dos, que, dentro de cada CPRES tuvieran la fecha más antigua y la más reciente en la sanción del protocolo de acción contra las violencias. La aplicación del criterio se tomó en pos de que el objeto de estudio resultara abarcable y que nos permitiera explorar la diversidad de experiencias de las distintas universidades.

A partir de allí, procedimos al diseño de una encuesta autoadministrada vía Google Forms, conformada por catorce preguntas, dentro de las cuales algunas son de opción múltiple, mientras que en otros casos eran abiertas y se proponía el desarrollo de la respuesta. Luego la distribuimos entre las representantes titulares, o sus suplentes en algunos casos, de cada universidad ante la RUGE-CIN, durante el mes de octubre de 2025.

El formulario fue estructurado en dos ejes⁷⁵. El primero apuntó a describir las articulaciones existentes. En este sentido, se buscó identificar las siguientes variables: la realización o no de articulaciones de los equipos de abordaje de violencias de las universidades con los gobiernos locales⁷⁶ y, en caso afirmativo, el tipo de acciones desarrolladas; la escala de dicha articulación, es decir provincial y/o municipal; y por último, la articulación con otros actores: hospitales, salitas/centros de salud, escuelas primarias/secundarias, organizaciones sociales, fuerzas de seguridad y/o sindicatos.

74 Con base al criterio señalado las universidades a las que se les solicitó responder la encuestas fueron las siguientes: Universidad Nacional de La Plata, Universidad Nacional de Misiones, Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, Universidad Nacional de Villa Mercedes, Universidad Nacional del Comahue, Universidad Autónoma de Entre Ríos, Universidad Nacional de Jujuy, Universidad Nacional del Sur, Universidad Nacional del Oeste, Universidad Nacional de San Juan, Universidad Nacional de San Martín, Universidad Nacional de Salta, Universidad Nacional de Córdoba, Universidad Nacional de Rafaela.

75 Para ambos ejes se contó con preguntas cerradas, abiertas y de múltiple opción.

76 Gobierno local, refiere al gobierno ejecutivo provincial y municipal.

El segundo eje del formulario tuvo como propósito explorar lo significativo o no de las articulaciones para gestionar los casos de violencias que trabajan los equipos de las universidades, los aprendizajes que identifican de esta experiencia, las acciones institucionales para fortalecer las articulaciones y las condiciones que consideran las hicieron posibles. En síntesis, buscamos mapear las características de las articulaciones institucionales entre los equipos de atención y los dispositivos de los poderes ejecutivos a escala provincial y municipal, además de indagar si dichas articulaciones resultaron significativas para los mencionados equipos.

Acerca de los resultados

Es importante destacar que de los catorce formularios que aplicamos, obtuvimos catorce respuestas, las cuales expresan la información representativa sobre los siete CPRES que conforman la RUGE-CIN.

Sobre las articulaciones con los gobiernos, el 71.4% de las universidades articularon con el ejecutivo provincial y el 57.1% con el ejecutivo municipal. Esto da cuenta de que la mayoría de los equipos de abordaje de violencias en las universidades realizaron alianzas de articulación con ambos niveles.

Los anteriores porcentajes dialogan con los siguientes porcentajes, los equipos de 13⁷⁷-trece- universidades habían tendido puentes de articulación con las áreas del ejecutivo provincial en los últimos años (92, 9%), mientras que solo 1 -una- de ellas no las había tenido. Este resultado expresa con claridad la amplia inserción territorial de las universidades en las provincias.

Respecto del tipo de articulaciones, en primer lugar, el 64,3% de los casos estuvieron encaminadas a la prevención de violencias, el abordaje de casos específicos y la capacitación en la temática. En se-

77 En números naturales.

gundo lugar, el 21,4% se encontraron destinadas a la colaboración mutua para la elaboración de protocolos o dispositivos conjuntos de abordajes de las violencias; en tercer lugar, el 14,3% fueron destinadas a tareas de investigación o diagnóstico; y por último, el porcentaje restante a otro tipo de proyectos.

La lectura de los datos sobre el tipo de articulaciones, nos hace pensar en las urgencias signadas por dar prioridad a los emergentes de las violencias machistas en los territorios y la necesidad de aunar recursos técnicos, económicos y estratégicos para el abordaje de casos.

Respecto a la vinculación con otros actores, obtuvimos los siguientes resultados: el 71.4% de las respuestas indican que las áreas de género de las universidades articularon prioritariamente con sindicatos. El 42,9% señaló que habían realizado tareas de articulación con hospitales públicos y salitas; mientras que el 35.7% apuntó que su universidad había realizado proyectos conjuntos con escuelas públicas primarias y secundarias. En último lugar, se encuentra la articulación con las organizaciones sociales, fuerzas de seguridad y con otros actores, representando un porcentaje del 28.6%.

En relación con el aporte efectivo de las articulaciones para favorecer la gestión de los casos, el 64,3% de los equipos de abordaje de las violencias en las universidades las evaluó como “positivas y medianamente positivas”; mientras que el 21,4% como “poco positiva”; y en última instancia, el 14,3% no evaluó la articulación. Estos datos dan cuenta de un abanico de grises sobre lo que representaron las articulaciones realizadas desde la perspectiva de los equipos de atención.

Respecto a los aprendizajes a partir de las experiencias de articulación, es importante señalar que solamente un equipo de atención no reporta ningún aprendizaje. En tanto, las 13 universidades restantes sí describen algunas claves de análisis.

Uno de los aprendizajes en los que coinciden los equipos es la construcción de redes, lo que a su vez permite de un lado, comprender la importancia de abordar las violencias de manera intersectorial e interdisciplinaria; de otro lado, fortalecer la intervención en casos

específicos, por ejemplo, mediante la disminución de situaciones de riesgo y ampliación de abordajes en los casos aún no tipificados como violencias por motivos de género.

Otro de los aprendizajes refiere al fortalecimiento de los equipos de las universidades, en tanto enriquece la construcción de expedientes (particularmente cuando se trata de delitos sexuales) e incorporan la lógica de los circuitos de las denuncias. Ambos aspectos, mejoran el acompañamiento a las denunciantes por violencias en las altas casas de estudio.

Relevamos un tercer aprendizaje, el cual refiere a la necesidad de voluntad política tanto de los equipos de las universidades como por parte de los gobiernos provinciales y municipales, entendiendo en este último punto que son los equipos técnicos profesionales gubernamentales con quienes específicamente se debe establecer el vínculo. Observamos que en este tercer tipo de aprendizajes emerge la categoría militante, para describir el compromiso [voluntad política] de los equipos de las universidades en la búsqueda de alternativas de intervención en los casos de las violencias de género.

Sobre las acciones que deberían realizar las universidades para fortalecer las articulaciones, nos encontramos con que las respuestas más recurrentes fueron: formalizar convenios de cooperación con los gobiernos locales; garantizar recursos específicos para el sostenimiento de los equipos; promover instancias de capacitación y sensibilización dirigidas a autoridades, equipos docentes y personal no docente; y consolidar canales de comunicación estables con las áreas provinciales y municipales de género. Estas acciones se plantean como condiciones necesarias para asegurar la continuidad y eficacia de las políticas de articulación interinstitucional.

Por último, respecto a las condiciones que hicieron posibles las articulaciones, el 93% indica que la voluntad institucional es el principal factor habilitante. Por otro lado, el 71% considera que la existencia de los vínculos previos entre referentes hace posible la articulación y, en menor medida, el 57%, lo atribuye a la coincidencia del

signo político entre las gestiones⁷⁸. Estos datos recabados permiten inferir que la sostenibilidad de las articulaciones depende más del compromiso institucional y de las redes interpersonales que del alineamiento político.

Cruces, interrelaciones y consideraciones finales

Sobre el cierre del capítulo nos gustaría trazar algunas reflexiones interpretativas acerca de los datos obtenidos en la encuesta, con la particularidad de contrastar las respuestas de, por un lado, los equipos que llevan más tiempo ejerciendo la atención y, por el otro, los más recientes.

El análisis de los datos recabados por el instrumento, mediante la unidad de análisis integrada por catorce universidades públicas, permitió reconocer que las trayectorias más consolidadas en la implementación de protocolos tienden a desarrollar articulaciones más estables y diversas, mientras que aquellas de creación reciente, sostienen las articulaciones con el compromiso individual de quienes integran los equipos interdisciplinarios.

Podríamos pensar que la idea del “compromiso individual” señalada por los equipos de atención más recientes en las universidades, dialoga con la propuesta de “formalizar convenios interinstitucionales” para fortalecer las articulaciones; por el contrario, las integrantes con más tiempo de atención expresan que el vínculo se debe establecer con “los equipos técnicos de los gobiernos locales”, como parte de los aprendizajes. Es decir, no resulta suficiente lograr la formalidad de los convenios, es necesario tejer minuciosamente las relaciones con los equipos que implementan la política pública de género en las áreas gubernamentales.

78 Se aclara que cada valor está referido al 100% de cada una de las opciones, dado que la pregunta sobre las condiciones de articulación permitía seleccionar más de una respuesta.

Por otra parte, al analizar las respuestas a las preguntas abiertas en las que las encuestadas podían explayarse observamos que, además de entenderse a la evaluación general de las articulaciones de forma positiva y medianamente positiva, en la mayoría de los casos se valoró la posibilidad de generar redes intersectoriales e interdisciplinarias. También señalaron que la falta de formalización de las articulaciones y la escasez de recursos, constituyen obstáculos recurrentes.

