



Tipo de documento: Tesina de Grado de Ciencias de la Comunicación

Título del documento: Género y Universidad : un estudio sobre la institucionalización de políticas de género en universidades nacionales argentinas

Autores (en el caso de tesistas y directores):

Eugenia María De Vergilio

Marina Medan, tutora

Datos de edición (fecha, editorial, lugar,

fecha de defensa para el caso de tesis: 2019

Documento disponible para su consulta y descarga en el Repositorio Digital Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.
Para más información consulte: <http://repositorio.sociales.uba.ar/>

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 (CC BY 4.0 AR)



La imagen se puede sacar de aca: https://creativecommons.org/choose/?lang=es_AR



Género y Universidad

Un estudio sobre la institucionalización de políticas de género en universidades nacionales argentinas



Lic. en Ciencias de la Comunicación – Tesina de grado

Eugenia María De Vergilio

DNI: 28.033.234

eevergilio@gmail.com

Tutora: Dra. Marina Medan

DNI: 28.316.616 / N° de Legajo: 158873

Buenos Aires Diciembre de 2018

Indice

Introducción	4
Antecedentes académicos.....	6
Conceptualizaciones y teorizaciones centrales para el desarrollo de esta tesina	8
La noción de hegemonía.....	8
La conversión de necesidades en derechos.....	9
La violencia de género como cuestión de Estado: Políticas públicas, Programas y Proyectos	10
¿Qué entendemos cuando hablamos de género?	12
Hacia una definición de violencia de género.....	13
Aproximaciones a los marcos normativos contra las violencias.....	14
La irrupción del Ni Una Menos.....	16
El abordaje de la problemática por parte de las universidades	17
Capítulo 1 – Emergencia del movimiento feminista en las Universidades Nacionales	
Argentinas: antecedentes y conceptualizaciones	19
La incorporación de la agenda feminista a través de la acción colectiva.....	19
Protocolos de actuación como respuesta institucional a la violencia de género	23
Capítulo 2 – Instrumentos de actuación: sistematización y análisis	28
Tabla de Protocolos de Actuación ante Situaciones de Violencia de Género en Universidades Nacionales argentinas.....	29
Análisis de los instrumentos.....	40
Descripción general	40
Protocolos a nivel facultades	41
Espacios institucionales dedicados a las políticas de género	41
Planes de Acción	47
Tipos de Acciones	48
Definiciones para la intervención	49
Asistencia a víctimas	51
Capacitación	52
Incorporación de la perspectiva de género en los contenidos curriculares.....	54
Disponibilidad de recursos	55
Diagnóstico de situación.....	58

Consideración de menores de edad involucrados/as en situaciones de violencia de género	59
Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (RUGE)	59
Capítulo 3 – El trabajo en red de las universidades nacionales	61
Origen y desarrollo de la RUGE	61
El camino hacia la institucionalización	63
El desafío de generar consensos	67
Problemas intrauniversitarios que se visibilizaron	70
El acontecimiento Ni Una Menos: la relación entre las movilizaciones sociales y las universidades	71
Desafíos a futuro	73
Capítulo 4 – Un punto de llegada y un nuevo comienzo: la creación de la Subsecretaría de Políticas de Género en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.....	75
Breve historia de Sociales	75
Primeros antecedentes de áreas sobre estudios de género en universidades nacionales	76
Las pioneras en Sociales	77
El feminismo gana espacios	78
La implementación del Protocolo en Sociales	80
Institucionalizando nuestros derechos.....	81
Reflexiones finales.....	85
Bibliografía	89
Normativa.....	93
Sitios web consultados	98
Agradecimientos	99
Anexo.....	100

Introducción

*Nada nos han regalado y nada les debemos. [...] Ya que hemos
llegado a divisar primero, y a pisar después, la piel de la libertad,
no nos vamos.
Amelia Valcárcel*

El 20 de abril de 2018 la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA) lanzó la Subsecretaría de Políticas de Género, lo que la convirtió en la primera facultad de la UBA en crear un espacio institucional para el desarrollo de estas políticas. Esta iniciativa se inscribe en el marco de un movimiento feminista que desde hace algunos años interpela a todas las instituciones argentinas, y que se ha visibilizado en diversas manifestaciones como las de Ni Una Menos, los 8M, y en los pañuelazos que se realizaron por casi todo el país reclamando el derecho al aborto legal, seguro y gratuito.

Con un país atravesado por la discusión sobre violencia de género y el debate en torno a la legalización del aborto, el feminismo dejó de ser patrimonio de minorías. En este contexto, la creación de nuevos espacios institucionales dentro de las universidades nacionales (UUNN) dedicados a prevenir la cultura machista, la implementación de protocolos para casos de violencia de género y la incorporación de teorías feministas en la currícula obligatoria, visibilizan un compromiso político y una jerarquización institucional acordes al tiempo histórico que estamos viviendo como sociedad.

En este sentido, este trabajo tiene como tema de estudio la institucionalización de las políticas de género en el ámbito de las UUNN, con especial énfasis en el caso de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, nuestra casa de estudios. Nos interesa reconstruir, a partir de testimonios y de voces importantes sobre este tema, cómo se llegó a la creación de la Subsecretaría de Políticas de Género. En clave de rastrear la emergencia del problema, los discursos, las acciones que se venían desarrollando, las cosas que venían pasando en la facultad, y la coyuntura, tanto social como universitaria en general. De esta manera, desde una perspectiva comunicacional, tomar la Subsecretaría como un punto de llegada en una cadena de procesos que llevaron a esta institucionalización.

Personalmente, pasé muchos años distanciada de la carrera, aunque sigo vinculada al mundo de la comunicación por asuntos profesionales, y viví con expectativa –como muchísimas de nosotras- el debate en torno a la despenalización del aborto que se dio en el Congreso Nacional

y que terminó la madrugada del 9 de agosto cuando la Cámara de Senadores rechazó la ley que ya tenía la media sanción de Diputados. Me defino feminista y me interesa particularmente la cuestión de género y sexualidades, pero cuando cursé la carrera este tema no era siquiera un tema todavía. Muchas de nosotras pasábamos por situaciones incómodas durante las cursadas o dando finales, sin embargo las teníamos tan naturalizadas que no las cuestionábamos. Los docentes que hablaban sobre género o las investigaciones sobre el tema eran una isla dentro de la facultad.

Pensando en cómo abordar y recortar este interés que tengo por las cuestiones de género, y unirlo con una reflexión sobre la comunicación, me comuniqué con Marina Medan y ella me comentó que se estaba por lanzar la Subsecretaría. Así me encontré con que la cuestión de género había llegado definitivamente a la facultad, no como tema de estudio sino como política institucional. Empecé a interiorizarme y advertí que no había tesis realizadas sobre la institucionalización de la cuestión de género en las UUNN, realicé una entrevista preliminar que me lo confirmó, y por esa razón decidí avanzar con la investigación. En este sentido, confluyó mi deseo de querer terminar la carrera y darle un cierre a este ciclo de formación con un tema que particularmente me moviliza.

Partimos de preguntarnos ¿en qué momento y por qué razones se produjo la ebullición de la cuestión de género en las universidades? ¿Qué condiciones de emergencia fueron necesarias? ¿Qué discursos y actores se movilizaron? ¿Cómo fue el proceso de institucionalización? ¿Qué desafíos supone la institucionalización para el caso específico que se analiza?

Para responder a estas preguntas, tomando aportes provenientes de la literatura feminista y del análisis de las políticas públicas, nos proponemos desarrollar como objetivos específicos:

- Rastrear los antecedentes sobre políticas de género en las universidades nacionales argentinas y dar cuenta del grado actual de institucionalización que poseen.
- Dar cuenta de la problemática social y el contexto histórico que se visibilizan a través de la institucionalización de estas políticas.
- Mapear las universidades nacionales que trabajan la cuestión de género y la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE).
- Realizar una genealogía de la Subsecretaría de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.

Para llevar adelante estos objetivos realizamos un total de siete entrevistas a referentes y actores relevantes de distintas universidades y/o facultades:

- Carolina Spataro - Subsecretaria de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.
- Vanesa Vázquez Laba - Directora de Género y Diversidad Sexual de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM).
- Carla Fernández - Coordinadora Ejecutiva de la RUGE.
- Patricia Funes - Ex vicedecana de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, período 2014-2018. Miembro del Consejo Directivo por el Claustro de Profesores.
- Eva Dimópulos - Estudiante de Sociología, referente de La Mella y la colectiva feminista Mala Junta.
- María Trpín - Comisión Interdisciplinaria de Asesoramiento creada en el marco del Protocolo de Intervención Institucional ante denuncias por situaciones de violencias sexistas en el ámbito de la Universidad Nacional del Comahue (UNCo). Es activista de la Colectiva Feminista La Revuelta y una de las gestoras del Protocolo.
- Noelia Figueroa - Referente del Procedimiento para la Atención de la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación basada en el Género, Orientación Sexual, Identidad de Género o Expresión de Género de la Facultad de Ciencia Política y RRII de la Universidad Nacional de Rosario (UNR).

Estas entrevistas constituyen la principal fuente de análisis por su carácter de material inédito y acceso directo a las experiencias de las mujeres pertenecientes a espacios pioneros en la problemática.

Además de esta herramienta metodológica, también realizamos análisis de material documental institucional, como sitios web oficiales de universidades, revistas e investigaciones realizadas y periodístico a fin de dar cuenta del contexto social en el que estas políticas se inscriben. A lo que hay que sumarle una sistematización propia de los protocolos de actuación correspondientes a universidades que ya los tienen aprobados.

Antecedentes académicos

Las mujeres no siempre pudimos desempeñarnos de la misma manera en las universidades nacionales, incluso no muchos años atrás se nos negaba el acceso a las mismas. Es decir, se nos quitaba la posibilidad de producir conocimiento desde nuestra condición de mujeres y sobre los temas que nos interesan. En eso creemos que radica la importancia de este trabajo, en poder incorporar estas temáticas a la producción de conocimiento, poder visibilizarlas y debatirlas en

la comunidad académica, además de poder aportar a la memoria institucional de nuestra casa de estudios.

Para este trabajo contamos con antecedentes académicos y documentación referida a políticas de género en UUNN, en especial a la emergencia y desarrollo de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE), en forma de artículos periodísticos, ponencias, artículos científicos y documentos oficiales, que complementan la información relevada de nuestra fuente primaria de investigación. Los artículos periodísticos que hacen referencia a la RUGE se publicaron en el marco de su lanzamiento en 2015 (Godoy, 2015; Rugna y Mondino, 2015; Vázquez Laba, 2015). En estos trabajos se da cuenta, por un lado, de la cantidad de UUNN que hasta el momento formaban parte de la RUGE y, por otro lado, del estado en el que se encontraban los protocolos de actuación frente a las violencias de género. Otro punto importante de estos artículos es la crítica que realizan al sistema educativo universitario actual en tanto carece de perspectiva de género, y la necesidad de trascender de las materias y seminarios optativos que se dictan en las UUNN sobre teorías de género y movimiento feminista y de diversidad sexual para lograr la definitiva transversalización de la perspectiva de género a los planes de estudio.

Entre los artículos en revistas científicas, reconocemos los trabajos de Vanesa Vázquez Laba y Cecilia Rugna en “Aulas sin violencia, Universidades sin violencia. La experiencia del Programa contra la Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín” (2015) y “Acción colectiva en torno a la agenda feminista sobre violencia de género en las Universidades Nacionales argentinas” (2017); además del trabajo de Florencia Rovetto y Noelia Figueroa en “Que la universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas” (2017). Estos estudios ponen de manifiesto la relación existente entre el trabajo militante que realizan las feministas hacia dentro y hacia fuera de las distintas UUNN, con las políticas institucionales que llevan a cabo en ellas. Allí aparece una breve historización de esta relación desde la llegada de las mujeres argentinas a la educación superior y un análisis de los aprendizajes que resultaron de la construcción de herramientas para el abordaje de las violencias sexistas.

Conceptualizaciones y teorizaciones centrales para el desarrollo de esta tesina

La noción de hegemonía

En este trabajo apelaremos a la definición clásica de hegemonía de Raymond Williams (1977), retomada de Antonio Gramsci, según el cual la hegemonía es un concepto que, a su vez, incluye otros dos poderosos conceptos: cultura e ideología. La cultura entendida como proceso social total en que los hombres definen y configuran sus vidas; y la ideología como un sistema de significados, valores y creencias que constituyen la expresión de un particular interés de clase. “La hegemonía constituye todo un cuerpo de prácticas y expectativas en relación con la totalidad de la vida: nuestros sentidos y dosis de energía, las percepciones definidas que tenemos de nosotros mismos y de nuestro mundo. Es un vívido sistema de significados y valores” (Williams, 1977).

Es decir, que la hegemonía incluye en sí y rebasa a la ideología y la cultura. En el primer caso, porque habla de relaciones sociales de manera concreta, no solamente abstractas como lo hace la ideología, mientras que a la cultura la vincula con las relaciones de dominación y subordinación que se dan en las relaciones sociales.

Para Williams una hegemonía es siempre un proceso, y no un sistema o una estructura, jamás puede ser individual. Por otra parte, no se da de modo pasivo como una forma de dominación, sino que debe ser continuamente renovada, recreada, defendida y modificada. Asimismo, es continuamente resistida, alterada, desafiada, limitada, por presiones que no le son propias. Por lo tanto podemos decir que existe lo contrahegemónico y la hegemonía alternativa, que son elementos reales y persistentes de la práctica. En consecuencia, la hegemonía que por definición siempre es dominante, no lo es nunca de un modo total o exclusivo, aunque fija límites y presiones a esas alternativas, su función se reduce a controlar, transformar o incluso incorporar lo que cuestione o amenace su dominación.

Por otro lado, para este trabajo especialmente interesa destacar que las hegemonías requieren siempre de institucionalización. Williams hace referencia las instituciones culturales, económicas y políticas que influyen en el proceso social activo por medio de la incorporación de los sujetos al entrelazamiento de las fuerzas activas. La incorporación solamente es efectiva cuando hay una autoidentificación de los sujetos con las distintas formas hegemónicas; esto se logra gracias a la socialización, que es un proceso universal y abstracto del que dependen todos

los humanos. En la socialización los sujetos obtienen un aprendizaje necesario que está en función de una selecta esfera de significados y prácticas que son los verdaderos fundamentos de lo hegemónico (Williams, 1977).

La conversión de necesidades en derechos

La filósofa y socióloga estadounidense Nancy Fraser nos provee otro concepto central para esta tesina, y tiene que ver con lo que ella denomina la política de interpretación de las necesidades. La misma comprende tres momentos, analíticamente diferentes pero interrelacionados en la práctica. El primero es la lucha por establecer o negar el estatus político de una necesidad, la lucha por validar la necesidad como un asunto político o no político. El segundo, es la lucha sobre la interpretación de dicha necesidad, la lucha por definirla. El tercer momento es la lucha por la satisfacción de la necesidad (Fraser, 1991).

Esta política de interpretación de necesidades requiere un modelo de discurso social que Fraser llamó “los medios socioculturales de interpretación y comunicación” (MIC), que son el conjunto, cultural e histórico, de recursos discursivos disponibles para los actores de una sociedad, enfrentados con sus demandas. Este modelo señala el carácter multivalente y debatido del discurso sobre las necesidades, las diversas formas de hablar sobre las necesidades de las personas que compiten. Entre estos recursos se encuentran: los lenguajes oficialmente reconocidos, los términos disponibles, los paradigmas de argumentación aceptados como autorizados, las convenciones narrativas disponibles y los modos de subjetivación (Fraser, 1991).