Otro aspecto relevante muestra que las articulaciones provinciales estuvieron más vinculadas con la capacitación y la planificación estratégica, mientras que las de escala municipal se concentraron en la atención de casos y la derivación inmediata. Esta diferencia evidencia la necesidad de complementar ambos niveles de acción: la planificación de políticas y la respuesta concreta a las situaciones de violencia.

Además, entre los factores que facilitaron las articulaciones, las encuestadas destacaron en primer lugar la voluntad institucional, luego los vínculos previos entre personas referentes y, en menor medida, la coincidencia de signo político entre las gestiones. Este dato revela a las claras que las relaciones interpersonales y el compromiso técnico de quienes integran los equipos son determinantes para dar sustento y sostener las redes, incluso en contextos de cambios o retrocesos políticos.

En síntesis, esta primera exploración nos lleva a reflexionar acerca de la imposibilidad de plantearnos un cierre a las preguntas propuestas en este capítulo, sólo nos hemos “asomado” a la importancia de seguir profundizando en la densa red de articulaciones que han construido los equipos de abordaje de las violencias en nuestras universidades durante estos últimos 10 años. En este escenario de indagación es claro que las articulaciones con los gobiernos locales, aunque desiguales y en muchos casos informales, representan una forma concreta de resistencia institucional y de consolidación de los derechos de las mujeres y diversidades en el territorio.

Dicha resistencia institucional no depende solo de las capacidades internas de las universidades, sino también de la existencia de las

estructuras estatales que actúen como contrapartes legítimas y técnicamente competentes. La presencia de las áreas de género en los gobiernos locales y provinciales son importantes, ya que ordena los circuitos de derivación y de responsabilidad institucional, evitando respuestas aisladas o sostenidas únicamente por voluntades individuales que vuelven vulnerables los procesos. En cambio, los equipos estables y las políticas públicas consolidadas de género fortalecen esa coordinación y sus abordajes.

Informes consultados

AA.VV. (2019). «Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2018-2019». Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mujeres_en_el_sistema_universitario_argentino__estadisticas_2018-2019.pdf

AA.VV. (2020). Informe Final Diagnóstico sobre la implementación de Políticas de Género en el Sistema Universitario argentino, RUGE-CIN e Iniciativa Spotlight Argentina. Disponible en: <http://ruge.cin.edu.ar/materiales>

DEL PROTOCOLO A LA POLÍTICA: UNIVERSIDADES QUE ENFRENTAN LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO DESDE EL FORO DE RECTORAS Y VICERRECTORAS DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS ARGENTINAS

FoReVi⁷⁹

Introducción

*“Ninguna mujer está sola,
somos muchas luchando
por la justicia”.*

Lema Feminista⁸⁰

El Foro de Rectoras y Vicerrectoras de Universidades Públicas (FoReVi), constituido en el año 2022, es una organización de rectoras y

79 Bergesio, Liliana (Vicerrectora UNJu) lilianabergesio@gmail.com; Leal, Mercedes (Vicerrectora UNT) lealmer@gmail.com; Leceta, Andrea (Vicerrectora UNSJ) andreleceta@gmail.com; Martearena, María Rita (Vicerrectora UNSa) marteamer@gmail.com; Oliva Cúneo, Julia (Rectora UPC) juliaolivacuneo@upc.edu.ar

80 Se trata de una frase-marco que circula en marchas y movilizaciones feministas en América Latina (Argentina, México, Chile, Perú, etc.) acompañando a víctimas y familiares de femicidios o abusos, en intervenciones frente a tribunales durante juicios por violencia sexual o asesinatos y en campañas en redes sociales para visibilizar casos de injusticia. Es frecuente en pancartas, banderas, posteos y comunicados colectivos.

vicerectoras pertenecientes a diversas instituciones universitarias de gestión pública de la República Argentina que se encuentran dentro del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). El FoReVi tiene como fin contribuir al fortalecimiento de las políticas universitarias desde y con la perspectiva de género y en la promoción de la igualdad de género en la gestión de las universidades públicas. Comparte y sostiene los principios y objetivos de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las violencias (RUGE-CIN), entre los cuales se encuentran el impulso hacia políticas activas en las universidades e institutos nucleados en el CIN para la promoción de relaciones más igualitarias y respetuosas entre los géneros, con el objetivo de brindar pares oportunidades y desde allí educar en la prevención de las violencias y discriminación sexual.

En el presente capítulo se abordará la historia de la conformación y objetivos del FoReVi, así como su vinculación con las políticas de género en el ámbito universitario nacional. Además, y de forma central, se expondrán las acciones del Foro en torno a los protocolos de prevención e intervención frente a las violencias de género en las universidades públicas argentinas. Así, a diez años de su puesta en marcha, se buscará reflexionar sobre los logros alcanzados, los desafíos pendientes y la necesidad de consolidar políticas de Estado que garanticen instituciones libres de violencias.

Los objetivos centrales del documento serán: en primer lugar, analizar brevemente las brechas de género en el sistema universitario nacional. En segundo lugar, describir el rol del FoReVi en la visibilización de la relevancia de los protocolos de prevención e intervención frente a las violencias de género en las universidades públicas argentinas como dispositivos que garantizan derechos, fortalecen la confianza institucional y promueven transformaciones culturales. En tercer lugar, evaluar el impacto de una década de implementación de los protocolos, destacando avances en materia de acompañamiento integral, sensibilización y formación con perspectiva de género, lo cual posibilitará proyectar lineamientos futuros que permitan ampli-

ar, articular y sostener los protocolos en un marco de políticas públicas más amplio y estructural, centrando la atención en rol que les cabe a las máximas autoridades universitarias en esta tarea.

El análisis se desarrollará desde una metodología cualitativa, basada en la reflexión y sistematización de experiencias de las universidades públicas argentinas, expresadas a través del FoReVi, centrada en la identificación tanto de logros y avances como en la detección de obstáculos estructurales y culturales.

Para ello, entonces, en un primer momento se expondrá la situación de las universidades argentinas con respecto al género en su conformación y distribución de cargos. Luego, en una segunda instancia, se presentará la historia de la conformación y desarrollo actual del FoReVi-CIN. El tercer apartado se focalizará en el rol del Foro en torno a los protocolos y, finalmente, se expondrán algunos comentarios finales tendientes a resaltar los principales avances y proyecciones futuras.

En relación a ello enfatizamos que los protocolos de prevención e intervención frente a las violencias de género en las universidades públicas de Argentina generaron instancias de confianza para que las personas que atraviesan situaciones de violencia puedan denunciar sin temor a la revictimización e impulsaron la creación de áreas de género y programas de acompañamiento psicológico, legal y social, entre otras. Ellos deben entenderse como marcos dinámicos en permanente revisión, que necesitan ampliar su cobertura, lograr una mayor articulación interinstitucional, incorporar mecanismos de monitoreo, avanzar en la transversalización de la perspectiva de género e inscribirse en un marco más amplio de políticas públicas contra las violencias de género, que requieren abordajes sostenidos, intersectoriales y coordinados.

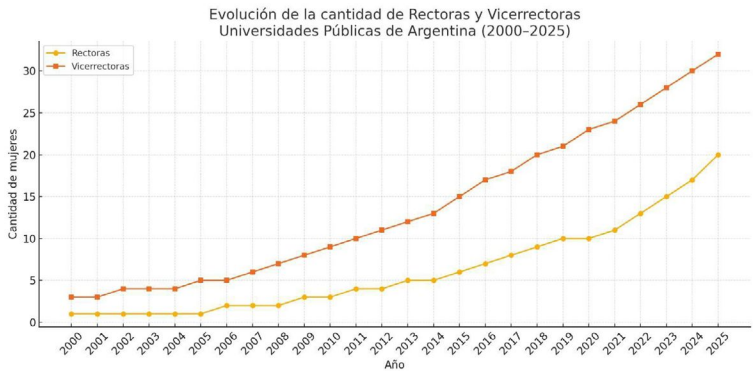
Estado de la situación: brechas de género en el sistema universitario nacional

El sistema universitario argentino exhibe una marcada feminización en matrícula y egresos del estudiantado. Según datos de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) en 2018, el 58,1 % de matrícula y el 61,2 % de egresadas eran mujeres. Esta tendencia se repite a nivel de posgrado, con más mujeres inscriptas y graduadas (59,5 % y 59,6 %, respectivamente). Esta proporción se mantenía para el ciclo 2020-2021, ya que las mujeres representaron el 59,4 % del alumnado, el 59,2 % de las ingresantes y el 61,8 % de las graduadas en universidades estatales.

En cuanto al profesorado y personal nodocente, hay paridad de género en Argentina: el cuerpo docente está compuesto por alrededor del 49 % de mujeres y representación equilibrada también entre nodocentes. Sin embargo, a pesar de la presencia numérica, la distribución interna revela desigualdades según jerarquía.

El término “techo de cristal” alude a una barrera invisible que impide a mujeres acceder a puestos de alta jerarquía pese a la equivalencia o superioridad en preparación académica. En Argentina, aunque las mujeres predominan en matrícula y profesorado, representaban en el año 2022 solo el 12 % de las autoridades máximas de universidades de gestión pública (nacionales y provinciales) y durante 2025 ese número ha ascendido levemente a 16%. Este porcentaje es notablemente mayor para los cargos como vicerrector/a, secretario/a de universidad, decano/a y vicedecano/a, donde las mujeres ocupan entre el 38 % y el 45 %. Para los cargos en vicerrectorados, año a año, se nota un claro incremento de mujeres en esos puestos, aunque no parecen traducirse necesariamente luego en el acceso a cargos rectorales. Del mismo modo, los decanatos no habilitan tales cargos a las mujeres, en contraste con las trayectorias de sus pares varones.