Al igual que en las sociedades hay una multiplicidad de formas de asociación (por roles, grupos, instituciones), los MIC no son unívocos, sino que constituyen un campo heterogéneo que implica interpretaciones alternativas. Es decir, así como las sociedades se encuentran estratificadas en grupos con estatus desiguales de poder y recursos, los MIC también están estratificados. De esta manera, podemos distinguir entre ellos los elementos que son hegemónicos de los que son descalificados.

De acuerdo a esta perspectiva, el discurso de las necesidades es un espacio en contienda donde grupos con recursos discursivos desiguales compiten por establecer como hegemónicas sus interpretaciones sobre lo que son las necesidades sociales. “Los grupos dominantes articulan sus interpretaciones con la intención de excluir, desarmar y/o cooptar las contrainterpretaciones. Por otra parte, los grupos subordinados o de oposición articulan su interpretación de las necesidades con la intención de cuestionar, substituir y/o modificar las

interpretaciones dominantes. En ninguno de los casos las interpretaciones son simplemente representaciones. En ambos casos son, más bien, actos e intervenciones” (Fraser, 1991).

Siguiendo con estos planteos, hay grupos que, por su poder relativo, son capaces de asumir el liderazgo en la formación de bloques hegemónicos, una concatenación de diferentes grupos que juntos construyen el “sentido común vigente”. Para Fraser, estos grupos tienen un peso mayor para definir lo que es político en el sentido discursivo. En contraposición, los grupos contrahegemónicos, más pequeños, generalmente carecen de esta capacidad para politizar los temas, y cuando logran fomentar un amplio cuestionamiento sobre asuntos que no eran considerados políticos, usualmente es de manera más lenta y trabajosa (Fraser, 1991).

De acuerdo a la autora, en las sociedades capitalistas dominadas por lo masculino normalmente se definió lo que es “político” en oposición a lo “doméstico” o “personal”. Esta contraposición fue apoyada tanto por las instituciones domésticas como por las del poder económico oficial, provocando relaciones de dominación y subordinación, que a la vez las interpretaciones específicas mostraban como “naturales”. Aquí, el discurso sirvió para reproducir la dominación de género y la subordinación.

Ahora bien, en contraposición, el movimiento feminista politizó y reinterpretó necesidades, instituyó nuevos vocabularios y formas de expresarse al hablar públicamente en términos como “sexismo”, “hostigamiento sexual”, “violación marital”, “lo personal es político”. De esta manera, las activistas feministas cuestionaron los límites discursivos establecidos y politizaron un problema hasta entonces despolitizado. Reinterpretaron el maltrato y plantearon un conjunto de necesidades relacionadas, y lograron establecer la violencia doméstica contra las mujeres como un asunto político legítimo. Así politizadas, las demandas justificadas de necesidades se traducen en nuevos derechos sociales (Fraser, 1991).

La violencia de género como cuestión de Estado: Políticas públicas, Programas y Proyectos

Como señalamos, en la lucha por la interpretación de las necesidades, las feministas lograron politizar y dar un paso fundamental al pasar del concepto de violencia doméstica al de violencia de género como un problema público, de violación de derechos humanos, producto de relaciones desiguales y jerárquicas de poder. Este tema entra de lleno en las políticas públicas, ya que desde los movimientos feministas se interpela a los Estados nacionales y provinciales sobre la intervención a lo que se considera un problema socio-cultural.

En este punto es importante que definamos, desde las Teorías del Estado, qué entendemos por política pública. Para Oszlak y O'Donnell (1976), las políticas públicas “son un conjunto de iniciativas y respuestas, manifiestas o implícitas, que observadas en un momento histórico y en un contexto determinado permiten inferir la posición del Estado frente a una cuestión que atañe a sectores significativos de la sociedad”. Son acciones y decisiones que involucran a una multiplicidad de actores, sectores o niveles de gobierno. La política pública no es el resultado de un proceso lineal, coherente y necesariamente deliberado de diseño o formulación, sino que es objeto de un proceso social y político que configura campos en disputa.

Esta definición hace referencia explícita a una concepción relacional de las políticas, lo que implica la existencia de actores e intereses potencialmente en puja. Los actores, según Robirosa (2008), son individuos, grupos, organizaciones o instituciones que se caracterizan o identifican a partir de un papel, rol o posición particular que asumen en un escenario social, teniendo en cuenta sus propósitos o intereses respecto de ese escenario o lo que se procesa en él.

Siguiendo los planteos de Oszlak y O'Donnell, ninguna sociedad posee los recursos ni la capacidad para atender a toda la lista de necesidades y demandas de sus integrantes. Sólo algunas de ellas son problematizadas, “en el sentido de que ciertas clases, fracciones de clase, organizaciones, grupos, o incluso individuos estratégicamente situados creen que puede y debe hacerse algo a su respecto y están en condiciones de promover su incorporación a la agenda de problemas socialmente vigentes” (Oszlak y O'Donnell, 1976). Estas necesidades y demandas “socialmente problematizadas” son las que los autores denominan “cuestiones”.

De esta manera, podemos observar que las políticas públicas surgen para satisfacer cuestiones problematizadas socialmente, y se cristalizan en programas y proyectos a los que se les asignan recursos para su puesta en práctica. Mientras que la política pública se refiere a procesos políticos y sociales que se desarrollan en el tiempo, el programa remite a una construcción técnica. Los programas se conforman de un conjunto de proyectos que persiguen los mismos objetivos (Fernández Arroyo y Schejtman, 2012), son responsables de establecer las prioridades de la intervención, ya que permiten identificar y organizar los proyectos, definir el marco institucional y asignar los recursos. Los proyectos son la unidad mínima de asignación de recursos para el logro de uno o más objetivos específicos. Los proyectos deben tener una población objetivo definida en función de la necesidad que se pretende satisfacer, una localización espacial y tiempos de inicio y finalización predefinidos (Fernández Arroyo y Schejtman, 2012).

¿Qué entendemos cuando hablamos de género?

Si bien el tema central de este trabajo es la institucionalización de las políticas de género en las UUNN argentinas y, en este sentido, cómo se construyen los sentidos sociales, al ocuparnos de un tema vinculado a las preocupaciones centrales del feminismo, nos parece indispensable que definamos qué entendemos cuando hablamos de género.

El género como categoría analítica constituye uno de los aportes fundamentales del feminismo académico. Permite explicar la construcción social, simbólica, histórica y cultural de las prácticas y relaciones entre hombres y mujeres, puesto que denuncia la construcción jerárquica de la dicotomía hombre/mujer, visibilizando el proceso por el cual se constituyó la asimetría en menoscabo de lo “femenino”. Asimismo, dicha categoría permite deconstruir el determinismo biológico que naturaliza los comportamientos de hombres y mujeres, indaga también sobre la percepción de las diferencias sexuales que generan las desigualdades de género e incorpora el reconocimiento de la diversidad sexual o identidades sexogénicas como construcciones históricas, simbólicas y sociales.

Contrario a lo que se podría pensar, de acuerdo a los planteos de Elsa Dorlin (2009), el concepto de género no surge desde los estudios feministas, sino que fue elaborado por los médicos que durante la primera mitad del siglo XX desarrollaron los tratamientos de reasignación de sexo a personas intersexuales. Fueron estos médicos los que primero definieron “el rol de género”.

La introducción de las teorías de género en el campo científico académico, a partir de los 60, tuvo el objetivo de diferenciar, más allá de la condición biológica, la construcción social y cultural del sexo de las personas. Hasta la primera mitad del siglo XX, la visión biológica de las mismas fue el único paradigma científico predominante que explicaba comportamientos, pensamientos y relaciones entre hombres y mujeres (Tomasini, 2009).

Con el advenimiento de los movimientos feministas (Butler, 1999), surge un nuevo paradigma que permite el estudio de la situación de los roles femeninos y masculinos, a partir de una comprensión de las identidades genéricas como resultado de procesos de socialización. Estas teorías plantean que a través de procesos de socialización diferenciados con los cuales se enseña a “ser hombres” o a “ser mujeres”, la cultura construye y atribuye un conjunto de funciones, roles y características para hombres y mujeres. De esta manera, el género es una categoría relacional, refiere a “una construcción cultural que, a partir del sexo biológico, determina roles, identidades y espacios de acción, de manera diferenciada. Está basado en un sistema de creencias y prácticas acerca de cómo deben ser los hombres y las mujeres, y cómo

deben actuar en relación a sus comportamientos, sentimientos y pensamientos” (Benavente, 2007). La constitución de las diferencias de género es un proceso histórico y social, no es un hecho natural ni meramente anatómico, pues la construcción e interpretación de las diferencias biológicas es en sí mismo un proceso histórico y cultural (Lagarde, 1996).

A los fines de esta tesina, tomamos el concepto de género de Palomar Vereá (2004), entendiéndolo como “ese principio ordenador de las relaciones sociales basado en la diferencia sexual, que produce distintos efectos tales como jerarquías, distinciones y categorías diferenciales para las personas”. Por otro lado, cuando hacemos referencia al concepto de “transversalización de la perspectiva de género”, tomamos la definición que el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) desarrolló en 1997, que implica “integrar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas sus políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras e incluso en la cultura institucional, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género” (PNUD, 2006).

Hacia una definición de violencia de género

En la construcción del problema de género en las UUNN sobresalió el tema de la violencia imperante, y las políticas que en la mayoría de los casos llevan adelante están focalizadas justamente en abordar esta violencia de género, por lo cual nos parece pertinente definir a qué nos referimos con este concepto.

Entendemos que la “violencia de género” constituye una forma más de discriminación, en tanto impide el goce de derechos y libertades. Al mismo tiempo, se sostiene en discriminaciones y subordinaciones existentes, y posibilita que se mantengan relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Dentro de las violencias por razones de género, la violencia contra las mujeres constituye una de las más usuales (OMS, 2013) y la Ley N° 26.485 la define como “toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”. La investigadora Rita Segato (2003), sostiene que la reproducción de la desigualdad de género se sostiene en la “naturalización de las acciones violentas, entendiéndolas como comportamientos normales”. Esto significa que la violencia es considerada como parte de la naturaleza humana o social, y se desconoce así su carácter de construcción cultural resultado de un contexto social de producción.

La cultura está formada por valores, prácticas y relaciones de poder que configuran la vida de las personas y los grupos. Éstos se expresan en discursos y acciones concretas que dan cuenta de las visiones del mundo de cada sociedad, organizando a su vez la cotidianeidad de las personas. En este entramado, el fenómeno de la violencia emerge de un sistema de creencias y valores que permite y legitima las prácticas de relaciones de abuso, naturalizándolas. La violencia de género se manifiesta en un marco relacional, donde el eje central es el de las relaciones abusivas de poder de los hombres hacia las mujeres.

Podríamos pensar aquí también en las causas de esta violencia. Tomando las ideas de la ya citada Nancy Fraser (1997), el género es una categoría bidimensional que involucra al mismo tiempo una dimensión político-económica, que lo ubica dentro del ámbito de la redistribución (problema material), y otra cultural-valorativa, que simultáneamente lo ubica dentro del ámbito del reconocimiento (problema de estatus). Estas dos dimensiones no están separadas sino más bien entrelazadas y se refuerzan dialécticamente, en tanto las normas androcéntricas y sexistas se institucionalizan en el Estado y la economía, y las desventajas en términos económicos de las mujeres restringen su participación en la creación cultural, en las esferas públicas y en la vida cotidiana, lo que configura un círculo vicioso de subordinación cultural y económica.

Fraser señala como una de las principales características de la injusticia de género el androcentrismo, al que define como “la construcción autoritaria de normas que privilegian los rasgos asociados con la masculinidad. De la mano del androcentrismo va el sexismo cultural: la difundida devaluación y desprecio de aquellas cosas que se codifican como ‘femeninas’, paradigmática, pero no exclusivamente, las mujeres” (Fraser, 1997). Fraser sostiene que para solucionar el problema de la injusticia de género es necesario cambiar, a la vez, la economía política y la cultura.

Aproximaciones a los marcos normativos contra las violencias

Entre los principales factores que impulsaron la paulatina transformación de la condición de las mujeres, podemos destacar además de la actividad de los movimientos de mujeres y feministas, la sinergia promovida desde la comunidad internacional a través de acuerdos, tratados y convenios para proteger los derechos humanos de las mujeres. En este apartado señalaremos brevemente el marco normativo, tanto internacional como nacional, en el que se avanzó de manera significativa en cuestiones de igualdad de género.

Si nos paramos en el marco internacional, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), declarada en 1979, es el tratado más importante para avanzar a nivel internacional sobre la protección de los derechos de las mujeres en el marco de las Naciones Unidas. A esta Convención se suman, en 1992, la Recomendación General N° 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), en el año 1993, reconoció como derecho humano los derechos de las mujeres y la violencia de género como violación a los mismos. En 1994, la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) aprobó la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”, conocida como Belém do Pará. Y en 1995 se realizó en la ciudad de Beijing la conferencia que devino en la “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”. Esta declaración fue aprobada por 189 países, y establece una guía de principios y contenidos para eliminar definitivamente los obstáculos que dificultaban la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública y privada (Vázquez Laba y Rugna, 2015).

En Argentina, la última modificación a la Constitución Nacional en 1994 incorporó los parámetros de la CEDAW. Además, durante el 2010, fue promulgada la Ley 26.485: De protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Constituyó un paso importante a partir del cual el Estado argentino (Decreto 936/2011) considera a la violencia contra las mujeres una política de ampliación de derechos.

En 2006, se sancionó la Ley 26.150 de Educación Sexual Integral, que establece como derecho a recibir educación sexual integral a todas las personas que asisten a establecimientos educativos públicos de gestión estatal o privada desde el nivel inicial hasta el superior universitario, entendiéndola como un saber transversal a todas las currículas educativas, y definiéndola como aquel conocimiento que articula aspectos biológicos, psicológicos, sociales, afectivos y éticos en el campo de la sexualidad.

Además, es importante nombrar la Ley 26.743 de Identidad de Género. Fue promulgada en 2012 y establece el derecho a la identidad autopercebida de las personas. Entiende por “identidad de género” a la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Habilita ejercer dicha identidad, permitiendo que toda persona pueda solicitar la rectificación registral del sexo, y el cambio de nombre de pila e imagen cuando no coincidan con su identidad de género autopercebida.

La irrupción del Ni Una Menos

El 3 de junio de 2015, miles de personas salieron a la calle, en distintos puntos del país, movilizadas con la consigna Ni Una Menos, Vivas Nos Queremos (Rodríguez, 2015). El acontecimiento producido esos días quedó de alguna manera grabado en el imaginario colectivo argentino y como una fecha institucionalizada en el calendario político de la movilización popular.

Para poder comprender este episodio en su total magnitud, es necesario primero una revisión de los hechos que lo sucedieron y que sirvieron de caldo de cultivo para lo que finalmente estalló como reclamo. Como explica Rodríguez (2015), “veintitrés días antes del 3 de junio, un grupo de periodistas habían difundido por Twitter la convocatoria. ‘Basta de femicidios’ fue el llamado: sólo por ser mujer, cada treinta horas una mujer es asesinada. El reclamo común amparaba sentidos plurales y aún disidentes. Había nacido como reacción ante este dato mayor de la violencia cotidiana. Ante el silencio. La masividad les estalló en la cara a gobiernos, oposiciones, dirigencias varias y medios masivos”.