Así, en el año 2000, las mujeres ocupaban apenas el 4% de los cargos de rectorado/presidencia; en el 2010 este porcentaje ascendió a 9 %; y en el 2020 a 11%; lo cual confirma una brecha histórica persistente. Estos datos describen con claridad la segregación vertical masculina, a pesar de la sostenida feminización horizontal en el caso de Argentina.



Fuente: gráfico elaborado por Liliana Bergesio, en base a datos brindados por autoridades del CIN.

Sin embargo, nuestro país no es un caso aislado ya que según datos del Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, en 2020 apenas el 18% de las universidades públicas en América Latina eran dirigidas por mujeres rectoras (UNESCO-IESALC, 2020). Este dato revela una profunda brecha de género en los máximos niveles de toma de decisión en la educación superior, a pesar que, en muchos países de la región, las mujeres son mayoría entre el estudiantado universitario e incluso entre el personal académico en algunos niveles.

Esta desigualdad también se expresa en otras partes del mundo. De acuerdo con un informe de la Asociación Universitaria Europea (EUA) correspondiente al año 2020, en las universidades de los 48 países miembros, sólo el 15 % de los rectorados estaban a cargo de mujeres, frente a un 85 % de hombres. Además, en 20 países no había ninguna mujer desempeñando el cargo de rectora (UNESCO-IESALC, 2021).

Esta desigualdad no solo afecta a la equidad de género, sino que limita la diversidad de perspectivas en la conducción de las universidades y, por ende, empobrece la toma de decisiones y las agendas de transformación educativa. En este contexto, promover liderazgos femeninos y adoptar políticas con perspectiva de género resulta clave para construir una educación superior más inclusiva y democrática.

FoReVi: breve recorrido por su conformación e historia

El FoReVi-CIN se conformó en junio del 2022 en la sede del CIN situada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, presentándose formalmente en el Plenario de Rectoras y Rectores del CIN del mencionado mes y año en la Universidad Nacional de Córdoba. La propuesta inicial de este Foro se había concretado en el Plenario Ordinario de Rectoras y Rectores del CIN durante el mes de abril del 2022 en la Universidad Nacional de Jujuy, como una forma de fortalecer el diálogo entre las autoridades femeninas de las instituciones públicas de educación superior del país. En ese Plenario en Jujuy, varias rectoras y vicerrectoras promovieron su creación enfatizando la aún escasa representación de mujeres en los rectorados, pero también la creciente participación femenina en los vicerrectorados, lo cual fue entendido como una evidencia empírica de un proceso de transformación institucional, enmarcado en la democratización de la vida universitaria y en la ampliación de la equidad de género en los espacios de gestión.

No obstante, este proceso aún se encuentra condicionado por la persistencia de estructuras patriarcales que limitan el acceso de las mujeres a los máximos cargos rectorales, muestra clara del ya mencionado “techo de cristal” en las instituciones universitarias argentinas.

En ese mismo año, 2022, el FoReVi redacta y aprueba su Estatuto donde se establece que su finalidad es la de contribuir al fortalecimiento de las políticas universitarias desde y con perspectiva de género, así como también a la promoción de la igualdad de género en la gestión de las instituciones públicas de educación superior de Argentina. Este Foro representa una experiencia novedosa de diálogo horizontal y construcción de políticas universitarias con perspectiva de género, inclusivas y sostenibles, que recupera la historia de las militancias feministas universitarias del país, las Áreas de Género (muchas pioneras de las décadas de 1980 y 1990), los Protocolos de Prevención e Intervención en situaciones de Violencia de Género (del 2000 en adelante) y, sobre todo, la trayectoria de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (RUGE-CIN), conformada en el 2015 y formalizada en el CIN a partir de 2018. El FoReVi mantiene con la RUGE-CIN un constante diálogo, articula acciones y comparte principios entre los cuales se encuentran el impulso hacia políticas activas en las universidades e institutos nucleados en el CIN para la promoción de relaciones más igualitarias y respetuosas entre los géneros, con el objetivo de brindar igualdad de oportunidades y desde allí educar en la prevención de las violencias y discriminación por motivos de orientación sexual y/o género.

Los propósitos fundamentales del Foro son: constituir un ámbito que reúna a las autoridades femeninas y diversidades en cargos de Rectorado y Vicerrectorado dentro de instituciones universitarias nucleadas en el CIN; visibilizar y garantizar la participación de las mujeres y diversidades en cargos de gestión y toma de decisiones del mismo modo que sus colegas varones; generar y promover un debate colectivo, participativo y federal sobre la creación y aplicación efectiva de políticas universitarias con perspectiva de género y diver-

sidad, así como los desafíos a futuro en la materia, desde la mirada de las rectoras y vicerrectoras participantes del Foro; asesorar e intervenir en las diferentes comisiones del CIN; asesorar a gobiernos, organizaciones no gubernamentales y comunidades en la promoción de acceso igualitario a cargos decisionales, adecuación de protocolos formales de eventos públicos, construcción de información para la elaboración de instrumentos que garanticen igual cargo y remuneraciones sin distinción de género, prevención y erradicación de las violencias y discriminaciones por motivos de género; visibilizar en la comunidad académica la necesidad de un ejercicio efectivo de los derechos a la no discriminación y violencias por motivos de género y diversidad sexogenérica; apoyar a las redes entre grupos e individuos a nivel local, nacional, regional e internacional en asuntos de géneros y diversidades; generar políticas transversales para garantizar la igualdad y erradicar las violencias de género mediante el asesoramiento en las comisiones del CIN, así como también de manera mancomunada y complementaria con la Red RUGE-CIN; promover la identificación de problemas y elaborar posibles soluciones en la temática; impulsar la articulación con otras redes o espacios de rectoras y vicerrectoras de América latina y el Caribe, así como de otros continentes; y desarrollar cualquier otra acción que este Foro, mediante asamblea, se proponga como propósito o meta estratégica para garantizar el alcance y el ejercicio de los derechos antes enunciados.

Forman parte activa de este Foro las personas de género femenino y diversidades que se encuentre ejerciendo en la actualidad el cargo de rectora o vicerrectora en una institución universitaria de gestión pública perteneciente al CIN. A su vez, también continúan como integrantes plenas las rectoras y vicerrectoras que han adherido en ejercicio de su mandato al mismo.

En el Estatuto del Foro se estableció que el mismo es administrado por una Junta Directiva compuesta por una Coordinación Ejecutiva, una Representante de la RUGE-CIN y representantes de los Consejos Regionales de Planificación de la Educación (CPRES).

De esta manera la Junta Directiva se compone de dos coordinadoras: una Coordinadora RUGE-CIN y una Coordinadora Rectora/vicerrectora, y siete Coordinadoras en representación de cada CPRES en calidad de Titulares y siete en calidad de suplentes. No obstante, luego de dos períodos (2 años) se tomó la decisión de modificar esta normativa, ante lo cual la Junta Directiva está conformada por una Coordinadora Ejecutiva y dos Co-Coordinadoras Ejecutivas. Hasta la actualidad estos cargos fueron ejercidos por:

- Período 2022-2023: Liliana Bergesio (Vicerrectora UNJu) y Sandra Torlucci (Rectora UNA/RUGE).
- Período 2023-2024: Andrea Tapia (Vicerrectora UNRN) y Sandra Torlucci (Rectora UNA/RUGE).
- Período 2024-2025: Elizabeth Theiler (Vicerrectora UNVM), Co-Coordinadoras María Ester Legizamón (Vicerrectora UNLu) y Analía Ponce (Vicerrectora UNSJ)
- Período 2025-2026: María Ester Legizamón (Vicerrectora UNLu), Co-Coordinadoras Elizabeth Theiler (Vicerrectora UNVM) y Mercedes Leal (Vicerrectora UNT)

Los cargos de la Junta Directiva tienen la duración de un año, o hasta la siguiente elección, y su mandato puede ser renovado por un único período, considerándose un cargo honorífico.

El FoReVi es un espacio de construcción colectiva con perspectiva de género que busca intervenir en las políticas universitarias, visibilizando el rol de mujeres en diversos ámbitos (como lo hicimos al Homenajear a las Veteranas de Malvinas en el año 2022 y ex rectoras y Presidentas del CIN en el 2023), participando en reuniones académicas, mesas de trabajo y comisiones vinculadas al ámbito universitario en múltiples temáticas, promoviendo la formación y capacitación de diferentes áreas, entre muchas otras acciones.

Desde su conformación, el Foro ha participado activamente en mesas, paneles en diversos encuentros académicos, entre ellos, el *1er Encuentro Regional de Género, Feminismos y Diversidades: “A 40 años de Democracia: mujeres y disidencias en las universidades”*, en junio de 2023. El propósito de este evento fue la promoción de un espacio de encuentro entre las universidades del CPRES NOA para compartir las experiencias en materia de políticas de géneros y diversidades y, a su vez, generar acuerdos y agendas comunes que aporten a la construcción de una universidad más inclusiva e igualitaria. De este evento participaron la Rectora Coordinadora de la RUGE-CIN, Sandra Torlucci (mandato cumplido a inicios del 2025), las integrantes del FoReVi NOA (Mercedes Leal, Marcela Juárez, María Corso y Liliana Bergesio), y la Dra. Dora Barrancos quien tuvo a su cargo la conferencia principal. En junio de 2024 se desarrolló el 2º Encuentro Regional de Género, Feminismos y Diversidades del NOA “Evaluación y proyección de la gestión de políticas de Género del NOA”, con la participación de las Vicerrectoras de CPRES NOA antes mencionadas y de las Coordinadoras de FoReVi (Elizabeth Theiller, Analía Ponce y María Ester Leguizamón). Además, el FoReVi participó del *III Encuentro Nacional de Cátedras de Comunicación y Género de la Red de Carreras de Comunicación y Periodismo de Argentina* (Jujuy, 2023) organizado por las Universidades Nacionales de Jujuy y de Salta y la Mesa de Género de RedCom donde la por entonces Coordinadora Ejecutiva del FoReVi, Liliana Bergesio, expuso los objetivos y alcances del Foro; el *Pre Congreso Argentino de Ciencias Sociales* (Jujuy, 2023) contó también con el panel de Beatriz Garrido quién habló sobre el rol de las mujeres en las ciencias sociales y los avatares de la justicia de género en 40 años de democracia y Liliana Bergesio expuso sobre el FoRevi; el *Encuentro Supraregional de Mujeres* (Córdoba, 2023), expuso en la Mesa Educación para la igualdad contando con la participación de varias Rectoras y Vicerrectoras del Foro; las *III y IV Jornadas Nacionales Haciendo Universidades*

Feministas (Buenos Aires, 2024; Córdoba, 2025) habilitaron espacios (mesas paneles) para visibilizar la creación del FoReVi y las políticas en materia de igualdad de género que viene sosteniendo desde su creación. Nuestro Foro estuvo presente presentando un escrito en la Tercera Conferencia Regional de Educación Superior (Cres+5), celebrada en Brasilia durante 2024, en el Eje N° 9 *Inclusión, diversidad y papel de la mujer en la educación superior*, mostrando la relevancia que representa la existencia de un espacio institucionalizado de debate con agendas de políticas universitarias de género integrado por mujeres que se encuentran en los máximos niveles de gestión de gobierno en las universidades argentinas; en agosto del 2025 el Foro participó en el *I Congreso Nacional de innovación universitaria* (Rosario, 2025) con un simposio bajo el título “Mujeres en la conducción universitaria: educación, investigación e innovación con perspectiva de género”. En el contexto de los 17 años del Centro Cultural Argentino “El Pericón”, Andrea Tapia presentó el homenaje que el FoReVi hizo a las Mujeres Combatientes de Malvinas (Padova-Italia, 2025). También se destaca que el Foro ha participado, en permanente articulación con la RUGE-CIN, en el impulso para llevar adelante la “Capacitación sobre perspectiva de género en el proceso sumarial de las instituciones universitarias” (2023) dirigida a las áreas jurídicas universitarias. Esta iniciativa fue realizada en articulación con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, una actividad fundamental para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los procesos sumariales como en los dictámenes ante denuncias de violencia de género formalizadas. En esta línea señalamos que el trabajo conjunto y articulado con RUGE robustece la agenda del CIN incorporando los asuntos de género en esa dimensión institucional, asignando a las rectoras y vicerrectoras un rol principal en garantizar que las políticas de género sean tratadas e impulsadas en procura de

prevenir la violencia y promover los derechos de las mujeres y las diversidades sexo genéricas en todas las universidades argentinas.

Junto con la participación en estos eventos, ante situaciones críticas, el FoReVi expresa, mediante comunicados y marchas, su posicionamiento de manera fundamentada y colectiva, en defensa de la aplicación plena de una política de género y diversidad en el ámbito de la educación superior. Además de expresarnos ante situaciones críticas y mediante comunicados, el FoReVi se pronuncia en temas de implementación de políticas de género, protocolos de actuación ante situaciones de violencias y fortalecimiento de mecanismos institucionales de inclusión y diversidad.

De esta forma, el FoReVi trabaja para que las instituciones de educación superior de Argentina sean espacios más igualitarios e inclusivos. Entre los avances se puede señalar la importancia de la presencia territorial de las universidades para favorecer el acceso de mujeres y jóvenes jefas de hogar a la oportunidad y derecho de la educación superior. Tenemos en Argentina muchas instituciones localizadas o con sedes en el interior del interior por lo que esta brecha mejoró en los últimos años. También se están generando de forma creciente espacios de cuidado (espacios amigables con la lactancia, centros de cuidados infantiles, ludotecas, etc.), así como programas de becas especiales, que favorecen la inclusión de las mujeres y disidencias en la educación superior. Se promovieron y organizaron áreas específicas, fomentando la investigación y actividades de extensión y la formación de grado y postgrado en temáticas vinculadas a los estudios de género. Además, se han ampliado y fortalecido redes de trabajo colectivo y colaborativo que favorecen la concreción de resultados y el impacto a nivel de la formulación de políticas universitarias.

Sin embargo, las deudas y desafíos son múltiples. Por un lado, la desigualdad por cuestiones de género sigue siendo una constante en los cargos de gestión y en el acceso a la educación superior. Por ello, es necesario avanzar en la promoción de procesos

de paridad en el acceso a cargos políticos institucionales que fortalezcan la construcción de escenarios de igualdad.

Por otro lado, es central contar con presupuestos institucionales con perspectiva de género, ya que las acciones, aún hoy, están signadas por un fuerte voluntarismo y compromiso militante, sin estructuras sólidas ni sustentos presupuestarios. Se requiere fortalecer presupuestariamente a las áreas específicas de género, los Protocolos ante situaciones de violencia y los espacios de cuidado.

También es necesario ampliar el trabajo en red, ya que no sólo debe darse entre instituciones universitarias, sino con los otros niveles del sistema educativo, diversas organizaciones de la sociedad civil y el Estado en general. Se debe profundizar la formación continua y transversal con perspectiva de género en todos los niveles educativos. Resaltando que esta no es una cuestión sólo de formación para mujeres en términos individuales, sino que se vincula con la construcción de una ciudadanía igualitaria y democrática para todes, todas y todos. Y, entre otros temas, se requiere ampliar y mejorar los sistemas de información disponibles sobre situaciones de violencia y discriminación por motivos de género para poder implementar políticas públicas efectivas en el nivel superior de la educación.

Protocolos de actuación frente a violencias de género en las universidades públicas

Desde su creación, el FoReVi-CIN sostiene la imprescindible urgencia de contar con políticas claras, firmes y transversales para prevenir e intervenir en situaciones de violencia de género dentro de los espacios universitarios. La Universidad, como institución formadora de ciudadanía crítica y como parte del sistema público, no puede permanecer ajena a estas problemáticas que atraviesan a la sociedad en su conjunto. Por ello, nuestro foro asume que la construcción de protocolos espe-

cíficos se presenta como un paso fundamental en el camino hacia la erradicación de las violencias y la consolidación de comunidades educativas seguras, equitativas y libres de discriminación.

En este sentido, reivindica la tarea que viene sosteniendo la RUGE-CIN en articulación con todas las universidades públicas para la implementación y permanente revisión de los protocolos de actuación frente a violencias de género debido a constituir una herramienta institucional esencial. No son solo documentos administrativos, sino dispositivos que orientan a las universidades en el reconocimiento de las violencias, la protección de las víctimas, la sanción de las conductas violentas y la promoción de una cultura de respeto e igualdad. Consustanciado con la relevancia que revisten, el Foro asume, junto a la RUGE-CIN, constituirse en garante de los protocolos, dado que ofrecen un marco de acción que asegura el acceso a la justicia y la protección de quienes sufren violencia en el ámbito universitario. Estos instrumentos logran visibilizar la problemática porque permiten que ciertas situaciones previamente silenciadas puedan ser reconocidas y abordadas colectivamente. A su vez, trabajan en la prevención y formación favoreciendo la sensibilización de las comunidades universitarias y contribuyen a modificar prácticas y representaciones naturalizadas. El compromiso que asumen rectoras y vicerrectoras, integrantes del Foro y máximas autoridades universitarias, es consolidar todas las herramientas y dispositivos fundamentales para que la universidad como un actor social asuma un rol activo frente a una problemática estructural, como es la violencia contra las mujeres y disidencias.

Por ello, es necesario destacar que dichos Protocolos, a 10 años de su implementación, han tenido un impacto concreto en las universidades públicas de Argentina. Este impacto se observa en la generación de instancias de confianza para que las personas que atraviesan situaciones de violencia puedan denunciar sin temor a la revictimización. Además, han impulsado la creación de áreas de género y pro-

gramas de acompañamiento psicológico, legal y social, que ofrecen respuestas integrales.

Los protocolos de prevención e intervención ante las violencias de género refuerzan así el compromiso de la universidad con la igualdad de género, enviando un mensaje claro a la sociedad: la violencia no será tolerada en ninguna de sus formas. Este posicionamiento fortalece la legitimidad de las universidades como instituciones comprometidas con los derechos humanos y con la construcción de una cultura democrática. Además, su implementación ha promovido procesos de transformación interna: capacitaciones en perspectiva de género, revisión de normativas académicas y administrativas, inclusión de contenidos de género en planes de estudio, y articulación con organismos estatales y organizaciones feministas, entre otras.