Los femicidios, la cara más cruenta de las violencias de género, comenzaron a aparecer reiteradamente en los medios a partir del 2014, enfocando sobre todo en los crímenes de mujeres jóvenes. Los nombres se sucedían: Ángeles Rawson, Melina Romero, Lola Chomnalez. El 11 de mayo de 2015 encontraron a Chiara Páez, de 14 años, asesinada y sepultada en el jardín de la casa de su novio en la localidad de Rufino. Su imagen se replicó por los medios masivos y las redes sociales, y se agudizó la indignación social. Podría pensarse que esa fue la última gota que rebalsó el vaso, luego de ese suceso se convocó a la primera y más masiva hasta entonces marcha contra los femicidios que se vivió en todo el país, el 3 de junio de 2015. La fecha quedó instalada y las manifestaciones se repiten cada año.

Estas movilizaciones otorgaron mayor visibilidad al problema estructural de las violencias sexistas en todos los ámbitos, incluyendo debates en torno a sus expresiones más invisibilizadas y naturalizadas, como las violencias simbólicas, psicológicas, verbales, entre otras que se producen cotidianamente en todos los ámbitos sociales. Justamente, como lo expresa Rodríguez (2015), la pregunta por las causas y factores que hacen posible el creciente número de femicidios en nuestro país favoreció la emergencia pública de argumentos y debates silenciados o marginados hasta el momento.

Con respecto a estas manifestaciones, Julia de Titto (2016) sostiene que el 2016 fue el año en que el movimiento de mujeres terminó de dar el salto para el que había tomado impulso en

2015. Del Ni Una Menos al primer Paro de Mujeres el 19 de octubre de 2016, organizado ante el cruento femicidio de Lucía Pérez, el crecimiento no sólo estuvo dado por la masividad, sino por las definiciones políticas cada vez más agudas y con mayor resonancia en la sociedad.

Por otro lado, como ya se dijo muchas veces, ninguna de estas acciones fue originada de manera espontánea y en el vacío, sino que las mujeres organizadas en Argentina datan de más de un siglo de historia propia. En las últimas tres décadas los Encuentros Nacionales de Mujeres (ENM) funcionaron como articuladores y potenciadores de la enorme diversidad que compone al movimiento. De todas maneras, podría decirse que hubo un antes y un después del primer Ni Una Menos el 3 de junio de 2015 (De Titto, 2016), en el que lejos de desarmarse se vio replicado en cada fecha que implicó movilizaciones masivas del movimiento de mujeres. A las que ya nombramos, podemos sumar la del 8 de marzo de 2017, día internacional de la mujer trabajadora, cuando se realizó el primer “Paro Internacional de Mujeres”, que se repitió en 2018 con más repercusión en los medios masivos de comunicación, así como con la llegada del debate por la despenalización del aborto al Congreso Nacional.

El abordaje de la problemática por parte de las universidades

Las universidades, al igual que otros ámbitos educativos y laborales, no permanecen ajenas a la realidad social y cultural, y no están exentas de alojar cualquier tipo de conducta violenta con motivaciones sexuales y de género como el abuso sexual, la discriminación o el acoso sexual, basados en el poder desigual que atraviesa todas las relaciones interpersonales, generando desventajas específicas para las mujeres y otras personas con identidades sexuales disidentes de la heteronorma (Rovetto y Figueroa, 2017).

Lo cierto es que, si bien las violencias de género no son nada nuevo en el ámbito público universitario, las mismas fueron históricamente invisibilizadas y puestas en duda. Además, los sentidos comunes respecto al prestigio de clase y la racionalidad intelectual que rodean los ámbitos académicos habilitan la indiferencia respecto a estas violencias, a la vez que legitiman manifestaciones sexistas en su accionar cotidiano (Godoy, 2015).

Muchas veces encubierta, las desigualdades y la discriminación basadas en el género son parte constitutiva de la vida universitaria. Abordar el problema de las violencias sexistas y cómo afectan a las personas es el primer paso para desnaturalizar las condiciones desiguales e inequidades existentes en el sistema universitario. Paulatinamente, esto parece estar cambiando en las universidades. Sin fecha exacta, con un impulso mayor desde la primera movilización

Ni Una Menos, viene acelerándose un proceso de sanción de protocolos de actuación y programas por la igualdad de géneros y contra las violencias sexistas.

Esta tesina está organizada en cuatro capítulos. En el capítulo 1 realizaremos un breve recorrido acerca de cómo fue el proceso de incorporación de la agenda feminista en las UUNN para luego, en el capítulo 2, centrarnos en el análisis de las políticas con perspectiva de género que desarrollaron. Realizaremos un mapeo del estado actual de las UUNN en relación a la aprobación de instrumentos, y compararemos los mismos en base a una serie de dimensiones que establecimos para ello.

En el capítulo 3 analizaremos la conformación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias y su rol en el mapa universitario nacional. Además, intentaremos dar cuenta de la influencia de los movimientos sociales, y las resistencias y problemas intrainstitucionales que estos procesos desencadenaron en las universidades, así como también indagaremos en qué desafíos quedan por delante.

Por último, en el capítulo 4 realizaremos una suerte de genealogía de la Subsecretaría de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, un breve recorrido que esperamos aporte a la memoria institucional de nuestra Facultad.

Capítulo 1 – Emergencia del movimiento feminista en las Universidades Nacionales Argentinas: antecedentes y conceptualizaciones

Desde el año 2013, se comenzó un proceso de discusión y creación de protocolos y programas en las Universidades Nacionales (UUNN) para dar respuesta a situaciones de violencia de género vividas dentro de las instituciones. La emergencia de casos puso en evidencia la insuficiencia de las herramientas existentes para abordar satisfactoriamente este tipo de situaciones, y comenzó un proceso que nació desde el activismo de docentes, investigadoras, no docentes, estudiantes y decanas, que buscaron la manera de intervenir frente a la problemática.

En este capítulo realizaremos un breve recorrido acerca de cómo fue el proceso de incorporación de la agenda feminista en las UUNN, para luego centrarnos en el análisis de estas políticas con perspectiva de género que se desarrollaron en distintas UUNN de nuestro país, compararemos los diferentes instrumentos aprobados y el grado de institucionalidad a partir de la creación de áreas específicamente dedicadas a la implementación de políticas de género.

La incorporación de la agenda feminista a través de la acción colectiva

El proceso mediante el cual las mujeres conquistaron los espacios académicos en las UUNN, permite ver las dificultades que enfrentamos históricamente para ocupar esos lugares. El acceso de las mujeres a los estudios universitarios se produjo a partir de la década de 1880, cuando las primeras mujeres ingresaron a la Universidad Nacional de Buenos Aires, de donde egresaron Élica Passo como farmacéutica en 1885, Cecilia Grierson como médica en 1889 y Elvira Rawson de la Facultad de Filosofía y Letras en 1910 con una tesis centrada en “El movimiento feminista”. Estas mujeres no sólo fueron las primeras profesionales, sino además protagonistas del movimiento sufragista local a principios del siglo XX (Vázquez Laba y Rugna, 2017).

Siguiendo los planteos de Vázquez Laba y Rugna, el Primer Congreso Femenino Internacional que se llevó a cabo en 1910 en Argentina marcó un hito en la relación entre feminismos y universidad por dos cuestiones. En primer lugar, porque surgió en el seno de la Asociación de Universitarias Argentinas, núcleo de uno de los primeros feminismos en nuestro país; y en segundo lugar, porque de manera organizada y colectiva se elaboró la primera agenda

feminista que incluyó una extensa cantidad de temas respecto a los derechos civiles, laborales y políticos de las mujeres con el objetivo de “establecer lazos de unión entre todas las mujeres del mundo”, como expresan las actas del Primer Congreso Femenino de la República Argentina.

Podemos ver cuatro períodos de participación de las mujeres en la universidad: un primer período, que se extiende desde la creación de la primera universidad hasta principios de siglo XX, caracterizado por la ausencia de mujeres en los estudios universitarios, salvo unas pocas pioneras. Un segundo momento desde principios de siglo hasta la primera mitad de la década del sesenta, en el que se observa un incremento paulatino y una concentración en las carreras de ciencias de la educación, letras y en menor medida médicas. Una tercera parte desde mediados de los años sesenta hasta mediados de los ochenta en el que se produce el incremento más marcado en la matrícula femenina, pasando del 30% al 50%, donde además las mujeres se diversifican en las carreras. Y un cuarto momento de estabilización, desde mediados de los años ochenta hasta la actualidad (Palermo, 1998). Según datos del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Nación, durante el año 2015 las mujeres representaban el 57,6% del estudiantado, el 57,5% de los nuevos inscriptos, y el 60,7% de los egresos.

Junto a este incremento en la participación del ámbito universitario, las mujeres fueron organizándose y creando diversos espacios de investigación y docencia en torno a los “Estudios de la Mujer” y “Teorías Feministas”. Esto llevó, a su vez, a la proliferación de equipos, institutos, posgrados y seminarios de grado en diversas UUNN, lo que además se reflejó en el aumento de la producción de conocimiento desde una perspectiva feminista.

Hay que sumar a este recorrido la recepción de las obras de autoras feministas norteamericanas y europeas que fueron marcando la agenda académica y las discusiones, como por ejemplo la obra de Judith Butler, de mucha importancia en los estudios feministas. La influencia de la investigación teórica, donde las conceptualizaciones sobre violencia tuvieron un papel central, contribuyó enormemente a la inserción de los feminismos en la academia argentina. La incorporación de la historia y el debate teórico significó salir del lugar de “victimización” y pasar al estudio sistemático y crítico de los modos históricos de legitimación (filosófica, científica, política, etc.) de la discriminación de las mujeres (Vázquez Laba y Rugna, 2017).

De acuerdo a los planteos realizados por Palomar Vereá (2014), vemos que, si bien el feminismo académico mostró desarrollos teóricos fundamentales, las perspectivas hegemónicas en la formación universitaria en todos los campos, continúan siendo impermeables a las producciones feministas. Una razón de ello fueron las jerarquías de poder

propias de la academia, donde los paradigmas establecidos ocupaban los lugares de representación. El feminismo en estos espacios puso en juego mucho más que un simple cuestionamiento acerca de la fundación de un campo de trabajo: lo central era el señalamiento de que el conflicto entre las ideas científicas “abstractas” reflejaba una concreta lucha social por el poder entre mujeres y hombres, y la exigencia de aceptar que asumir las conclusiones de las investigaciones sociales feministas implicaba también serios cuestionamientos a la ética de la vida cotidiana (Palomar Vereá, 2004).

Ahora bien, en el espacio abierto por el reclutamiento de mujeres aparecieron pronto posiciones feministas solicitando más recursos para las mujeres y denunciando la persistencia de desigualdades. Las feministas del mundo académico hicieron ver que los prejuicios contra las mujeres no habían desaparecido, aun cuando estuvieron en posesión de títulos académicos o profesionales, y se organizaron para pedir una serie de derechos que cada profesión en principio les permitía reivindicar. Lo que finalmente pusieron sobre la mesa fue que las profesiones y las organizaciones profesionales están estructuradas jerárquicamente y que las normas sociales vigentes contribuyen a aceptar unos y excluir a otros como miembros del grupo (Palomar Vereá, 2004). Sumado a esto, la distribución de cargos de docencia, administrativos y de gestión en las UUNN también reproduce desigualdades de género y una pirámide jerárquica que poco se modificó en las últimas décadas, a pesar del ingreso masivo de las mujeres al ámbito de la educación superior. Basta con ver que sólo 11% de las UUNN tienen mujeres como rectoras, en contraposición con el restante 89% que son dirigidas por hombres.

Dentro de este cuadro, y aunque existen institutos, centros de estudios, programas relacionados con estudios feministas y de género en la mayoría de las UUNN, lo cierto es que no se alteró prácticamente la currícula de grado. A su vez, las asignaturas con perspectiva de género, generalmente no obligatorias, son impulsadas por docentes que tienen una participación activa y militante articulada con el movimiento de mujeres a nivel nacional.

Tal como señalan Cecilia Rugna y Vanesa Vázquez Laba, “la doble militancia es una característica del activismo feminista. Muchas feministas universitarias han formado o forman parte de distintos espacios colectivos sociales, políticos o partidarios desde los cuales hacen incidencia política hacia afuera y hacia adentro de la organización. Espacios importantes del activismo de las universitarias feministas han sido los Encuentros Feministas Latinoamericanos, los Encuentros Nacionales de Mujeres y la Campaña por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito” (Vázquez Laba y Rugna, 2017). Además, en los últimos tres años, las movilizaciones masivas del Ni Una Menos modificaron la escena reinstalando los reclamos focalizados en la violencia contra las mujeres y los femicidios. Las feministas

académicas capitalizaron esas grandes movilizaciones para traccionar hacia adentro la toma de decisiones políticas frente a la problemática de la violencia de género.

De acuerdo a estas autoras, podemos observar que el proceso de inclusión de la agenda feminista en las UUNN se manifestó a través de tópicos y herramientas conceptuales y en la producción de espacios feministas y/o con perspectiva de género. Es decir que se pasó de la inclusión de temas feministas en investigación y docencia, a formar parte de la construcción de agenda en las UUNN, que se traduce en prácticas concretas frente a la problemática.

Las *agendas* “son el resultado de procesos sociopolíticos complejos cuya comprensión remite a otros temas: la constitución de sujetos sociales, la elaboración de nuevos marcos de interpretación de la realidad social, las relaciones de poder entre distintos sujetos y actores sociales y el establecimiento de alianzas y estrategias políticas (...). No todos los problemas considerados de interés público ingresan a las agendas, su incorporación depende de la manera en que son interpretados, del poder, los recursos y las estrategias de los actores que los movilizan, así como también de las especificidades del ámbito institucional al que se pretende hacer ingresar el tema” (Guzmán, 2001). El proceso por el cual ciertas cuestiones o problemas llegan a llamar la atención del gobierno como posibles asuntos de política pública es lo que se conoce como *formación de agenda* (Elder y Cobb, 1984).

Siguiendo con el planteo de Vázquez Laba y Rugna, se pueden identificar dos momentos en este proceso de incorporación de la agenda de género en las UUNN, que no son homogéneos ni se revelan de la misma forma en todas las instituciones: un primer momento vinculado a la creación de programas, áreas, asignaturas/seminarios electivos y espacios que estudian y analizan la condición de las mujeres y las disidencias sexuales, creados a partir de los años '90; y un segundo momento donde adquieren mayor protagonismo los programas y áreas, creados a partir de la puesta en agenda de las violencias de género como problema social estructural, concomitante al proceso de sanción de protocolos como figura de autoridad de aplicación.

Estos protocolos suponen una articulación entre conceptualizaciones que provienen tanto de las teorías feministas y de género, como de las experiencias militantes en la prevención y acompañamiento a personas que padecen estas violencias.

Al respecto, Rafael Blanco (2016) señala que los protocolos de actuación en casos de violencias de género en las UUNN “además de ofrecer una herramienta para proceder ante situaciones puntuales, estas iniciativas colocan en primer plano -de un modo más general- el modo en que las universidades públicas están configuradas por vivencias cotidianas de discriminación, violencias y desigualdades ligadas al género y la sexualidad. Constituyen la letra escrita, como la de una ley, respecto a cómo actuar ante situaciones determinadas,

atendiendo a los principios de respeto por la privacidad, contención y no revictimización”. Pero a su vez, estos protocolos exceden sus propósitos inmediatos al proponerse intervenir sobre las interacciones cotidianas, las normas, los valores, los códigos culturales y los imaginarios de la universidad, a fin de subvertir las regulaciones sexo genéricas que traman el espacio universitario (Blanco, 2016).