Sin embargo, es necesario destacar que dichos protocolos no deben entenderse como instrumentos estáticos, sino como marcos dinámicos en permanente construcción. Sus posibilidades están vinculadas con la capacidad de adaptarse a contextos cambiantes y a nuevas demandas sociales. Es así que entre las principales proyecciones, se encuentra: ampliar su cobertura para llegar a todos los claustros y niveles de la vida universitaria; lograr una mayor articulación interinstitucional que posibilite conformar redes entre universidades y organismos estatales para fortalecer las intervenciones y compartir buenas prácticas; generar mecanismos de monitoreo y evaluación a partir de sistemas de seguimiento que permitan medir su efectividad y realizar ajustes; y por último, avanzar en la transversalización de la perspectiva de género de manera integral en todas las políticas y funciones universitarias.

En relación a las tareas pendientes, tal vez el mayor desafío es la falta de recursos específicos, las resistencias culturales, las dificultades de acceso en universidades con sedes en territorios alejados y la necesidad de sostener las políticas más allá de los cambios de gestión. Por ello, es necesario enfatizar que los protocolos universitarios contra las violencias de género, aunque valiosos e imprescindibles, no son suficientes

por sí mismos. Deben inscribirse en un marco más amplio de políticas públicas sostenidas contra las violencias de género, las cuales requieren abordajes sostenidos, intersectoriales y coordinados.

La universidad tiene la potencialidad de ser un laboratorio de experiencias y un espacio de innovación en políticas de género, siendo requisito indispensable el respaldo del Estado para garantizar su financiamiento, fortalecer la articulación con el sistema judicial y acompañar la implementación de medidas. De allí la importancia de la Ley Micaela y de otras normativas nacionales y provinciales que respaldan y legitiman el trabajo realizado en las casas de estudio. Por ello es que se sostiene que las políticas contra la violencia de género deben ser consideradas políticas de Estado, es decir, acciones sostenidas en el tiempo, con continuidad y estabilidad, más allá de los cambios coyunturales en la gestión política.

Comentarios finales

El FoReVi-CIN, a 10 años de la implementación de los Protocolos en la Universidades de Argentina, reafirma su claro compromiso con la erradicación de las violencias de género, argumentando que los protocolos se presentan como herramientas indispensables para prevenir, intervenir y transformar, pero también como catalizadores de un cambio cultural más amplio. Su relevancia radica en que garantizan derechos, visibilizan problemáticas históricamente silenciadas y fortalecen a la universidad como institución democrática. Su impacto se traduce en la creación de espacios de confianza, en la transformación de las prácticas institucionales y en la formación de generaciones con mayor conciencia de género.

Sin embargo, las posibilidades futuras dependen de la capacidad de sostener y ampliar estos dispositivos, enfrentando desafíos estructurales y culturales. Pero, sobre todo, dependen de

la articulación con políticas públicas nacionales y provinciales que reconozcan que las violencias de género no son un problema individual ni sectorial, sino social y estructural. Por ello, sin políticas activas y sostenidas contra las violencias de género, no hay universidad pública posible que cumpla plenamente con su misión social. Desde el FoReVi-CIN sostenemos nuestro compromiso con la educación universitaria como un derecho humano fundamental que debe ser garantizado por el Estado y en este marco disponer de todo nuestro esfuerzo institucional para la construcción de universidades como ámbitos libres de violencias, donde se garantice la igualdad, el respeto y la dignidad de todas las personas.

Bibliografía/Fuentes

IESALC-UNESCO. (7 de marzo de 2020). *¿Dónde están las rectoras universitarias en América Latina?* Recuperado de página web del IESALC

IESALC-UNESCO. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>

Secretaría de Políticas Universitarias. (2021). *Datos estadísticos del sistema universitario argentino 2018-2020*. Ministerio de Educación de la Nación. <https://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar>

Epílogo

Dora Barrancos¹

Mientras atravesamos un ciclo aciago de retroceso de los derechos humanos en nuestro país, con especial impacto regresivo para los segmentos populares y sobre todo para las mujeres, la diversidad sexo genérica, las personas con discapacidad y en general para las comunidades que ya venían sufriendo déficit de reconocimiento, emerge este texto encomiable desde el seno de la vida universitaria, también azotada por la condena al ostracismo dado el ahogo de recursos. Este epílogo cierra un conjunto expresivo de reflexiones de un muchxs colegas de todas las regiones del país en torno del crucial significado que tiene el enrolamiento de las Universidades públicas en la procura fundamental de la equidad de género y la transformación decisiva de los fundamentos patriarcales del conocimiento. La encrucijada de la extrema derecha, empeñada en obstruir prerrogativas y degradar lo conseguido en más de un siglo de luchas, exhibe obstinación en aniquilar el sistema educativo público. Y no puede dejar de mencionarse el combate explícito al conocimiento científico que se expresa en las fórmulas neo fascistas –una inversión paradójica de las concepciones

1 Es investigadora, socióloga, historiadora, educadora y feminista argentina. Es doctora en Historia por la Universidad Estadual de Campinas (UNICAMP), Brasil, profesora consulta de la Universidad de Buenos Aires, fue Directora del Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género (IIEGE) de la Facultad de Filosofía y Letras (UBA) y es Investigadora Principal del Conicet, en donde formó parte del directorio entre 2010 y 2019.

iluministas que dieron sustento al liberalismo–, lo que amplía el significado de los análisis aquí congregados. Desde inicios de la década de 1990 nuestras casas de estudios superiores iniciaron el camino de examinar específicamente la condición de las mujeres en sus múltiples realidades y dimensiones, tanto como los cambios socio-históricos que afectaron las mallas complejas de las relaciones de género. En 1991 hubo un primer encuentro en la Universidad Nacional de Luján que alojó a un puñado de colegas de diversa formación –aunque abundaban las historiadoras–, cuyo interés era investigar la situación de las mujeres desde una perspectiva que, para la mayoría de quienes participaron, remitía también a una identificación feminista. Largo trecho el recorrido desde entonces en el que la mayoría de los núcleos y programas se transformaron en centros especializados, y en el que se advirtió una inexorable modificación de la nomenclatura “mujer” por la admisión del concepto de “género”, que pudo ser muy discutido en otras experiencias, pero no así en los diversos ámbitos locales en los que se verificó una amplia adopción del lexema. Los abordajes de este libro dan cuenta de la conmoción suscitada en todos nuestros recintos académicos, el desborde de las exigencias de paridad más allá de los equipos investigativos.

Pero evoquemos algunos hitos. El siglo XXI se abrió de manera dramática con los acontecimientos de la derrocada de un gobierno constitucional obligado a renunciar –crisis que fue la culminación esperada de las infortunadas medidas neoliberales de los años 90–, pero tuvo más de una década de aciertos incontestables con el giro político asumido bajo el paradigma económico de la expansión del mercado y la redistribución del ingreso. Dígase también de expansión del estatuto de ciudadanía, de reconocimiento de *derechos personalísimos* como lo fueron la ley de matrimonio igualitario y la ley de identidad de género que confirieron a nuestro país un estatuto peculiar en el ascenso de los derechos humanos. La expansión del sistema universitario público resultó una de las realizaciones más impactantes en términos de ofrecer significado tangible a la conjunción

valorativa de la educación superior como derecho. Y deben admitirse las transformaciones de la sociedad civil y el calado de las sensibilidades feministas, pues fueron sus movilizaciones las que consagraron el “*Ni Una Menos*” desde junio de 2015. El movimiento consiguió una proyección notable y sus consecuencias sobre las instituciones de nuestro país han resultado de incontestable magnitud. La sanción de la “Ley Micaela” en 2018 sumó efectos incrementales sobre el tejido de mentalidades y posiciones de no pocos funcionarios (y funcionarias), especialmente cuando la obligación de capacitarse resultó ineludible desde 2020 –aunque debe decirse que en la actual coyuntura el Poder Ejecutivo Nacional ha suspendido por completa esa responsabilidad, tributando a su postura por completo adversa a la “ideología de género”–

Lo que resulta evidente, y creo que el acuerdo es unánime, es la repercusión de los fenómenos epistémicos, culturales, sociales y políticos en clave de equidad de género, del reconocimiento de la asimetría sexo genérica y de la percepción del vínculo ínsito entre patriarcado y todas las otras formas de desigualdad en la vida universitaria. Aunque se hubieran extendido y consolidado en los ambientes académicos los análisis y las reflexiones sobre la múltiple condición femenina y las diversidades sexo genéricas, fue relativamente tardía la aparición de lo que podríamos sindicar formas del “para sí”. En efecto, tal como lo he sostenido algunas veces, investigábamos y denunciábamos a un tiempo la violencia que se ejercía sobre “las otras”, pero no sobre “nosotras” y así omitimos por largos años las referencias a las agresiones situadas en nuestro contexto institucional. Seguramente en no pocos de los núcleos/programas/centros dedicados a indagar las relaciones de género surgieron las cuestiones acuciantes en torno a la necesidad de crear algún dispositivo, tal vez un observatorio, destinado a servir de receptáculo de denuncias sobre todo teniendo en cuenta lo que circulaba con asiduidad: las quejas, y las angustias, sobre coacciones sexuales por parte de profesores a menudo prestigiosos. Pero creo no equivocarme en sostener que esos impulsos quedaron tronchados

por la persistencia de sentimientos que anticipaban la frustración, convencidas de la imposibilidad de llevar adelante tamaños desafíos. Era una empresa condenada a lo inviable.

Hasta que sobrevino el ciclo de 2014 que nos convocó con la primera iniciativa de protocolo que debemos a la Universidad Nacional del Comahue. La emulación se hizo imperativa y asistimos a una acción concatenada que demandó ingentes esfuerzos y no pocos disgustos, porque es cierto que en algunas universidades fueron mayores los tropiezos. En septiembre de 2015 la construcción colectiva permitió el primer acuerdo inter universitario con una veintena de representaciones, muñón de lo que más tarde sería la RUGE con el paso histórico del reconocimiento realizado por el CIN en 2018. Estamos cerca de una década de acciones más incisivas para prevenir y sancionar las violencias de muy distinto orden que se experimentan en todos los sectores y en cualquiera de los espacios en los que transcurre la vida institucional.

Este libro ofrece un conjunto enfático de experiencias y revela diferentes circunstancias según contextos que toman la forma de un balance crítico de lo actuado. La percepción aguda de quienes han elaborado los análisis se torna una contribución para seguir reflexionando sobre los caminos que debemos transitar para que se transformen radicalmente las asimetrías patriarcales, las fórmulas violatorias del principio basal de la integridad, la punición proporcional y no la arbitraria, y los desafíos –como se sostiene en las páginas precedentes– para una pedagogía que desarticule la supremacía de cualquier género. Estoy segura de que, en su amalgama común, el feminismo que tracciona en la base de las consideraciones aquí expuestas, no refiere erróneamente al mito de un cauce que se refiere sólo a las mujeres, sino a la emancipación de la condición humana. Los varones cuyas vidas transcurren en alguna medida y de determinada manera en los espacios institucionales de la universidad deben saber que el feminismo les atañe pues se trata de una interpelación decisiva para extinguir la mochila violenta e irracional del patriarcado.

Si hay una conclusión que pueda expresarse de este libro es la convicción de que es fundamental la ampliación de los dispositivos que puedan ser correctores, modificadores de las conductas, pero sobre todo que resulten de gran eficacia pedagógica. Y que nada será tan decisivo como la contribución de los diferentes grupos de varones, envolviéndose en ejercicios de aprendizaje para poner en entredicho sus equipamientos mentales, sensibles, emocionales. Proponemos revisión de la masculinidad hegemónica, propensión a la apertura crítica, creación de espacios de conocimiento comunes intergenéros –sí, desde luego, con el aporte de las disidencias sexo genéricas que puedan trascender a los pactos y los acuerdos–. Necesitamos nuevas estructuras relacionales y también una alteración epistémica profunda de todas las vertientes de las canónicas formas del conocimiento. Buscamos dignificar los vínculos y alterar la hermenéutica del conocimiento. Apostamos a la convicción, el compromiso y la pasión de quienes adhieren a la gran marcha RUGE, y a ella nos sumamos.

Sobre lxs autorxs

Compiladoras del libro

Victoria Primante. Es psicóloga (UBA) y maestranda en Salud Mental Comunitaria (UNLA) con formación en Bioética Clínica y Social (UNESCO). Secretaria de Igualdad, Derechos y Diversidad (UNA), Coordinadora Ejecutiva (RUGE-CIN), profesora adjunta de Géneros, Diversidades y Sexualidades (UNDAV), docente de Ética Profesional (Instituto Superior de Tecnicaturas para la Salud - Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires).

Leila Selena Zimmermann. Es maestranda en Estudios y Políticas de Género (UNTREF), licenciada en Sociología (EIDAES-UNSAM). Se desempeña en el Área de Investigación, Formación y Políticas Culturales, de la Secretaría de Igualdad, Derechos y Diversidad (Universidad Nacional de las Artes), y como asistente de la Coordinación Ejecutiva en la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE-CIN).

Autorxs del libro

Eva Rodríguez Agüero. Es doctora en Ciencias Sociales y licenciada en Comunicación Social. Docente en grado y posgrado. Secretaria General del Instituto de Estudios de Género y Mujeres (UNCuyo). Es autora del libro “Feminismos del sur. Mujeres, política y cultura en la Argentina de los 70” (2013) y co-compiladora de dos obras: por un lado, “Un mapa nocturno feminista. Comunicación y géneros en América Latina” (2025) junto a Carolina Justo von Lurzer; y por el otro, “Feminismos en la comunicación. Medios, redes y activismo al calor de la cuarta Ola”, junto a Natalia Encinas. Es representante titular RUGE-CIN por la UNCuyo (CPRES Nuevo Cuyo).

Irma Ortiz Alarcón. Es magíster en Sociedades e Instituciones, licenciada en Comunicación Social-Periodista. Docente en las carreras de la Lic. de Comunicación y Lic. de Periodismo, de la Universidad Nacional de San Luis. Coordinadora Académica de la Especialización en Estudios de Género con intervención en salud, educación y comunicación (UNSL). Integra la Coordinación política de la Red Latinoamericana de Mujeres por los derechos sociales y ambientales. Militante feminista, madre, hermana, hija, nieta, compañera y amiga.

Sofía Arduso. Es licenciada en Trabajo Social (UNMDP), maestranda en Políticas Públicas y Feminismos (UNPAZ) y maestranda en Políticas Sociales (UNMDP). Secretaria de Fortalecimiento Institucional y Derechos Humanos (Facultad de Cs. de la Salud y Trabajo Social - UNMDP). Docente en las licenciaturas en Trabajo Social y en Enfermería en la FCSYTS. Fue Secretaria de Políticas de Género en la FCSYTS (2021-2025) y Coordinadora del Programa Integral de Políticas de Género de la UNMDP (2017-2020). Representante RUGE-CIN por la UNMDP.

Luciana Soledad Basso. Es docente de grado y posgrado e investigadora (UNER). Licenciada en Comunicación Social (UNER). Especialista en Políticas Públicas y Justicia de Género (CLACSO). Doctoranda de Estudios de Género (UNC). Directora de la Diplomatura de Formación Universitaria en Género desde la perspectiva de los Derechos Humanos (UTN-FRP y Acción Educativa Santa Fe). Se desempeña -desde su creación- en la Autoridad de Aplicación del Protocolo de Actuación de las Expresiones y Acciones Discriminatorias basada en las Violencias Sexistas en el ámbito Universitario (UNER). Coordinadora del CPRES Centro (RUGE-CIN). Activista feminista y por los Derechos Humanos.

Liliana Bergesio. Es licenciada en Antropología, diplomada en Género, Cultura y Poder, diplomada Superior en Economías Populares y Feministas, especialista en Docencia Superior, magíster en Teoría y Metodología de las Ciencias Sociales y doctora en Ciencias Sociales. Directora de la UNICCS/FHyCS-UNJu y Co-Directora del CETAS/FCA-FHyCS-UNJu. Miembro (fundadora, 1995) del Área Interdisciplinaria de Estudios de la Mujer y el Género (UNJu). Es directora de las Maestrías en Políticas Públicas y Desarrollo en Contextos Regionales (FCE-UNJu) y en Estudios de Género y Políticas Públicas (FHyCS-UNJu). Fue la Primera Coordinadora Ejecutiva del Foro de Rectoras y Vicerrectoras de Universidades Públicas (FoReVi-CIN) y actualmente es Vicerrectora de la UNJu.

Mariela Romina Bernardez. Es coordinadora del Programa de Políticas de Género de la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) y representante en la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE-CIN). Docente en la Maestría en Género y Derechos (UNGS-UADER) y en Escuela Media. Licenciada en Comunicación Social (UNLaM); especialista en

Comunicación, Género y Sexualidades (FSOC-UBA) y en Políticas Públicas para la Igualdad (CLACSO). Activista feminista y realizadora audiovisual.

Paola Daniela Cerutti. Es abogada (FADeCs-UNCo, 1991). Docente de grado del Departamento de Derecho Privado (FADeCs-UNCo, 1994). Fue Secretaria Académica y Posgrado (2008-2014) y Secretaria de Investigación (2009-2010) en FADeCs-UNCo. Actualmente es Secretaria General y de Programación de la Sede Alto Valle-Valle Medio (UNRN) (2016-). Representante Titular por la UNRN ante la RUGE-CIN (CPRES Sur) y ante la Red de Género de la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUAL) (2018-). Coordinadora del Plan de Igualdad de Género UNRN (2019-). Abogada apoderada de la Universidad Nacional de Río Negro (2015-).

Daniela Losiggio. Es doctora en Ciencias Sociales (Universidad de Buenos Aires), magíster en Sociología de la Cultura (IDAES/Universidad Nacional de San Martín) y licenciada en Ciencia Política (UBA). Es investigadora adjunta en CONICET (Instituto de Investigaciones Gino Germani) y docente universitaria en la Universidad Nacional Arturo Jauretche y en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Actualmente es Directora de Género, Diversidad y Derechos Humanos en UNAJ. Su último libro fue publicado en 2025 y se titula “El origen de la desigualdad. Estado feminismos en la teoría política” (CLACSO-IIGG).

Ileana Marina Chirinos Escudero. Es contadora pública nacional (UNSL), magíster en Administración de Empresas (Universidad de Belgrano) y MBA en la École Nationale des Ponts et Chaussées de París. Mediadora en ejercicio en el Centro de Mediación “Dr. Ramiro Podetti” de Villa Mercedes y profesora por concurso de Mediación y Psicología Social I y II en las carreras de Lic. en Economía y Lic. en

Enfermería (UNVIME). Representante de la UNVIME ante la RUGE-CIN e integrante del CPRES Nuevo Cuyo. Integró durante seis años el equipo interdisciplinario de género de la Secretaría de la Mujer del Municipio de Villa Mercedes. Escritora, autora de “Centauras”, y colaboradora en medios de opinión mediante cuentos, poemas y textos sobre género y sociedad.