Protocolos de actuación como respuesta institucional a la violencia de género

En 2013 se creó en la Universidad Nacional del Comahue (UNCo) el primer Protocolo específico para la prevención, atención y sanción de las violencias de género. Fue presentado por la Colectiva Feminista *La Revuelta* y el servicio de asesoramiento legal *Socorro Violeta*, con el acompañamiento de algunos docentes y consejeros superiores. Fue entregado a las autoridades en el marco del Día Internacional de las Mujeres, como “instancia reparadora de las acciones de dilación institucional vivenciadas a partir de la denuncia contra el profesor de Locución, Patricio Orlando, por discriminación, abuso de poder y violencia sexista, presentada en el año 2010 por la Comisión de Mujeres y el Centro de Estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales”, de acuerdo a lo que expresó María Trpín cuando la entrevisté para este trabajo. La iniciativa intentó reparar la trama de complicidades, inacciones, revictimizaciones y dilaciones que emergieron y se vivenciaron a raíz de esta denuncia. Como lo manifestó Trpín, “se trató de sistematizar en un instrumento la experiencia y aprendizajes acumulados durante el largo proceso que implicó el Sumario iniciado a este docente. Algunos aspectos claves fueron la delimitación de los ámbitos en donde realizar la denuncia, de los responsables institucionales y de los tiempos; el cómo abordar las entrevistas por denuncias, qué pasa con la persona denunciada dependiendo de si es un docente, un no docente o estudiante”.

En la misma época, el rector de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), luego de un doble femicidio de una estudiante y su madre ocurrido en noviembre de 2013, convocó a Vanesa Vázquez Laba para crear y coordinar el Programa contra la Violencia de Género (PcVG). El objetivo era doble: establecer un espacio de formación, sensibilización y atención, y mostrar un compromiso institucional en la lucha por garantizar a la comunidad universitaria una vida libre de violencias. Desde este espacio, una de las primeras tareas que se llevaron a cabo fue la de mapear qué tipo de violencias se dan dentro de las universidades y responder con dispositivos, protocolos, programas y capacitaciones.

Desde la creación del PcVG hasta la aprobación del protocolo, hubo “un año y medio de trabajo político de sortear obstáculos de todo tipo: políticos, administrativos, legales, resistencias corporativas. Fue armar todo. Acá no es como en la calle que puedo gritar, puedo escrachar. Acá hay que convivir con la gente, es un espacio chico, es un ambiente laboral y educativo. Una tiene que armar otras modalidades para la transformación y para construir esa igualdad, no se puede acusar. Sí por supuesto en situaciones extremas, con determinados procedimientos, expulsar a alguien, apartarlo, pero tiene que ser siempre a través de un procedimiento. La universidad es una organización compleja, con normativa, democrática porque la voz y el voto está a través de los consejeros en los claustros, y nosotras dimos los debates en todos los espacios, en los administrativos, de las organizaciones estudiantiles, en el Consejo Superior, en Consejos de Escuela. Fue un trabajo enorme”, así lo expresó Vanesa Vázquez Laba al ser entrevistada para esta tesina.

Apenas unos meses después, en el año 2014, en la Universidad Nacional de Rosario (UNR), integrantes del Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género (Cifeg) de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, y del Programa de Género y Sexualidad de la Facultad de Derecho, elaboraron el Procedimiento para la Atención de la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación basada en el Género, Orientación Sexual, Identidad de Género o Expresión de Género. Este procedimiento fue aprobado en las Facultades de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Derecho y Humanidades, y Artes. El mismo nació como respuesta a una serie de denuncias que emergieron en el ámbito de la universidad. Como relató Noelia Figueroa en la entrevista que le realicé, “se nos acercó al Núcleo de Género (Cifeg) de la Facultad una chica que había sido estudiante de Comunicación y se había graduado. Se acercó a decirnos que quería hacer una denuncia a un docente, que había esperado a recibirse para no tener represalias pero que la había acosado de distintas maneras, personalmente, por mensaje, había sido bastante complicada la situación. A partir de eso y de un caso que hubo también en Humanidades, que fue una agresión sexual, un intento de abuso adentro de la propia facultad, y otro caso en el Politécnico, que es uno de los colegios universitarios, que también había sido bastante grave, entre menores. Nos encontramos con que no teníamos herramientas para dar lugar a este tipo de demandas ni para acompañar las situaciones. Asesoramos todo lo que pudimos, y acompañamos a esa chica que efectivamente abrió un sumario”. A partir de esas denuncias, y durante todo el 2014, se abocaron a la redacción del procedimiento. El único antecedente con el que contaban era el de la UNCo, por lo cual les fue muy difícil acceder a material, ya que era casi inexistente. Luego de un trabajo minucioso, que incluyó muchas discusiones, concluyeron en la necesidad de crear, además del

procedimiento, un espacio de atención que asegurase la efectiva implementación de este instrumento. Paralelamente, crearon una campaña de prevención y sensibilización que sería lo que hoy en la UNR es el Plan de Acción. “En el 2014, en noviembre, se aprobó por unanimidad en el Consejo, en diciembre fue el concurso para el cargo del espacio de atención, y a partir de marzo del 2015 está funcionando el espacio en la Facultad de Políticas. En Derecho no hubo una persona cargo del espacio de atención sino una coordinadora del Programa, y en Humanidades también se hizo concurso. Y esas fueron las tres facultades en las que tuvimos desde ese momento los procedimientos, y que el año pasado armamos el borrador de lo que hoy es el Protocolo a nivel universidad”, explicó Figueroa.

A pesar de ser pioneras en la redacción de un procedimiento de actuación y en la creación de espacios dedicados a los estudios de género, estas docentes, investigadoras y militantes feministas de la UNR transitaron un largo camino hasta que finalmente se aprobó el protocolo de actuación para toda la universidad, que sucedió recién el 5 de junio del 2018. Lo que este proceso evidenció, en palabras de Figueroa, “fueron las distintas formas de reaccionar que tienen las instituciones frente a los casos. Cómo las gestiones, en términos más políticos, ante este tipo de situaciones tienen dos opciones: o asumen que esas cosas pasan y viabilizan la creación de estas herramientas más allá de que no tengan mucha idea o formación en la temática y dejan el espacio para que quienes venimos trabajando podamos avanzar; o tienen la otra reacción que es la de cuidar la institución, en términos de no exponerse a ninguna demanda legal, y ocultar o negar eso, o relativizarlo y quitarle importancia, que es lo que hace la sociedad en general frente a las situaciones de violencia”. Estos procesos, a su vez, exponen la importancia de la receptividad de las gestiones para institucionalizar este tipo de procedimientos. Que sólo tres facultades, en las que grupos de docentes, investigadoras y militantes feministas venían trabajando con la problemática y empujaron la creación de estos espacios y mecanismos, hayan podido aprobarlos habla de la voluntad política y de la permeabilidad de sus gestiones hacia estos temas.

Siguiendo con la cronología de estos procesos, en el 2015 se sumaron los protocolos de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), Universidad Nacional de La Plata (UNLP), Universidad de Buenos Aires (UBA), UNSAM, entre otros.

Podemos observar cierta regularidad en la aparición de los primeros protocolos, de la UNCo y de la UNR, que surgieron desde espacios feministas como respuesta a casos puntuales de denuncias que se realizaron dentro del ámbito universitario. El PcVG de la UNSAM, por otro lado, se creó por voluntad política del rector también frente a un hecho de violencia de género. Es distinto el caso del protocolo de la UBA, que si bien tenía algunos casos de violencia de

género que habían sido denunciados en las facultades de Ciencias Sociales, Ciencias Exactas y Naturales, y en Filosofía y Letras; el proyecto del protocolo fue presentado directamente en el Consejo Superior por la agrupación estudiantil La Mella, en la misma semana del primer Ni Una Menos. La Mella es una organización universitaria nacional que previamente se había vinculado en la gestación de los protocolos de la UNR y UNLP.

Como nos contó Patricia Funes, ex vicedecana de la Facultad de Ciencias Sociales, cuando la entrevisté para este trabajo, al comienzo de la gestión de Glenn Postolski como decano de Sociales (2014-2018), apareció el primer caso de acoso y hostigamiento en el ámbito de la facultad. “En ese momento nos dimos cuenta de que no teníamos dispositivos, no sabíamos nada. Ahí, tanto la Directora del lugar donde esto ocurrió como colegas, lo primero que hicimos fue llamar a quien nos ha protegido siempre, que es Dora Barrancos. Dora nos dijo que teníamos que hablar con Vanesa (Vázquez Laba), que nos podía recomendar una abogada especializada en estos temas. Por supuesto hablamos con Vanesa y nos pusimos a leer, a averiguar. Y a partir del Ni Una Menos a mi se me ocurrió crear una Comisión de Género y Violencia en el Consejo Directivo de la Facultad”. Paralelamente, militantes de La Mella, comenzaron a discutir sobre el desarrollo de una política propia de la UBA que diera respuesta a una demanda que empezaba a ser masiva.

Una vez ingresado el proyecto en el Consejo Superior, se asignó a la Comisión de Interpretación y Reglamento, y se resolvió generar encuentros con especialistas sobre la temática que pudieran resolver dudas y explicar en qué consistía la violencia de género, cuáles eran sus características, cómo se manifestaba, etc. De esos encuentros participaron Vanesa Vázquez Laba, Noelia Figueroa, Alejandra Oberti, Mario Pecheny, Rafael Blanco, mujeres de la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia, etc. La lista de invitados a exponer fue consensuada entre la agrupación que presentó el proyecto, el rectorado, los consejeros superiores y especialistas de Ciencias Sociales especializados en cuestión de género.

A su vez, el movimiento estudiantil salió a buscar el apoyo de docentes y decanos para que el proyecto se aprobase. Como nos relató Eva Dimópulos cuando la entrevisté para esta tesina, “nosotras hicimos una doble tarea de trabajarlo institucionalmente en el rectorado y políticamente en las facultades, contar que el proyecto existía, que estábamos buscando que se apruebe, como construir un apoyo más masivo a ese proyecto, un consenso respecto a la necesidad de que existiera. Eso de la mano de que se empezaba en general a cuestionar mucho más visiblemente la violencia de género, entonces de repente que existiera una herramienta, se generó la idea de que era algo muy útil”. Podemos apreciar de esta manera la doble militancia del activismo feminista a la que hacen referencia Rugna y Vázquez Laba, feministas

universitarias que participan de espacios sociales, políticos o partidarios desde los cuales traccionan hacia dentro de las universidades la toma de decisiones políticas frente a la problemática de la violencia de género.

El proyecto contó con el apoyo y la tracción de la decana de Derecho, Mónica Pinto; del decano de Ciencias Exactas y Naturales, Juan Carlos Reboreda; la decana de Filosofía y Letras, Graciela Morgade; la de Farmacia y Bioquímica, Cristina Arranz; y el decano y la vicedecana de la Facultad de Sociales, Glenn Postolski y Patricia Funes. Luego de algunas reticencias, finalmente el protocolo se aprobó por unanimidad el 9 de diciembre de 2015.

Así las cosas, junto con el impulso que adquirió la problemática, la aprobación de los primeros protocolos y la creación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (RUGE), en septiembre de 2015, comenzaron a proliferar campañas de prevención y creció el número de UUNN que impulsaron estos procesos de elaboración y aprobación de herramientas.

Capítulo 2 – Instrumentos de actuación: sistematización y análisis

En este capítulo realizaremos un relevamiento sobre la situación de las UUNN en relación a la aprobación de herramientas para el tratamiento de la violencia de género. Las herramientas disponibles se sistematizaron y analizaron en base a una serie de dimensiones: si involucran a la totalidad de la comunidad universitaria o si fueron aprobados a nivel de unidades académicas; si cuentan con espacios institucionales dedicados a las políticas de género; si llevan adelante algún plan de acción; qué tipos de acciones establecen; qué situaciones contemplan; si brindan asistencia a víctimas; si prevén capacitación; si cuentan con recursos para la implementación; si realizaron algún diagnóstico sobre la temática en la universidad; y si contemplan el caso de menores de edad involucrados/as en estas situaciones.

Tabla de Protocolos de Actuación ante Situaciones de Violencia de Género en Universidades Nacionales argentinas

En el siguiente cuadro se puede apreciar un listado de las Universidades Nacionales con sus respectivos procedimientos, fechas de aprobación, y si cuentan con algún área, programa, proyecto o equipo dedicado a las políticas de género.

	UNIVERSIDAD	DISPOSITIVO	FECHA	ÁREA
1	Universidad Nacional del Alto Uruguay (UNAU)			
2	Universidad Nacional de las Artes (UNA)	Protocolo para la Atención de la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación Basada en Razones de Género u Orientación Sexual	2017	Crea un Equipo Referente en materia de género, integrado por tres profesionales: médico, trabajador social y psicólogo.
3	Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ)	Protocolo de Actuación antes situaciones de Violencia de Género y/o Discriminación por Razones de Género de la UNAJ	13 de marzo de 2017	En 2015 creó el Programa de Estudios de Género, dependiente del Instituto de Estudios Iniciales de la UNAJ.

4	<p>Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV)</p>	<p>*Protocolo de intervención ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación por identidad de género y/o vivencia de la sexualidad en la UNDAV *Plan estratégico para la promoción de derechos y prevención de las violencias en la UNDAV</p>	<p>20 de abril de 2017</p>	<p>*Desde el 2012 funciona el Programa Transversal de Políticas de Género y Diversidad, dependiente de la Secretaría de Extensión Universitaria. *El Protocolo crea una mesa de trabajo denominada "La UNDAV por la erradicación de las violencias de género", que es el órgano de control y de gestión del Protocolo; también un Equipo Interdisciplinario contra las violencias que es el encargado de asesorar, receptar las consultas, denuncias, otorgar asistencia, realizar la instrucción del procedimiento, realizar informes; y una Comisión Interdepartamental e Interclaustró cuya función es la de evaluar la aplicación de medidas de protección y/o sanción. *La Mesa de Trabajo trabaja articuladamente con el Programa Transversal de Políticas de Género y Diversidad.</p>
---	---	--	----------------------------	--

5	Universidad de Buenos Aires (UBA)	Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual	9 de diciembre de 2015	<p>El 1° de junio de 2016 el Rectorado creó la Dirección General de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, dependiente de la Secretaría General de la UBA, encargada de producir los lineamientos generales y brindar asistencia técnica para la implementación del Protocolo, de coordinar el equipo interdisciplinario de referentes, y de promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre violencia de género, acoso sexual y discriminación por razones de género u orientación sexual en todas las unidades académicas; entre otras funciones.</p> <p>*Existen diversas áreas/programas por facultades: Programa de Género y Derecho de la Facultad de Derecho, el Instituto Interdisciplinario de Estudios de Géneros de la Facultad de Filosofía y Letras, el Centro Preventivo Laboral del Hospital de Clínicas, la Subsecretaría de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Sociales.</p>
6	Universidad Nacional de Catamarca (UNCa)	Protocolo de actuación frente a situaciones de discriminación, violencia de género, violencia psicológica y violencia sexual de la Facultad de Humanidades	15 de marzo de 2018	

7	Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires (UNICEN)	Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia de género y discriminación por cuestiones de género	25 de noviembre de 2016	Establece la creación de una comisión que tenga por objeto elaborar y presentar al Consejo Superior un Programa de Abordaje Integral contra la Violencia y la Discriminación por razones de género.
8	Universidad Nacional del Chaco Austral (UNCAUS)			
9	Universidad Nacional de Chilecito (UNdeC)			
10	Universidad Nacional del Comahue (UNCo)	Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia sexista	5 de junio de 2014	
11	Universidad Nacional de los Comechingones (UNLC)			
12	Universidad Nacional de Córdoba (UNC)	Plan de Acciones y Herramientas para Prevenir, Atender y Sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC	6 de octubre de 2015	*Programa de Género de la Secretaría de Extensión Universitaria. *El Plan crea una comisión interdisciplinaria integrada por la Defensoría de la Comunidad Universitaria, el Programa de Género y la Secretaría de Asuntos Estudiantiles, para que asesore y monitoree la aplicación.