Rocío Jimena Cordones. Es profesora y licenciada en Sociología (FSOC-UBA). Trabajadora nodocente en el Programa por la Igualdad de Género de la Dirección de Cooperación y Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Lanús. Docente de la materia de Sociología en la Facultad de Derecho de la Universidad de Lomas de Zamora. Se encuentra estudiando la especialización en género, políticas públicas y sociedad de la UNLa. Diplomada en Educación Sexual Integral (Escuela de Humanidades - UNSAM).

Camila Dordoni Aller. Es tesista de la licenciatura en Sociología (EIDAES-UNSAM). Ha participado en proyectos de investigación y publicaciones vinculados a temáticas de género, sexualidades, violencias, sociabilidad y universidad. Desde 2021 trabaja en el Área de Intervención y Promoción de Derechos de la Secretaría de Igualdad, Derechos y Diversidad (UNA), donde es miembro del Equipo Referente del Protocolo para la atención de las violencias sexogenéricas, y de la Consejería en Promoción de Derechos en Salud y Género. Es representante titular en la RUGE-CIN por la UNA (CPRES Metropolitano) e integrante de las Comisiones de Protocolos y de Políticas de Igualdad y Diversidad RUGE-CIN.

Malena Espeche. Es magíster en Gobierno, Liderazgo y Políticas Públicas (IADG). Licenciada en Ciencia Política (UBA). Jefa de Tra-

bajos Prácticos de Géneros, Diversidades y Sexualidades (UNDAV), Docente de Filosofía y Metodología de las Ciencias Sociales (UBA). Investigadora del Centro Cultural de la Cooperación en el grupo de Epistemologías Críticas.

Lucia Fernández. Es doctora en Ciencias del Lenguaje (Mención Culturas Comparadas) otorgado por la Universidad Nacional de Córdoba (CONEAU CAT A), profesora titular exclusiva de cátedras de Literatura Anglófona del Dpto Inglés Facultad de Humanidades, e investigadora categorizada en el sistema nacional de categorizaciones. Dirigió y dirige trabajos de investigación relacionados con culturas comparadas y género. Ha escrito libros sobre Luis Franco: “Luis Franco y Walt Whitman: La mujer como transgresión” (en colaboración); “La generación de identidades y discursividades en torno a la corporeidad en Shakespeare, Atwood y Jorge Paolantonio”; “Cuerpos que migran”; entre otros. Es representante RUGE-CIN por la UNCa y dirige las tres menciones de los doctorados en ciencias humanas: Lengua y Literatura, Estudios Sociales y Culturales y Educación (Facultad de Humanidades - UNCa).

Julieta Ferreyra Gallotti. Es licenciada en Ciencia Política (UNRC). Coordinadora del Área de Actuación ante situaciones de violencias y discriminación por razones de géneros en la Universidad Nacional de Río Cuarto. Representante RUGE-CIN.

Lorena Fioretti. Es docente, investigadora y extensionista de la Universidad Provincial de Córdoba (UPC). Doctora en Letras Modernas (UNC), diplomada en Estudios Avanzados en Filosofía (UNED-Madrid) y licenciada y profesora en Psicología (UNSL). Desde el 2024 forma parte del Equipo de Atención ante Situaciones de Violencia de

Género del Programa de Género de la UPC. Integra la Colectiva de Investigación y Activismo universitario Las Tipas. Ha dictado el módulo transversal de género para los ingresos de toda la UPC y participado como tallerista en la Diplomatura en Formación de Acompañantes Comunitarias/os contra la Violencia de Género. Es activista feminista.

Ludmila Fredes. Es directora de Género y Diversidad Sexual de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM). Representante RUGE-CIN por la UNSAM y coordinadora de la Comisión de Políticas de Igualdad y Diversidad Sexual en la mencionada Red. Profesora Adjunta a cargo de la cátedra “Trabajo, género y economía del cuidado” de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Integrante del CIRFEM (Circuito de Formación Feminista) de la misma Facultad. Directora de la Diplomatura en Políticas institucionales de género y diversidad sexual desde la perspectiva de los derechos humanos (EIDAES-UNSAM). Compiladora del libro “Hacia una universidad para todxs. Desafíos de las políticas universitarias para el fortalecimiento de las trayectorias estudiantiles LGBTIQ+”. Maestranda en Estudios del Trabajo (FLACSO). Diplomada en Educación Sexual Integral de la (EHUM-UNSAM) y licenciada en Relaciones del Trabajo (FSOC-UBA).

Denise Fridman. Es socióloga (UBA). Especialista y Magíster en Problemáticas Sociales Infanto juveniles (UBA). Realizó la Diplomatura en Educación Sexual Integral en la Universidad de Córdoba. Se desempeñó como coordinadora del Programa de Género y Diversidad Sexual de la UNIPE, donde actualmente es profesora adjunta e investigadora extensionista. Ha coordinado proyectos sobre ESI y género en la formación docente. En la UBA es integrante del Observatorio de Adolescentes y Jóvenes del Instituto de Investigaciones Gino Germani e integrante del Grupo de estudio sobre Ciudadanía, Transición Edu-

cativa y Convivencia (GECITEC) en la FLACSO Argentina. Es parte del Movimiento Federal XmásESI y de la RED RUGE-CIN. Trabaja en formación docente sobre convivencia y ESI, ha escrito diversos artículos y realizado presentaciones sobre dichas temáticas.

Analía García. Es profesora y licenciada en Historia (UNNE). Especialista en Historia de las Mujeres y Estudios de Género (UNLu). Vicedecana de la Facultad de Humanidades, coordinadora del Programa Humanidades Diversa(s) y representante titular RUGE-CIN por la UNNE. Ha integrado la Comisión redactora del Protocolo Universitario y la Comisión Ad Hoc del Protocolo Universitario. Dictante de cursos de Posgrado, directora de trabajos finales de la Especialización en Educación en Géneros y Sexualidades (UNLP). Fue directora de la Diplomatura Género y Sexualidades en conjunto con el Gobierno de la Provincia del Chaco.

Maiara García Dalurzo. Es licenciada en Psicología (UCASAL). Integrante de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual de la UNNE. Docente adscripta en Facultad de Medicina.

Gisela Giamberardino. Es doctora en Metodología y Sociología (Università degli Studi di Trieste, Italia), licenciada en Trabajo Social (UNICEN). Directora del Área de Políticas de Género (UNICEN); Coordinadora del Grupo de Estudios en Ciencia, Sociedad y Cultura (CiSoC-FCH-UNICEN); profesora titular exclusiva (FCH-UNICEN). Es investigadora y activista feminista y lesbiana. En el marco de actividades de investigación y extensión estudia la configuración de desigualdades sexo-genéricas y las formas de agenciamiento de la comunidad LGBTBIQ+. Docente de posgrado en universidades públicas de Argentina; México y Honduras en temas relacionados

a las epistemologías críticas feministas. Representante RUGE-CIN por UNICEN. Fue coordinadora RUGE-CIN del CPRES Bonaerense (2020-2022).

María Victoria Hinojosa. Es licenciada en Sociología (UNVM) y maestranda en Género, Sociedad y Políticas (FLACSO). Forma parte del equipo del Programa de Género y Sexualidades de la Secretaría de Bienestar (UNVM). Es capacitadora en Ley Micaela y participante de proyectos de investigación y extensión vinculados con las temáticas de género, sexualidades, ESI y derechos.

Mercedes Leal. Es profesora en Ciencias de la Educación (UNT) y doctora en Educación (UNT). Directora de proyectos de investigación nacionales e internacionales en red sobre el campo de estudio de las políticas universitarias y la profesión académica. Fue decana de la Facultad de Filosofía y Letras (periodo 2014-2018 y 2018-2022). Actualmente es vicerrectora de la UNT. Integrante y Coordinadora de la Mesa Ejecutiva del FoReVi-CIN (Foro de Rectoras y Vicerrectoras de Universidades Públicas).

Andrea Leceta. Es vicerrectora de la UNSJ. Profesora de Enseñanza Media y Superior en Lengua y Literatura Inglesa (UNSJ). Diplomada Superior en Constructivismo y Educación (FLACSO). Especialista en Educación y TIC. Profesora Titular de Introducción a la Pronunciación y Fonética y Fonología Inglesa I. Profesora responsable del Taller de inglés del Doctorado en Geografía. Profesora categorizada en el Programa de Incentivos. Fue Secretaria Académica de la FFHA-UNSJ (2016-2025). Se desarrolló como directora y subdirectora de Departamento (2008-2016). Investiga y publica en el área de Lingüística Aplicada, sobre el proceso de aprendizaje y adquisición del inglés

como lengua extranjera. Fue becaria Fulbright (Programa de Intercambio Docente 2007-2008).

María Noelia Lopez. Es licenciada en Trabajo Social (FTS - UNLP) y diplomada en equidad de género en salud (MINSAL. PBA - UNLP). Especialista en políticas del cuidado con perspectiva de género (CLACSO - FLACSO BRASIL). Maestranda en Trabajo social (FTS - UNLP). Es profesora adjunta, investigadora y extensionista de la Facultad de Trabajo Social (UNLP). Directora de Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Presidencia de la UNLP. Representante alterna RUGE-CIN por la mencionada universidad.

María Rita Marteatrena. Es licenciada en Química (UNSa.), doctora en Ciencias Área Química (UNSa.). Vicerrectora de la Universidad Nacional de Salta, desde 2025 al 2028. Profesora de las cátedras de Química Biológica y Microbiología General y de los Alimentos de la Facultad de Ciencias Exactas. Directora de Proyectos de investigación. Coordinadora del Área de Género de la UNSa.