13	Universidad Nacional de Cuyo (UNCuyo)	Protocolo de Intervención Institucional ante denuncias por situaciones de violencia contra las mujeres y personas LGTTTBIQ en el ámbito de la UNCuyo	4 de julio de 2017	<p>*Consejería en sexualidades, identidad de género y situaciones de violencia patriarcal, dependiente de la Coordinación de Derechos Humanos y Cultura de la Secretaría de Bienestar Universitario.</p> <p>*Instituto de Estudios de Género y Mujeres (IDEGEM). Es un instituto multidisciplinario de vinculación, extensión e investigación en el ámbito de la UNCuyo, creado en 2008 y puesto en marcha en marzo de 2009. Tiene el objetivo de realizar actividades de formación, sensibilización, investigación y transferencia en el campo de problemas ligados a los estudios de género.</p>
14	Universidad de la Defensa Nacional (UNDEF)			
15	Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER)	Protocolo de actuación de las expresiones y acciones discriminatorias basadas en las violencias sexistas en el ámbito universitario	3 de octubre de 2017	
16	Universidad Nacional de Formosa (UNF)			Subsecretaría de Derechos Humanos, Género y Discapacidad.
17	Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS)	<p>*Lineamientos generales para las políticas de género de la UNGSM</p> <p>*Procedimiento para el abordaje de situaciones de violencia de género</p>	29 de junio de 2017	Programa Políticas de Género de la Secretaría General
18	Universidad Nacional Guillermo Brown (UNaB)			

19	Universidad Nacional de Hurlingham (UNAHUR)			
20	Universidad Nacional de José C. Paz (UNPAZ)	Protocolo de intervención en situaciones de discriminación o violencia de género en el ámbito de la UNPAZ	31 de agosto de 2016	Programa Académico de Género y Políticas Públicas de la Secretaría Académica. Este Programa dispone de un Espacio de Asesoramiento y Orientación ante Situaciones de Violencia de Género.
21	Universidad Nacional de Jujuy (UNJu)			Área de Género - Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales.
22	Universidad Nacional de La Matanza (UNLaM)			Comisión de Género y Derechos Humanos, impulsada por el Centro de Estudiantes.
23	Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam)	Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UNLPam	6 de septiembre de 2017	El Protocolo crea una Comisión de Intervención compuesta por nueve miembros.
24	Universidad Nacional de La Plata (UNLP)	Protocolo de Actuación ante Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género	7 de octubre de 2015	Programa Contra la Violencia de Género, dependiente de la Dirección General de Derechos Humanos.
25	Universidad Nacional de La Rioja (UNLaR)	Protocolo de intervención ante situaciones de violencia de género, el acoso sexual y la discriminación de género en el ámbito de la UNLaR	1 de diciembre de 2016	Comisión de Género y Diversidad de la Secretaría de Extensión Universitaria.
26	Universidad Nacional de Lanús (UNLa)	Protocolo de intervención ante situaciones de discriminación o violencia por género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género	13 de diciembre de 2017	Programa por Igualdad de Género dependiente de la Dirección de Bienestar Universitario, perteneciente a la Secretaría de Bienestar y Compromiso Universitario.

27	Universidad Nacional del Litoral (UNL)	Protocolo General de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia	18 de mayo de 2017	*Programa de Extensión Género, Sociedad y Universidad. *Es un protocolo contra todo tipo de violencias. El 10 de julio desde el Programa de Trabajo Social me informaron que están trabajando para aprobar el protocolo específico de abordaje y acompañamiento ante situaciones de violencia basadas en el género; sin embargo, pese a no contar con este instrumento formal, igualmente atienden este tipo de casos.
28	Universidad Nacional de Lomas de Zamora (UNLZ)			
29	Universidad Nacional de Luján (UNLu)	Protocolo de Intervención ante Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género de la Universidad Nacional de Luján	2 de agosto de 2017	
30	Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP)	Protocolo de actuación en casos de violencia de género en el ámbito de la UNMDP	27 de abril de 2017	*Programa de Género y Acción Comunitaria de la Secretaría de Extensión de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social. *El Protocolo crea una Comisión integrada por un representante de cada proyecto de extensión e investigación y programas o espacios de gestión que tengan como finalidad promover la equidad de género.
31	Universidad Nacional de Misiones (UNaM)	Protocolo de Intervención Institucional para la atención de la violencia y/o discriminación de género y el acoso sexual en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales	8 de Septiembre de 2016	Equipo técnico de intervención con una Coordinación a cargo.

32	Universidad Nacional de Moreno (UNM)	Protocolo de actuación para la información, orientación y asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género	10 de noviembre de 2016	*El Protocolo forma parte -Anexo II- del Programa de orientación, información y asesoramiento sobre convivencia universitaria. *Crea un Comité de Supervisión y Seguimiento, dependiente de la Jefatura del Departamento de Bienestar Universitario.
33	Universidad Nacional del Nordeste (UNNE)			
34	Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires (UNNOBA)			
35	Universidad Nacional del Oeste (UNO)			Departamento de Accesibilidad, Derechos Humanos y Género de la Dirección de Bienestar Estudiantil.
36	Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (UNPSJB)	Protocolo institucional ante situaciones de acoso y/o violencia en el ámbito de la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales	11 de marzo de 2016	El Protocolo crea una Comisión contra el acoso universitario para la atención de denuncias.
37	Universidad Nacional de la Patagonia Austral (UNPA)			Comisión Asesora en Cuestiones de Género.
38	Universidad Nacional de Quilmes (UNQ)	Protocolo de Acción Institucional para la Prevención y la Intervención ante situaciones de violencia y discriminación de género	2 de noviembre de 2016	Programa de Acción Institucional para la Prevención de la Violencia de Género en la UNQ.
39	Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf)			
40	Universidad Nacional Raúl Scalabrini Ortiz (UNSO)			

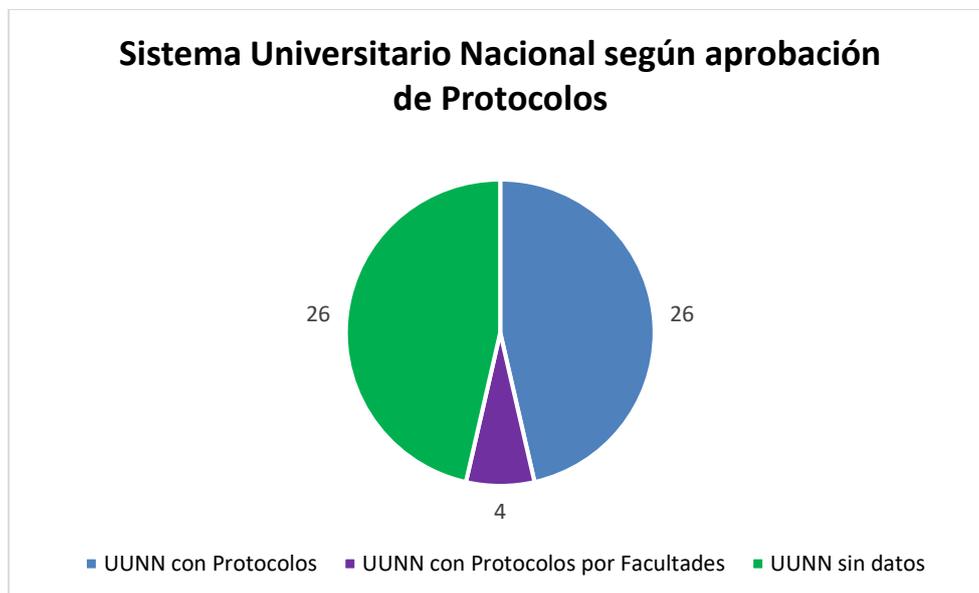
41	Universidad Nacional de Río Cuarto (UNRC)			
42	Universidad Nacional de Río Negro (UNRN)	Protocolo para la actuación en situaciones de violencias directas e indirectas basadas en el género	27 de junio de 2017	El Protocolo crea dos órganos de aplicación: La Comisión de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género (CoViDIG) y las Unidades de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género (UVDI).
43	Universidad Nacional de Rosario (UNR)	*Plan de Acción para la prevención y eliminación de la violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la UNR *Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la UNR	5 de junio de 2018	*Para la implementación del Plan de Acción se conformó un equipo interdisciplinario integrado por los/las referentes de los espacios de atención de cada Unidad Académica y de la Universidad con la Coordinación de la Secretaría General de la Universidad. *Desde mayo de 2013 funciona el Programa Género y Universidad, dependiente de la Secretaría de Coordinación y Gestión. *Secretaría de Género y Sexualidades de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales.
44	Universidad Nacional de Salta (UNSA)			
45	Universidad Nacional de San Antonio de Areco (UNSAdeA)			
46	Universidad Nacional de San Juan (UNSJ)	Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencias a la identidad de Género y contra las mujeres en la UNSJ	30 de septiembre de 2016	Oficina por la Igualdad de Género, contra las violencias y la discriminación, dependiente de la Secretaría de Bienestar Universitario.

47	Universidad Nacional de San Luis (UNSL)	Protocolo de Acción contra Violencia de Género, Identidad de Género y Discriminación - Facultad de Ciencias Humanas	12 de septiembre de 2017	*Comisión de Derechos Humanos, Género y Discriminación del Consejo Superior de la UNSL. *El Protocolo crea una Comisión Ad-Hoc del Consejo Directivo de la Facultad de Cs. Humanas, compuesta por integrantes de la unidad académica y un profesional de la Facultad de Psicología.
48	Universidad Nacional de San Martín (UNSAM)	Protocolo para la actuación en Situaciones de Discriminación por razones de Género y/o Violencia de Género de la UNSAM	14 de diciembre de 2015	Dirección de Género y Diversidad Sexual.
49	Universidad Nacional de Santiago del Estero (UNSE)			
50	Universidad Nacional del Sur (UNS)			
51	Universidad Tecnológica Nacional (UTN)			
52	Universidad Nacional de Tierra del Fuego (UNTDF)			Programa de Extensión Géneros y Sexualidades.
53	Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF)			Red Interdisciplinaria de Estudios de Género.
54	Universidad Nacional de Tucumán (UNT)	Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual	12 de diciembre de 2017 Entró en vigencia el 30 de abril de 2018	Crea un Equipo Interdisciplinario central con los referentes de cada unidad académica.

55	Universidad Nacional de Villa María (UNVM)	Protocolo para prevenir, abordar y sancionar las violencias de género. No disponible en la web de la Universidad.	16 de mayo de 2018	Programa de Género y Sexualidades de la Secretaría de Bienestar
56	Universidad Nacional de Villa Mercedes (UNViMe)			

Fuente: Elaboración propia. Actualizado al 16 de julio de 2018.

Análisis de los instrumentos



Fuente: Elaboración propia. Actualizado a julio de 2018.

Descripción general

Con diverso grado de institucionalización, especificidad e involucramiento en políticas universitarias que transversalicen la perspectiva de género, los procedimientos estudiados son específicos para casos de violencia de género, acoso sexual y discriminación basada en razones de género u orientación sexual.

Estos dispositivos parten de entender la violencia contra las mujeres, de acuerdo a la Ley Nacional N° 26.485, como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”; y apuntan a visibilizar, sensibilizar y prevenir la violencia de género en sus distintos tipos y modalidades, estableciendo procedimientos de actuación para la sanción de la misma.

Entre sus objetivos se encuentran los de garantizar un ambiente libre de discriminación y/o violencia por razones de identidad de género y orientación sexual, adoptar medidas de prevención y promover acciones de sensibilización, visibilización y difusión de la problemática, generar un ambiente de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan realizar las denuncias, brindar el acompañamiento y la asistencia que se requiera. Se

rigen por principios rectores como la gratuidad, respeto y privacidad, no revictimización, y brindar acompañamiento y contención a las personas afectadas.

Algunos de los protocolos, como el de la UNC, UNMDP y UNCUYO, expresamente aclaran que la definición alcanza también a personas LGTTTBI¹.

Vale aclarar que en el caso de la UNL, el protocolo no es específico para casos de género sino que es de prevención e intervención ante todo tipo de situaciones de violencias. El 10 de julio de este año desde el Programa de Trabajo Social nos informaron que están trabajando para aprobar el protocolo específico de abordaje y acompañamiento ante situaciones de violencia basadas en el género.

Protocolos a nivel facultades

De los treinta protocolos que actualmente se encuentran aprobados, cuatro de ellos corresponden a procedimientos a nivel facultad. Nos referimos a los casos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la UNPSJB, la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la UNaM, la Facultad de Ciencias Humanas de la UNSL y la Facultad de Humanidades de la UNCa.

La existencia de estas herramientas posibilita construir un ambiente donde las agresiones son más fácilmente identificables, se favorece su denuncia y se abre el camino hacia su erradicación. En las universidades de UNPSJB, UNaM, UNSL y UNCa la herramienta no está al alcance de toda la comunidad universitaria; vale preguntarse si se debe a la falta de fuerza del movimiento que impulsó su aprobación, si no hubo voluntad política suficiente para ello o si sus gestiones no fueron permeables a la perspectiva de género.

Espacios institucionales dedicados a las políticas de género

¹ Lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgéneros, bisexuales, intersex.

Sistema Universitario Nacional según implementación de Áreas dedicadas a las políticas de género



Fuente: Elaboración propia. Actualizado a julio de 2018.

Las políticas públicas (universitarias, en este caso) surgen para satisfacer una cuestión problematizada, y se plasman en áreas, programas, proyectos, a los que les asignan recursos para su puesta en práctica. Pensamos que la decisión de crear un espacio institucional específico manifiesta un compromiso en pos de erradicar las violencias sexistas en las universidades.

Si bien los protocolos de actuación significan jurídicamente una ampliación de derechos y ayudan a acelerar sus cambios, podríamos afirmar que las normas y las leyes sin una batalla cultural son de escaso efecto. De acuerdo a las entrevistas realizadas, parecería que una universidad que no propicie la creación de un espacio dedicado a la implementación de políticas que tengan como finalidad erradicar las violencias de género, corre el riesgo de caer en letra muerta. Creemos que se puede ver el grado de institucionalización dado a la cuestión analizando los espacios que fueron creados específicamente para las políticas de género dentro de las estructuras de las universidades.

En el máximo nivel de institucionalización se encuentra la UNSAM, donde el PcVG, creado en el 2013, pasó a ser Dirección de Género y Diversidad Sexual en marzo de este año. La Dirección depende directamente de la Secretaría Académica y tiene diversas líneas de trabajo, entre las que se encuentran investigaciones, capacitaciones, campañas de sensibilización y producciones artísticas, consejería integral, asesoramiento para la creación de consejerías y dispositivos de atención, así como para el diseño y la aplicación de protocolos de intervención. El paso de Programa a Dirección, según nos contó Vanesa Vázquez Laba, fue una lucha política y un cambio vinculado a “trabajar más en los programas de estudio, en los contenidos, en las prácticas docentes, en la pedagogía”. Las integrantes de esta Dirección fueron, además, las

fundadoras y son las coordinadoras de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (RUGE), espacio de promoción de las políticas de género en la agenda universitaria nacional.

En el caso de la UBA, el Rectorado creó en junio de 2016 la Dirección General de Promoción y Protección de los Derechos Humanos², dependiente de la Secretaría General, que tiene entre sus funciones la observación activa, el seguimiento y la denuncia de casos y situaciones previstas en el Protocolo; coordinar el equipo interdisciplinario central de referentes / responsables, producir los lineamientos generales y brindar asistencia técnica para la implementación uniforme del mismo; intervenir ante consultas y denuncias realizadas por las personas afectadas y promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática. La Dirección está a cargo de Valeria Thus³, quien también es la representante de la Universidad en la RUGE, en el marco de Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Como se puede apreciar, si bien la Dirección es la que tiene a su cargo el Protocolo, no es un área específica de género. A su vez, la persona a cargo es una abogada especializada en Derecho Penal con maestría en Derecho Internacional de los Derechos Humanos, con una amplia trayectoria como abogada penalista pero que carece de trayectoria en Género. Fue Jefe de Trabajos Prácticos de la materia “Elementos de Derecho Penal y Procesal Penal” entre el 2011 y el 2017, actualmente docente a cargo del Programa “Los Estudiantes vamos a los juicios” y Coordinadora del “Programa Justicia y Memoria”, dependiente de la Secretaría de Extensión Universitaria de la Facultad de Derecho; entre el 2014 y el 2016 fue Coordinadora de la Comisión de la Memoria del Consejo Superior de la Universidad de Buenos Aires y desempeñó funciones de asistencia en el Programa de Derechos Humanos. La falta de creación de un área específica que transversalice la perspectiva de género y que esté a cargo de una persona con trayectoria vinculada a la temática, nos hace preguntarnos acerca del compromiso real de meterse en los cimientos mismos de la estructura universitaria y en los individuos que la reproducen todos los días.

Existen, sin embargo, diversas áreas en las trece facultades que componen la UBA, entre las que se pueden nombrar el Programa de Género y Derecho de la Facultad de Derecho, el Instituto Interdisciplinario de Estudios de Géneros de la Facultad de Filosofía y Letras, el Centro Preventivo Laboral del Hospital de Clínicas, y la Subsecretaría de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Sociales. Estas áreas están compuestas por estudiantes, docentes e

² Resolución (R) 831/16.

³ Resolución (R) 1223/16.

investigadores dedicados a los estudios de géneros y funcionan desde hace años en estas facultades, lo que nos indicaría que estas unidades académicas estarían un paso adelante del rectorado en este punto, ya que asumen un compromiso mayor en la lucha por la erradicación de las violencias sexistas.

Dentro del panorama universitario nacional, otras once universidades poseen Programas abocados a las políticas de género:

- Programa de Género – UNC
- Programa contra la Violencia de Género – UNLP
- Programa Académico de Género y Políticas Públicas – UNPAZ
- Programa de Abordaje Integral contra la Violencia y la Discriminación por razones de género – UNICEN
- Programa de Acción Institucional para la Prevención de la Violencia de Género – UNQ
- Programa de Estudios de Género – UNAJ
- Programa Transversal de Políticas de Género y Diversidad – UNDAV
- Programa de Extensión Género, Sociedad y Universidad – UNL
- Programa Políticas de Género – UNGS
- Programa por Igualdad de Género – UNLa
- Programa Género y Universidad - UNR.

La proliferación de estos espacios universitarios dedicados a las políticas de género merece un análisis más exhaustivo que estudie los alcances concretos de estas áreas y sus instrumentos, que excede los límites de este trabajo. Si bien examinamos algunos de los programas más en profundidad, a los fines de responder nuestras preguntas de investigación, no podemos dar cuenta de la totalidad de ellos. No obstante, la sola presencia de toda esta cantidad de áreas da cuenta de la construcción de un fenómeno en los últimos tres años que es realmente llamativo.

De todos estos programas podemos destacar como pioneros los casos de la UNC, UNR y UNLP.

En el caso de la UNC, el Programa de Género, dependiente de la Secretaría de Extensión y Vinculación Universitaria, se creó en el 2007, como resultado de la construcción colectiva de docentes e investigadores de diferentes unidades académicas. El Programa trabaja sobre cuatro líneas de acción:

1. Derechos, participación política, y condiciones de acceso y permanencia en la universidad.

2. Derechos humanos y violencias de género.
3. Salud y derechos sexuales y reproductivos.
4. Articulaciones políticas y de fortalecimiento institucional.

El Programa Género y Universidad (PGU) de la UNR fue presentado el 17 de mayo de 2013, depende del Vicerrectorado y tiene como objetivo “aportar al cambio de la cultura institucional construyendo democracia real de hombres y mujeres. La toma de decisiones, tanto en el diseño como en la ejecución de políticas y programas institucionales de todos los niveles, necesita del empoderamiento de las mujeres como aporte y como derecho. El PGU, como programa de gestión, se propone convertirse en ámbito de pensamiento, concientización, participación y también de propuesta”. Además de este Programa, la UNR cuenta con diversos espacios que trabajan en la temática dentro de las distintas unidades académicas. El 19 de junio de 2018, en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales se lanzó la Secretaría de Género y Sexualidades (Se.Ge.Sex.), pero la historia tiene más de diez años, cuando docentes, estudiantes y graduadas crearon el Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género (CIFEG), en el 2008, antecedente clave de la flamante Se.Ge.Sex. Además, en esta misma facultad funciona un Espacio de Atención de Violencia de Género desde el año 2014. También en la Facultad de Derecho funciona desde el año 2011 el Programa Género y Sexualidades y desde el 2014 el Equipo de Atención. La Facultad de Humanidades y Artes tiene un Espacio de Atención de Violencia de Género en funcionamiento desde el 2015, como así también la Facultad Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas posee una Oficina de la Mujer.

Por otro lado, el Programa Institucional contra la Violencia de Género en el ámbito de la UNLP fue lanzado el 17 de noviembre de 2015, y nació de una iniciativa colectiva coordinada por la Dirección General de Derechos Humanos junto a docentes investigadores y referentes gremiales. La UNLP contaba con diversas experiencias fragmentarias en sus unidades académicas⁴, las cuales tomó como antecedentes y funcionaron como el suelo fértil para que la creación de un área central tuviera dónde asentarse.

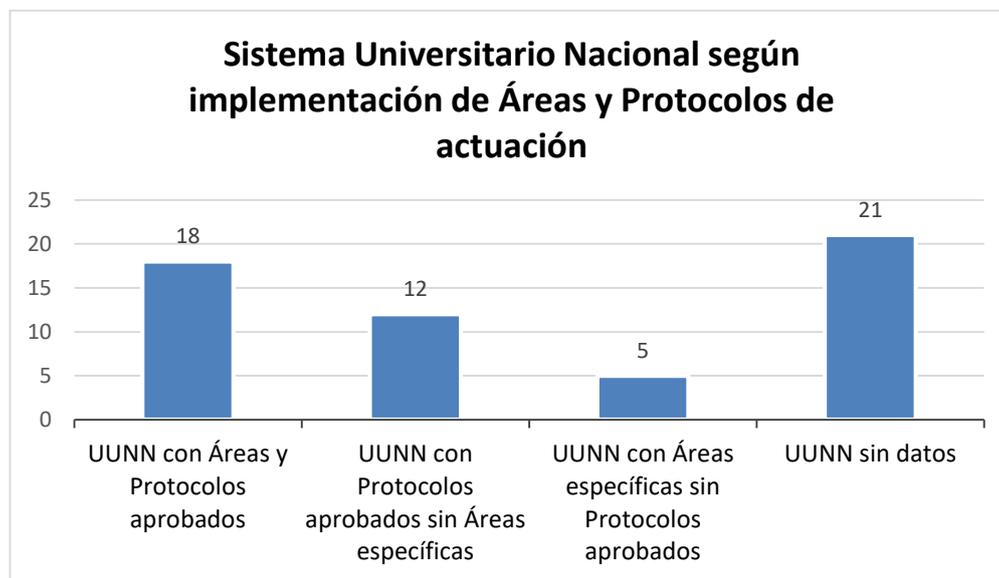
El Programa trabaja sobre dos ejes programáticos que, a nuestra manera de ver, dan cuenta de las dos grandes maneras de intervenir sobre la cuestión:

⁴ El Centro de Estudios de Investigaciones en Género y la Especialización en Educación en Géneros y Sexualidades de la FaHCE; el Área de Género y Diversidad Sexual de la FTS; el Laboratorio de Comunicación y Género, la Especialización en Comunicación Social, Periodismo y Género, el Espacio de Atención en Violencia de Género y el Espacio de Salud Sexual Integral de la FPyCS; la Especialización para el Abordaje de las Violencias Interpersonales y de Género, el Curso Anual de Posgrado de Violencia Familiar y de Género del ICJ; y Área de Género y Derechos Humanos de las Mujeres perteneciente al IDH, ofrecidos por la FCJyS; la Dirección de Orientación a Estudiantes y aplicación de un protocolo específico en la FBA; y el Área de Derechos Humanos de la Facultad de Psicología.

1. Eje promocional-preventivo: promueve diferentes espacios de sensibilización, formación y capacitación al interior de las unidades académicas y dependencias administrativas.
2. Eje interventivo: desarrolla acciones dirigidas a brindar una protección integral a las personas afectadas por una situación de violencia de género producida en el marco de sus relaciones educativas o laborales en la universidad.

Por último, de todas las UUNN que tienen aprobados dispositivos de actuación, además de la UBA, otras once no poseen ningún área dedicada específicamente a políticas de género: UNCo, UNPSJB, UNaM, UNA, UNRN, UNLu, UNLPam, UNSL, UNER, UNT, UNCa.

Por el contrario, cinco universidades que poseen áreas dedicadas a la temática todavía no han aprobado sus protocolos de actuación: UNF, UNPA, UNO, UNTDF y UNTREF.



Fuente: Elaboración propia. Actualizado a julio de 2018.

En los casos de las UUNN que aún no cuentan con protocolos de actuación, pero sí poseen áreas dedicadas a las políticas de género, podemos ver que la creación de estos espacios se produjo en los últimos tres años, lo que nos señala una vez más la irrupción del movimiento feminista en las universidades y la tracción que la movilización social le imprimió a estos procesos que están en pleno desarrollo.

Si bien todavía es pronto para anticiparnos al devenir de los acontecimientos, es de esperar que la magnitud de los movimientos que vienen desplegándose nos encuentre en pocos años con casi la totalidad de las universidades con protocolos aprobados e implementando políticas

dirigidas a revertir la experiencia académica sexista, desde el “hacia adentro” de las universidades y a partir de la acción colectiva del movimiento feminista a través de la RUGE.

Planes de Acción

Como ya señalamos, creemos que la acción institucional a través de los protocolos de actuación es sumamente importante en cuanto implica una ampliación de derechos, garantiza a las personas afectadas un espacio de asesoramiento y contención, y reconoce que la universidad no está exenta de las violencias sexistas que acontecen en todos los ámbitos. Sin embargo, vale preguntarse si una universidad que no acompaña su protocolo con una política integral, que sólo trabaja sobre el “caso” y no sobre las personas y los mecanismos que reproducen las violencias, no estaría condenada a seguir perpetrando el patriarcado como sistema. Parecería menester, en este sentido, la creación de espacios dedicados a transversalizar la perspectiva de género a través de planes de acción concretos.

Cuando mapeamos todo el sistema universitario, encontramos que sólo seis UUNN incluyen algún tipo de plan de acción en sus protocolos de actuación.

En el caso de la UNC, su dispositivo de actuación justamente se encuentra enmarcado en el “Plan de acciones para prevenir, atender y sancionar las violencias de género en el ámbito de la UNC”⁵. La UNQ creó, de manera concomitante al protocolo, el “Programa de Acción Institucional para la Prevención de la Violencia de Género”⁶. Por el lado de la UNDAV, la Resolución CS 097-17 aprueba el “Protocolo de intervención ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación por identidad de género y/o vivencia de la sexualidad” y el “Plan estratégico para la promoción de derechos y prevención de las violencias”⁷.

⁵ El Plan de acciones para prevenir, atender y sancionar las violencias de género establece tres líneas de acción: Acciones de prevención: sensibilización, capacitación, información e investigación; Acciones de sistematización de información y estadísticas; y Acciones de intervención institucional.

⁶ El Programa tiene como objetivos realizar tareas de prevención, asistencia, asesoramiento y orientación en las cuestiones relacionadas con violencia de género e intervenir en todos los casos atinentes en la implementación del protocolo. El Programa incluye un Plan que contempla brindar orientación, asesoramiento y asistencia, realizar difusión de información, realizar tareas de formación/capacitación, investigación, promover actividades de Voluntariado y Extensión, articular con organizaciones comunitarias, estatales, locales, regionales, nacionales y universidades.

⁷ El plan incluye entre sus ejes de trabajo la formación continua, la creación de espacios de reflexión para la resignificación de las relaciones de género, un curso de formación sobre el alcance y aplicación del protocolo, la realización de acciones permanentes de sensibilización, de difusión de derechos y prevención de las violencias, una campaña visual de difusión de derechos, la inclusión de la temática en la currícula de cada carrera, el desarrollo de investigaciones, y la articulación con otras universidades, instituciones estatales y organizaciones sociales.

Por su parte, la UNGS aprobó en la Resolución CS 6328/17 los “Lineamientos para las políticas de género”⁸; y la UNER incluye en el Art. 7 del “Protocolo de actuación de las expresiones y acciones discriminatorias basadas en las violencias sexista en el ámbito universitario” un Plan de Acciones que propone un trabajo integral que incluye específicas líneas de acción⁹.

Por último, la UNR aprobó en junio de este año, junto al Protocolo, el “Plan de Acción para el Abordaje de la Violencia de Género” que tiene por objeto promover acciones que favorezcan la visibilización, sensibilización y producción de conocimiento acerca de la perspectiva de género¹⁰.

Tipos de Acciones

Si realizamos una tipología de las acciones que establecen, podemos visualizar dos tipos de protocolos: uno más vinculado con la intervención, al que llamaremos interventivo, y otro dedicado a la promoción y prevención. Tomamos esta clasificación del Programa Institucional contra la Violencia de Género de la UNLP, que divide así sus ejes programáticos. Cuando analizamos todos los protocolos aprobados por las UUNN advertimos estas dos grandes maneras de actuar sobre la cuestión.

Con interventivo hacemos referencia a que los tipos de acciones que realizan son meramente de intervención en caso de denuncias y asesoramiento/acompañamiento a víctimas. En este caso podemos ubicar los protocolos de UNCo, UNaM, UNM, UNRN, UNLu y UNSL. Dentro de este grupo también podemos ubicar el protocolo de la UNM, pero a diferencia del resto la UNM ni siquiera interviene en caso de denuncias, ya que sólo se limita a “brindar información, orientación y asesoramiento a quienes consulten por situaciones de violencia contra las mujeres, determinar los procedimientos a seguir para las derivaciones correspondientes y establecer las pautas de seguimiento posterior a la realización de la derivación”. En otro

⁸ Estos lineamientos tienen como objetivos articular las distintas actividades que se llevan adelante en el campo de las políticas de género en la universidad, articular con los actores intrainstitucionales actividades vinculadas a políticas de género, propiciar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género o diversidad sexual, producir intervenciones que colaboren en acrecentar la sensibilidad y la conciencia respecto de la situación de desigualdad, poner en práctica el Procedimiento, orientar a los miembros de la comunidad universitaria en situaciones de violencia de género, procurar cambios de conducta a través de acciones de prevención, capacitación, formación y concientización, y desarrollar estadísticas e informes.

⁹ En Plan de la UNER incluye tres líneas de acción: Acciones de promoción de derechos: sensibilización, capacitación, información e investigación; Acciones de sistematización de información y estadísticas; Acciones de intervención institucional ante situaciones o casos de violencias sexistas.

¹⁰ El Plan establece tres ejes temáticos: Investigación y docencia, Comunicación institucional, y Política educativa.

párrafo, además, se agrega “es importante subrayar que no se realizará en el ámbito de la UNM asistencia ni médica, ni psicológica ni jurídica, a excepción de la atención que se brinde en el marco del servicio de Enfermería de la Universidad”.