Gonzalo Nicolás Molina Graziano. Es coordinador del Área de Género, Diversidad Sexual y Derechos de la Facultad de Ciencias de la Vida y la Salud (UADER). Representante RUGE-CIN por UADER. Activista por los Derechos Humanos de personas LGTBTTTIQPNB+. Es egresado de la 1ra Escuela Internacional de Posgrado en Igualdad de Géneros, Sexualidades y Derechos CLACSO - Universidad de La Habana y CENESEX (Cuba, 2019).

María Julia Oliva Cúneo. Es rectora de la Universidad Provincial de Córdoba. Impulsa la regionalización de la institución en todo el

territorio provincial. Licenciada en Escultura (UNC), especialista y maestranda en Crítica de las Artes (UNA) y doctoranda en Artes (UNC). Con amplia trayectoria en la gestión educativa y cultural, fue Secretaria Académica de la Universidad, decana y vicedecana de la Facultad de Arte y Diseño (UPC).

Marcela Pozzi Vieyra. Es doctora en Estudios de Género (CEA-UNC) y licenciada en Ciencia Política (UNVM). Fue coordinadora del Programa de Género y Sexualidades de la UNVM desde 2014 a 2019, año en el cual asumió como Secretaria de Bienestar (cargo que ocupa hasta la actualidad). Docente adjunta del Seminario “Sexualidades, Género y Derechos” (IAPCH-UNVM). Es asesora académica de la Especialización en Abordajes de Problemáticas Sociales desde la Perspectiva de Género y Diversidades (UNSL). Investiga desde hace más de una década sobre Educación Sexual Integral desde una perspectiva foucaultiana y dirige proyectos de extensión del mismo tema. Representante titular RUGE-CIN por la UNVM (CPRES Centro).

Camila Quargnenti. Es licenciada en Comunicación Social (UNC) y doctoranda en Estudios de Género (CEA-UNC). Integra el Programa de Género (desde 2018) y el Equipo de Atención y Seguimiento de las Violencias de Género, ambas áreas en la Universidad Provincial de Córdoba. Forma parte de la Colectiva de Investigación y Activismo universitario Las Tipas. Es docente de Seminarios de Educación Sexual Integral en entornos no escolares y del Seminario de Perspectiva de Género, transversales a todas las carreras de la UPC. Representante RUGE- CIN por la UPC.

Teresita Rodríguez Morales. Es historiadora y editora formada en la Universidad de Chile y en la Universidad Nacional de La Plata. Licen-

ciada en Historia, especialista en Género y Problemas Sociales Contemporáneos y candidata a doctora en Historia. Ha sido becaria del CONICET y consultora para ministerios y organismos internacionales. Actualmente se desempeña como nodocente en la Secretaría de Ciencia y Técnica de la UNLP; asesora de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad de la misma universidad, y como editora en revistas científicas universitarias de Chile y Argentina.

Florencia Laura Rovetto. Es Secretaria del Área de Género y Sexualidades de la UNR, desde 2019. Investigadora Independiente del CONICET (CIFEG-UNR). Doctora en Ciencias de la Comunicación, magíster en Iniciación a la Investigación en Periodismo y magíster en Comunicación y Educación (Universidad Autónoma de Barcelona). Licenciada y profesora en Comunicación Social (UNR). Es directora del Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género (CIFEG) y de la Maestría en Políticas Feministas de la Facultad de Ciencia Política y RR.II. (UNR). Dirige proyectos de investigación vinculados con las temáticas de género, violencia, medios de comunicación y producción periodística.

Cecilia Maricel Russo. Es abogada, diplomada en DESC y magíster en Derechos Humanos. Especializada en Género con experiencia en gestión pública. Relaciones Inst. y Modernización (RW/Chubut). Fue referente provincial del Consejo Federal DDHH (2012-15). Actualmente es coordinadora del CPRES Sur (RUGE-CIN) y referente institucional de la Mesa Provincial Interpoderes para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género (2017/2020 -26). Coordinadora de Gestión a/c Observatorio de Género y DDHH (UDC). Es docente universitaria y formadora Ley Micaela. Entre sus publicaciones, se

encuentra el libro de autoría colectiva “Salud mental. Género y Cuidados” (Editorial UDC).

Julia Saldaño. Es licenciada en Trabajo Social (UNT) y especializada en Estudios de Mujeres y de Género (UNT). Secretaria de Género, Diversidades y DDHH de la Universidad Nacional de Tucumán (UNT). Profesora adjunta de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNT. Representante RUGE-CIN por la UNT (CPRES NOA).

Erika Yamila Sánchez. Es profesora en Ciencias de la Educación. Docente adjunta e Investigadora de la Facultad de Humanidades, Medicina y Ciencias Exactas y Naturales y Agrimensura. Directora de Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Universidad Nacional del Nordeste.

Patricia Graciela Sepúlveda. Es magíster y especialista en Ciencias Sociales y Humanidades mención en historia por la Universidad Nacional de Quilmes. Licenciada en Educación por la UNQ y profesora de Historia por el Instituto Joaquín V. González. Profesora Adjunta Ordinaria del área de Historia de la UNQ. Directora del Diploma de Posgrado Géneros, Feminismos y Derechos Humanos. Coordinadora del Programa Institucional Género y Diversidad dependiente de Rectorado y de la Cátedra Abierta de Género y Sexualidades del Departamento de Ciencias Sociales de la UNQ. Es representante RUGE-CIN e integrante del comité de Género de la Asociación de Universidades Grupo Montevideo (AUGM).

Claudia Beatriz Ugarte Sotelo. Es antropóloga y militante feminista. Referente del Protocolo de Prevención e Intervención ante Situacio-

nes de Violencias de Género (UNJu). Posee experiencia en la implementación de Políticas Públicas para la inclusión de mujeres en tareas consideradas tradicionalmente masculinas; programas de desarrollo local orientados a mujeres en la Puna jujeña y en Andalucía; como así también en Programas de Mejora Social de Hábitat en el Magreb. Luz del Sol Sánchez. Es docente de la Carrera de Historia e investigadora del Consejo de Investigación de la Universidad Nacional de Salta. Magíster en Estudios Históricos Literarios de Frontera (U.N.Sa.), especialista en Estudios de Género (U.N.Sa.), especialista en Docencia Universitaria (U.N.Sa.), licenciada y profesora en Historia (U.N.Sa.). Militante feminista. Responsable de la Comisión de la Mujer de la U.N.Sa, Se desempeña en RUGE-CIN como representante titular y Coordinadora del CPRES NOA. Dictante de cursos de posgrado, directora de trabajos finales de posgrado y tribunal evaluadora de trabajos de posgrado con perspectiva de género. Docente a cargo de la asignatura optativa/cátedra abierta ESI y del seminario de grado “Género y Ciencias Sociales”. Es formadora en Ley Micaela.

Corina Velardez. Es licenciada en Trabajo Social (UNC), diplomada en Estudios Feministas (UNCAUS) y especializanda en Intervención sobre Problemáticas Sociales (UNaM). Fue referente del Protocolo Institucional de intervención ante situaciones de discriminación y violencias de género u orientación sexual en las Facultades de Humanidades (2022-2025) y en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo (2019-2024) de la UNNE.

Pamela Vanina Weiss. Es licenciada en Ciencia Política (UNL). Maestranda en Género, Sociedad y Política (FLACSO). Actualmente está cursando la Especialización de Política y Gestión Universitaria (UNL). Coordinadora del Programa de Género, Sociedad y Universidad de la UNL desde 2018. Docente colaboradora de la cátedra

electiva “Hacia un abordaje interdisciplinario para la efectiva implementación de la Ley Nacional 27.610 de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo”. Representante titular por UNL ante la RUGE-CIN (CPRES Centro).

Gonzalo Federico Zubia. Es doctor en Comunicación (UNLP) y maestrando en Derechos Humanos y Democratización en América Latina (CIEP-UNSAM). Docente del Diploma de Posgrado en Géneros, Feminismos y Derechos Humanos (UNQ). Representante RUGE-CIN. Integrante del equipo técnico del Programa de Acción Institucional para la Prevención de la Violencia de Género en la UNQ. Docente e investigador de la Facultad de Trabajo Social (UNLP), Facultad de Ciencias Sociales (UBA) y Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales (UNJu).



Red Interuniversitaria
por la Igualdad de Género
y contra las Violencias

La implementación de los protocolos de actuación frente a situaciones de violencia de género en las universidades públicas marcó un punto de inflexión en la historia institucional del sistema universitario argentino. Estos instrumentos no solo respondieron a una demanda urgente de la comunidad universitaria, sino que también se constituyeron en una herramienta pionera que impulsó, en los años siguientes, la ampliación de la agenda de políticas universitarias en temáticas de género y diversidad. Los Protocolos abrieron paso a transformaciones profundas en la cultura institucional, en la formación académica y en la gestión universitaria. No obstante, la tarea feminista de visibilizar las tramas institucionales de la desigualdad es un camino sumamente desafiante para quienes deciden dar la pelea “desde adentro”.

A una década de aquel hito, este libro recupera las voces, experiencias y aprendizajes de quienes protagonizaron este proceso a nivel federal, siendo en su mayoría integrantes de la Red RUGE-CIN. Nuestro objetivo es rendir homenaje al trabajo colectivo feminista en las universidades públicas, así como también interpelar(nos) respecto a los desafíos pendientes en la construcción de instituciones más justas, inclusivas y libres de violencias.