Por otro lado, con “promocional-preventivo” nos referimos a aquellos protocolos que, además de receptor denuncias, brindar asesoramiento y acompañamiento, especifican acciones tendientes a prevenir, sensibilizar, capacitar, realizar campañas de difusión, producir estadísticas e investigaciones. Dentro de esta categoría se encuentran los protocolos de: UNC, UNLP, UBA, UNPSJB, UNPAZ, UNSJ, UNICEN, UNLR, UNQ, UNA, UNAJ, UNDAV, UNL, UNGS, UNCuyo, UNLPam, UNER, UNT, UNLa, UNCA, UNR.

Aparte podemos ubicar al protocolo de la UNSAM, que no define qué tipos de acciones se llevarán a cabo.

Como observamos, la mayoría de los protocolos se encuentran dentro de la categoría promocional-preventivo, lo que nos indicaría que van más allá de una simple reacción frente a denuncias. Vale preguntarse si estas acciones que explicitan los procedimientos pueden ser llevadas a cabo si no se encuentran enmarcadas dentro de un programa que cuente con recursos para ello, o si sólo quedan declamativamente expresadas en los instrumentos.

Definiciones para la intervención

Es interesante analizar sobre qué tipo de situaciones de violencia de género las universidades deciden intervenir, ya que estas definiciones marcan los límites de lo que va a ser abordado, establecen los alcances y las limitaciones del accionar institucional. Lo que se evidencia, en definitiva, es una toma de decisión por parte de la universidad de hasta dónde involucrarse. Es decir, retomando los aportes de Nancy Fraser (1991), lo central no es tanto debatir acerca de las necesidades que las políticas satisfacen, sino, más vale, cómo se han construido y cuáles se han establecido como las legítimas en cada momento; de ahí la importancia de atender a cómo definen, y en virtud de qué atributos, las situaciones que ameritan la intervención.

En general observamos que la mayoría de los protocolos (18 de 30) especifican que comprenden las situaciones de violencia y discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. Estos protocolos comprenden los hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica "Delitos contra la Integridad Sexual" ubicados en el Capítulo II,

Título III del Código Penal argentino, denominados "abuso sexual simple", "abuso sexual calificado", "abuso sexual con acceso carnal" o los que en el futuro pudieren tipificarse; hechos de violencia sexual no descriptos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual; hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal; y hechos que configuren violencia física, psicológica, emocional y simbólica descriptos por la Ley 26.485¹¹.

El protocolo de la UNCo, el primero que se aprobó en el ámbito de la educación superior, es un protocolo bastante básico porque no especifica qué tipo de situaciones abarca, sólo hace referencia a "denuncias por situaciones de violencia sexista" y establece que "en el supuesto que los hechos que dan motivo a la denuncia recibida pudieran constituir un ilícito, los funcionarios están obligados a denunciarlos a la justicia". El proceso de construcción de este primer protocolo estuvo, como ya mencionamos, vinculado a una denuncia de abuso de poder y discriminación en las aulas que hizo que la herramienta, además, adopte un carácter punitivo.

Por otro lado, los protocolos de las universidades UNSAM, UNGS, UNSJ, UNPAZ, UNM, UNCuyo, UNLu y UNMDP no puntualizan qué situaciones comprenden y sólo expresan que abarcan "situaciones de discriminación y violencia por causa del género". Creemos que la amplitud de la definición nos habla de un instrumento más amplio y abarcativo, en comparación con la precisión de situaciones a las que refieren la mayoría de los protocolos, que los hacen más restrictivos.

Cabe destacar que el protocolo de la UBA es el único que expresamente excluye las situaciones enmarcadas en los términos del Artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino, que son aquellas que corresponden a delitos contra la integridad sexual. Lo especifica en su Artículo 3 así "... Las situaciones comprenden: a. Hechos de violencia sexual no descritas en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual"; es decir que comprende hechos de acoso sexual y hechos con connotación sexista pero no de abuso sexual. Es el único protocolo que expresamente determina no intervenir ante casos de abuso sexual. Excede los objetivos de este trabajo

¹¹ Protocolos de UNC, UNLP, UNPSJB, UNaM, UNQ, UNICEN, UNLR, UNA, UNAJ, UNDAV, UNRN, UNSL, UNER, UNLa, UNT, UNLPam, UNCa y UNR.

analizar qué discusiones e internas se vivenciaron durante el proceso de discusión y aprobación del protocolo, pero resulta por lo menos llamativa esta decisión.

Asistencia a víctimas

En líneas generales, los protocolos prevén asesoramiento, contención y asistencia para las personas afectadas por situaciones de violencia de género. Algunos de ellos son más amplios y no especifican qué tipo de asistencia proporcionan, como por ejemplo los protocolos de UNCuyo (asesoramiento integral y/o acompañamiento), UNA (asesoría y contención), UNDAV y UNMDP (asesoramiento gratuito), UNSJ y UNSL (acompañamiento y contención). Otros de ellos especifican que brindarán asesoramiento para tramitar apoyo psicológico a las personas denunciantes, éstos son los protocolos de UNCo, UNGS y UNC. El protocolo de la UNLP, por otro lado, establece que se brindará el asesoramiento y la asistencia que puedan requerir para reparar los daños que pudiesen haber sufrido. De la misma manera, los protocolos de la UNSAM y la UNPSJ prevén el acompañamiento y la asistencia que puedan requerir “para el restablecimiento de los derechos afectados y su reclamo ante autoridades judiciales o fuerzas de seguridad”. La UNLPam garantiza asistencia emocional y jurídica.

Por el lado de la UBA, su procedimiento determina que la persona afectada será asesorada legal y psicológicamente de manera gratuita por las áreas competentes. De la misma manera, el protocolo de la UNR garantiza contención y apoyo psicológico para las personas denunciantes.

Otro grupo de protocolos, los de UNPAZ, UNaM, UNLR, UNAJ, UNL, UNRN, UNLu, UNER, UNICEN establecen que las personas afectadas serán asesoradas de manera gratuita y acompañadas, si lo requiriesen, en todo trámite posterior a la denuncia.

En el caso de los procedimientos de UNQ y UNCa, proporcionan orientación administrativa y jurídica, acompañamiento por los circuitos institucionales y articulación con las instituciones pertinentes.

Finalmente, los protocolos de la UNM y la UNLa sólo garantizan un espacio de orientación para las personas afectadas, en los que se brindará la derivación a los organismos pertinentes para el acompañamiento, la asistencia psicológica y el asesoramiento legal que requieran.

Más allá de los diferentes matices de cada uno de ellos, lo que se evidencia es la idea de cuidar a quien fue víctima de una situación de violencia. Cuando no fue posible la prevención

y existe un daño, la persona afectada debe poder contar con acciones de contención que además garanticen su permanencia en la comunidad universitaria.

Capacitación

Si consideramos que la idea rectora de las políticas de género en las UUNN es la prevención, sensibilización y concientización de todos los sectores de la comunidad académica, es importante a la hora de analizar los protocolos ver si planifican algún tipo de capacitación y a quiénes está dirigida. Algunos de ellos sólo la contemplan como un punto más dentro de los objetivos, en tanto la incluyen a fin de promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática o para procurar cambios de conducta mediante acciones del mismo tipo. Estos son los protocolos de UNSAM, UNPAZ, UNPSJB, UNLPam, UNLu, UNGS, UNER, UNT.

Otro grupo de protocolos incorpora el compromiso de promover acciones de sensibilización, difusión y formación tendientes a erradicar la violencia de género dentro de sus artículos, como por el de la UBA (Art. 14. Campaña de prevención y formación), UNAJ (Art. 11), UNCa (Art. 13), UNLR (Art. 11) y UNICEN (Art. 10).

La UNC es más específica y contempla, dentro de sus líneas de acción, la “realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades para los distintos sectores de la comunidad universitaria tendientes a sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que reproducen violencias de género”.

La UNA especifica “la incorporación en los planes de formación y capacitación docente de elementos para la detección temprana de situaciones de violencia por razones de género u orientación sexual”.

Los procedimientos de UNQ y UNLa también contemplan tareas de formación y capacitación en el abordaje integral de la problemática dirigidas a personal no docente, docente y estudiantes. La UNLa establece, además, que se deberá garantizar una capacitación para representantes gremiales de los distintos claustros de la comunidad universitaria.

La UNDAV, la UNM y la UNCuyo contemplan la capacitación de todas las personas involucradas en la aplicación de los protocolos.

Por último, los protocolos de UNCo, UNLP, UNM, UNQ, UNSJ, UNSL, UNRN, UNaM, UNMDP, UNR, no especifican capacitación de ningún tipo.

De acuerdo a los datos trabajados, podríamos decir que los esfuerzos por aplicar una política de género si no están acompañados de capacitación y sensibilización del personal, pueden llevar incluso a una interpretación errónea de la cuestión. Como explicó María Trpín cuando la entrevisté para este trabajo, “impele incorporar la perspectiva feminista y de género en el quehacer de las trabajadoras sociales y psicólogas, dado que la experiencia muestra que de no ser así, se refuerzan miradas tradicionales acerca de los temas de violencias”.

Parecería fundamental, primero, sensibilizar sobre las cuestiones relativas a la violencia y la discriminación por motivos de género a todo el personal. Esto porque, como cualquier miembro de la sociedad, las personas pueden tener opiniones que resultan perjudiciales para el bienestar del grupo afectado, como por ejemplo, terminar culpando a la víctima. Pero sobre todo, las instituciones deberían capacitar al personal involucrado en la aplicación de los protocolos, ofrecerles un conjunto de conocimientos y herramientas que les permitan cumplir los objetivos establecidos y garantizar un trato digno y empático a las personas damnificadas. El personal debe comprender la naturaleza y el alcance de la violencia por razones de género, la dinámica del abuso, los factores de riesgo y las consecuencias.

De acuerdo a lo que relevamos en nuestra investigación, la capacitación que institucionalmente deberían recibir, en realidad se la autoprocuren las personas que participan en la intervención de los casos y aquí juega un rol fundamental la RUGE que organiza “Clínicas de atención de casos”. El primero de estos encuentros fue en junio de 2017, en la UNDAV, para el que cada universidad debía elegir un caso modelo y exponerlo, realizando una puesta en común sobre las intervenciones que desarrollaron y las dificultades que se les presentaron. Como nos contó Carla Fernández, “siempre los casos te van desafiando y vas encontrando situaciones nuevas o llevas un caso de una persona que fue hace dos años y tenés que reincorporarlo. Siempre sucede algo nuevo, nunca un caso está completamente cerrado y van apareciendo situaciones que te desafían porque no sabés cómo instrumentarlas. En esos encuentros de clínica hacemos un poco de análisis y un poco de catarsis también”.

Internamente en la UBA se realiza algo parecido, como nos contó Carolina Spataro. Mensualmente se reúnen las personas referentes de cada unidad académica que trabaja sobre el protocolo para intercambiar experiencias, hacer clínica de casos y aprender colectivamente.

Incorporación de la perspectiva de género en los contenidos curriculares

Un punto que consideramos crucial a fin de lograr una verdadera transversalización de la perspectiva de género, tiene que ver con su incorporación en los planes de estudio de las carreras de grado. De los 30 protocolos estudiados, sólo 9 de ellos proponen incorporar de alguna manera la problemática en los procesos de aprendizaje.

El protocolo de la UNC expresa que “existe una deuda histórica de la institución de avanzar en abordajes de las violencias de género que no sólo impliquen acciones puntuales, sino una incorporación efectiva en términos de construcción de conocimiento desde la perspectiva de género en los estudios de grado y, en el futuro, un tratamiento transversal en los currículos y/o planes de estudio de las unidades académicas”.

La UNLP incorpora este punto dentro de sus Principios Rectores, con el objeto de “promover la inclusión de la problemática de la violencia de género en los tránsitos de aprendizaje en los niveles preuniversitario y universitario”. También se encuentra incorporado a los Principios Rectores de la UNRN, que garantiza la “promoción de la inclusión de esta problemática en los programas de aprendizaje”.

Por el lado de la UNQ, su Programa de Acción Institucional para la Prevención de la Violencia de Género establece que sus acciones “deben articularse adecuadamente con la formación brindada por la enseñanza media dependiente, incorporarse a la malla curricular del conjunto de la oferta formativa de la UNQ, desarrollarse habitualmente en los lugares destinados a la investigación académica, y aplicarse a todos y cada uno de los espacios donde se ejerce la gobernanza y la administración”.

La UNA ubica este punto a la cabeza de su protocolo, ya que en su Art. 1 se compromete a “promover la inclusión en los contenidos mínimos curriculares de: i. perspectiva de género; ii. enfoques o estudios contra la violencia por razones de género u orientación sexual; iii. aspectos vinculados al ejercicio de la tolerancia, el respeto y la libertad en las relaciones interpersonales”.

Como uno de los ejes de trabajo del Plan Estratégico para la Promoción de Derechos y Prevención de las Violencias, la UNDAV contempla la inclusión de la temática en la currícula de cada carrera: “Cada Departamento debatirá la inclusión de la temática en la currícula de sus carreras, ya sea a partir del tratamiento transversal de la misma y/o de oferta académica específica”.

La UNER establece en su Art. 7, como parte de su Plan de Acciones, que “en colaboración con las distintas unidades académicas se impulsará el debate sobre la incorporación efectiva de la perspectiva de género en términos de construcción de conocimiento en los estudios de grado, posgrado, y en proyectos de investigación y extensión”.

Por último, la UNR incorpora como una de las funciones del Equipo de Plan de Acción la de “promover la conformación de espacios específicos en cada Unidad Académica, tanto para la incorporación de la perspectiva de género en materiales de estudio y comunicacionales como la atención a las situaciones de violencia y discriminación de género”.

Creemos que la prevención de las violencias sexistas está necesariamente ligada a la implementación de la perspectiva de género de forma transversal a todas las materias y carreras, a formar profesionales que tengan un acercamiento a esta temática. Si consideramos que sólo un 30% de las universidades cuenta con protocolos aprobados, 16% del total de las UUNN, plantean incorporar la problemática de género en los procesos de aprendizaje, podemos concluir que estamos muy lejos de un verdadero compromiso en la transformación de la cultura institucional universitaria. Avanzar en los contenidos incentiva y motoriza una mayor sensibilización y entendimiento respecto de las desigualdades de género. Por el contrario, el orden tradicional del saber, androcéntrico y resistente a los cambios, lleva a que se naturalice la reproducción de las jerarquías patriarcales que ponen en desventaja a las mujeres y disidentes sexuales. En este sentido, transversalizar la perspectiva de género tiene que ver con meterse en el corazón de la universidad, que es la formación.

Disponibilidad de recursos

Nada de todo esto, ni la creación de espacios institucionales dedicados a las políticas de género, ni la implementación de planes de acción o la realización de campañas de difusión y cursos de capacitación dirigidos a la comunidad universitaria, o la asistencia a personas afectadas es posible de ser llevado a cabo si no se dispone de recursos humanos, económicos y materiales. Sin embargo, como veremos, no todos los protocolos los prevén.

El único protocolo que expresa la disponibilidad de recursos económicos es el de la UNA, y lo hace a nivel muy general, cuando establece entre sus principios rectores que la Universidad “garantiza la existencia y disponibilidad de recursos económicos que permitan el cumplimiento de los objetivos del presente Protocolo”.

Los protocolos de UNCo, UNLP, UNC, UNDAV, UNQ, UNER, UNRN, UNLR, UNAJ, UNCuyo, UNaM, UNSL y UNSJ disponen que los equipos de intervención y/o referentes responsables de la intervención en los casos deben estar compuestos por personal que acredite experiencia y formación académica relacionada a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual, pero no especifican qué cargo se les asignará o qué remuneración recibirán.

En contraposición, los protocolos de la UBA, UNMDP y UNLPam establecen que los referentes responsables centrales ocuparán cargos rentados, equivalente a Jefe de Trabajos Prácticos con dedicación simple en el caso de la UBA, a Jefe de Trabajos Prácticos con dedicación completa en el caso de la Coordinadora de la Comisión contra la Violencia de Género en la UNMDP, y Jefe de Trabajos Prácticos con dedicación simple para los referentes de la UNLPam.

Otros protocolos expresamente establecen el carácter ad honorem de la tarea. Por ejemplo, la UNLa al respecto de la conformación del Equipo de Abordaje interdisciplinario determina que debe estar “integrado por dos estudiantes por departamento, un/a trabajador/a docente, un/a trabajador/a no docente y un/a graduada. Deben tener experiencia comprobable en el abordaje de las violencias por razones de género, sensibilización en la temática, formación en disciplinas afines, formación en temáticas de género y disponibilidad para una dedicación de 4 horas semanales. Participarán en carácter ad honorem, recibiendo certificación de la universidad por las tareas cumplidas”. De la misma manera, la UNCa establece como Autoridad de aplicación a la Secretaría de Administración y Asuntos Institucionales de la Facultad de Humanidades, que “trabjará junto a un Equipo Interdisciplinario compuesto por el Asesor Legal de la Facultad, un/a Licenciado en Trabajo Social y un/a Psicóloga del plantel de profesionales de la Facultad, quienes colaborarán voluntariamente dentro del tiempo de su dedicación”.

La UNT, promisoriamente, expresa que se procurará “que estos/as referentes ocupen o lleguen en el futuro a ocupar un cargo rentado”.

Como punto importante y novedoso, los protocolos de la UNLPam y la UNR incorporan la designación de las personas referentes o responsables de los espacios de atención de cada Unidad Académica o de la Universidad mediante concurso de oposición y antecedentes.

Para concluir, como comprobamos a lo largo de nuestra investigación, con pocos recursos económicos se realizó muchísimo en materia de género en las UUNN en los últimos cuatro años, principalmente gracias a los recursos humanos disponibles y al activismo de las feministas universitarias. María Trpín, de la UNCo, señaló las condiciones presupuestarias y sus desafíos y en ese sentido afirmó “entre los obstáculos institucionales podemos mencionar

la inexistencia de una estructura. A la fecha la gestión que gobierna desde hace cuatro años – que ha renovado recientemente su mandato-, no ha tenido el gesto político de generar una estructura para sostener las acciones de toma de denuncia, seguimiento y formativas que requiere la puesta en acto del Protocolo; tampoco cargos ni financiamiento específico. Siempre lo hemos venido sosteniendo en forma militante dos o tres compañeras de la Colectiva Feminista La Revuelta, con distintas inserciones en el ámbito universitario. Hemos logrado a partir de nuestra obstinada insistencia que contraten, a un monto irrisorio, a una abogada especializada en violencias de género”. Por el lado de la UBA, Eva Dimópulos expresó que uno de los desafíos que todavía tienen por delante tiene que ver con que “en todas las facultades se garanticen responsables de plena dedicación a esta tarea, a veces pasa que al no haber presupuesto agarran a una docente o no docente que está haciendo otra cosa y la ponen con esto, o a una docente que se dedica a la investigación y la ponen con el protocolo y no tiene dedicación exclusiva. Además, que se conformen gabinetes interdisciplinarios, como los que funcionan en Sociales y en Filosofía y Letras”. Otro de los desafíos que reconoció es la necesidad de garantizar un lugar físico que ofrezca un marco de seguridad y contención para las personas que necesitan realizar una denuncia, algo que todavía no está garantizado en todas las unidades académicas.

En el caso de la UNR, Noelia Figueroa comentó como algo inédito la asignación de dos cargos por concurso para el protocolo y otros dos para el Plan de Acción, sin embargo a la fecha de julio de 2018, todavía la universidad no informó qué tipo de dedicación van a tener los cargos ni qué recursos va a haber para el plan. Además, dio cuenta de cómo se sostienen estas políticas gracias al activismo que venimos señalando, “yo estoy sola en el espacio de atención, no es que hay un equipo interdisciplinario ni mucho menos, y con un sueldo equivalente a un JTP simple para muchísima responsabilidad; y sin plata aparte para las políticas, campañas de difusión y prevención, para todo eso nos fuimos inventando maneras de conseguir recursos o de hacer las cosas nosotras, no hay una política clara de respaldar toda esa construcción o todos esos dispositivos”.

Lo que vemos es que las personas encargadas de los espacios de género en las UUNN, militantes feministas universitarias, en la mayoría de los casos llevan adelante muchísimas acciones desde la autogestión, lo que nos habla de la institucionalidad que las autoridades le darían a la problemática. A su vez, nos lleva a preguntarnos acerca de la real voluntad de intervenir para erradicar las violencias de género o si más bien no se obstaculiza que se creen las áreas y se sancionen protocolos porque es lo correcto políticamente en este contexto social, aunque no se les asigne recursos para concretar las acciones que plantean.

Diagnóstico de situación

La importancia del diagnóstico situacional radica en la identificación, descripción y análisis evaluativo de la situación actual de la universidad. Ya que es necesario conocer para actuar con eficacia, el diagnóstico es uno de los primeros pasos para tener un conocimiento real y concreto de la situación sobre la que se va a intervenir. Sólo 2 universidades exponen en las fundamentaciones de sus protocolos investigaciones realizadas en sus casas de estudio que ponen de manifiesto la necesidad de que la universidad asuma el compromiso de promover las acciones necesarias para una vida libre de violencia de género. Son los casos de la UNC y la UNER.

La UNC cita investigaciones realizadas en la universidad que dan como resultado que “un muy alto porcentaje de la población docente encuestada (53,2%) señala conocer casos de acoso laboral en la UNC. Las docentes mujeres manifestaron conocer estos casos en un mayor porcentaje que los varones (casi un 18% más que ellos), siendo una diferencia de género significativa. Las chances que las mujeres señalen esta problemática es dos veces más respecto a los varones, en cualquiera de su categoría docente. El 20,1% de los/as estudiantes expresan haber recibido comentarios subidos de tono u obscenos, silbidos o gestos, en el aula, pasillo u otros espacios de la Universidad”.

En la UNER, previamente a la aprobación del protocolo, se realizó una encuesta diagnóstica de las expresiones de violencia de género en las distintas Unidades Académicas, entre junio y septiembre de 2015. Los resultados arrojaron que “el 57% se refiere a haber vivido situaciones de violencia de género en algún ámbito de la universidad; que dichas situaciones han sido, mayoritariamente, ejercidas por varones; que el 89% de las personas encuestadas señala que la Universidad debería realizar acciones que visibilicen las violencias sexistas, mediante instancias de capacitación y asesoramiento sobre la problemática, así como brindar apoyo y contención a las víctimas; que más del 80% afirma la necesidad de contar con un protocolo específico de actuación”.

Consideración de menores de edad involucrados/as en situaciones de violencia de género

Si tenemos en cuenta que hay 58 escuelas secundarias dependientes de universidades nacionales en Argentina, y además considerando que un número considerable de estudiantes ingresa a la educación superior con 17 años, es de suponer que los protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género contemplan la posibilidad de que haya menores involucrados en los casos. Sin embargo, sólo el 26% de ellos prevé esta probabilidad. Los protocolos de UNLP, UNSJ, UNDAV, UNL, UNLu, UNLa, UNSL y UNR establecen que en el caso de que menores estudiantes estén implicados se actuará “con estricta observancia de la legislación vigente en materia de infancia”, comunicando los hechos al padre, madre o tutor/a responsable.

Lo que observamos en el caso de los menores de edad es que la violencia de género también impacta en el ejercicio de los derechos de niños, niñas y adolescentes, entre los que se encuentra el derecho a la educación. Creemos que contemplar este punto en los protocolos sirve para apoyar, promover y proteger el derecho a la educación en condiciones de igualdad, libre de violencias y discriminación. Pero además, sensibilizar sobre la violencia de género en la educación secundaria se traduce en una mayor comprensión y en una desnaturalización de los factores que reproducen estas violencias y desigualdades, y en esto sostenemos que radica su principal rol.

Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (RUGE)

Si bien dedicaremos un apartado en el próximo capítulo para analizar la conformación y el rol de la RUGE en el mapa universitario nacional, queremos destacar en este punto que desde sus inicios (fue lanzada el día 3 de septiembre de 2015, pero comenzó a gestarse en marzo de ese año) impulsó la creación de los protocolos, colaboró en la redacción de algunos de ellos, realizó recomendaciones y enriqueció los documentos originales de otros. Como señal de esto, las universidades UNPSJB, UNaM, UNQ, UNAJ, UNDAV, UNMDP, UNER y UNR incluyeron, en los considerandos de sus protocolos, la participación dentro de este espacio como un antecedente importante y como fundamentación entendiendo que es necesario proyectar acciones conjuntas para hacer frente al problema de la violencia de género en y desde las universidades.

En el siguiente gráfico podemos apreciar cómo se disparó la aprobación de protocolos desde el lanzamiento de la RUGE, lo que nos permite concluir que su aporte fue fundamental en estos procesos, en tanto sirvió para aglutinar espacios que venían trabajando en soledad y que estaban diseminados por todo el país, que además no tenían un marco institucional para trabajar. Como espacio interuniversitario que gestionaba estas políticas, la RUGE comenzó a salir en los medios de comunicación y empezó a tener reconocimiento y legitimidad por su trabajo, lo que a su vez ayudó a que las participantes de cada universidad tuvieran respuestas de parte de sus autoridades.



Fuente: Elaboración propia. Actualizado a julio de 2018.

Capítulo 3 – El trabajo en red de las universidades nacionales

Sabemos, por los aportes de Raymond Williams (1980) a la conceptualización de la noción de hegemonía, que los procesos que llevan a la configuración de lo dominante —o lo que aspira a serlo— no son ni unilaterales, ni lineales, y que tampoco son individuales. Más vale, se trata de procesos complejos en los que se entretajan diversas situaciones, intereses, actores y coyunturas. En ese sentido, vale poner atención en la emergencia de la RUGE, organización que permitió entretajar propuestas de acción política y poner en común experiencias y estrategias de acción colectiva para abordar las violencias de género en las UUNN. En este capítulo analizaremos su conformación y su rol en el mapa universitario nacional. Además, retomando lo planteado en el capítulo 1 en torno a cómo se desarrolló la incorporación de la agenda feminista a través de la acción colectiva y cómo estos procesos se cristalizaron en programas, áreas y protocolos de actuación, nos preguntamos también ¿qué resistencias desencadenaron? ¿Qué problemas intrainstitucionales se visibilizaron? ¿Cómo influyeron las movilizaciones sociales en el devenir de los acontecimientos? ¿Qué desafíos quedan por delante? A estas preguntas intentaremos dar respuesta en los siguientes puntos, para ello utilizaremos como fuentes primarias las entrevistas realizadas en el marco de esta tesina.

Origen y desarrollo de la RUGE

Como explicamos en el capítulo 1, la emergencia del movimiento feminista en las UUNN argentinas, que se cristalizó en la creación de áreas, programas y dispositivos de actuación, así como de seminarios de posgrado, capacitaciones e investigaciones en torno a las violencias de género, sirvió de base y fundamento para la creación colectiva de la RUGE.

La RUGE “es un movimiento de las universidades que, a partir de la acción colectiva e individual de las docentes, investigadoras, estudiantes y personal de gestión con conocimiento y estudio y activismo en temas de sexualidades, género y violencias, ha conseguido dar un paso fundamental e inédito: la acción colectiva frente a la violencia de género” (Rugna y Vázquez Laba, 2016). Comenzó a gestarse en las XII Jornadas de Historia de las Mujeres/VII Congreso Iberoamericano de Estudios de Género, en marzo de 2015 en la provincia de Neuquén, y se formalizó el día 3 de septiembre de 2015 en el campus Miguelete de la UNSAM con presencia

de docentes, investigadoras, estudiantes y autoridades de 25 universidades argentinas¹², con organización central del entonces PcVG de la UNSAM, hoy Dirección de Género y Diversidad Sexual.

Las universitarias que participaron desde el origen de la RUGE forman parte, en su mayoría, del movimiento de mujeres, feminista y de diversidad sexual argentino, y la Red surge como producto de las necesidades y del activismo de estas mujeres. Es el resultado de las acciones que fueron creando de manera periférica, por grupos, que tomaron fuerza y a partir de las alianzas estratégicas que las feministas tienen hacia adentro y hacia afuera, esas acciones se convirtieron en procesos más profundos.

Al lanzamiento de la RUGE concurrieron representantes de universidades públicas nacionales que contaban con Protocolos, Programas o Procedimientos para el tratamiento de las violencias de género en sus instituciones ya aprobados o en vías de elaboración. En el primer encuentro se firmó un convenio con el Consejo Nacional de las Mujeres, se establecieron líneas de trabajo y desafíos referidos a extensión, docencia, investigación, gestión, atención de casos de violencia de género, etc. La Red quedó constituida formalmente con la coordinación a cargo del PcVG de la UNSAM y un grupo consultor integrado por docentes, investigadoras y autoridades de las universidades UNGS, UNR, UNJu y la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA. En el acto inaugural Dora Barrancos, directora del Conicet, remarcó que “este espacio viene a reformar, en un día memorable, los claustros universitarios, ya que nos hacemos cargo que sin igualdad de oportunidades y con violencia hacia las mujeres no hay democracia real”.

Durante esta jornada constitutiva se abordaron aspectos como la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género al interior de las UUNN, la incorporación de la perspectiva de género en las currículas de formación de grado y posgrado y el rol de las UUNN en un contexto de demandas sociales y reivindicaciones vinculadas a la problemática.

Entre los objetivos de la RUGE se encuentran la promoción de la multiplicidad de canales de atención e intervención a las violencias sexistas en las UUNN, además de avanzar en torno a la transversalización de la perspectiva de género en las currículas. Desde el inicio, la Red sostuvo que las diferentes formas de violencia contra las mujeres, contra la disidencia sexual y contra otros tipos de géneros no hegemónicos es plausible de prevenirse, sancionarse y erradicarse con políticas educativas, acordes a los debates contemporáneos vinculados al género, y con la legislación vigente en nuestro país (Vázquez Laba, 2015).

¹² UNGS, UNC, UNR, UNPAZ, UNAJ, UNLa, UNCuyo, UPMPM, UNCo, UBA, UNSa, UNJu, UNTREF, UNER, UNICEN, UNLP, UNSE, UNT, UNS, UNM, UNaM, UNL, UNQ, UNPA, UNSAM.

El camino hacia la institucionalización

La Red creció, se sumaron otras compañeras, de las 25 universidades que la compusieron en un primer momento pasaron a ser más de 40 para 2017, entre institutos, facultades y universidades de todo el país. Desde su lanzamiento hasta septiembre de 2017 se aprobaron 20 protocolos de actuación contra la violencia de género; se realizaron numerosas mesas de debate sobre la construcción de la igualdad en el ámbito académico; y se diseñaron diversos programas y consejerías.

Concebida desde el principio como un actor político con capacidad de incidencia, la RUGE se propuso objetivos y acciones tendientes a su institucionalización y reconocimiento en el marco de la estructura de funcionamiento del sistema universitario. Para ello, se planteó disputar un espacio dentro del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), con el fin de contar con niveles de representación en el organismo rector de las políticas universitarias. Ello porque, si asumimos que la Red puede considerarse surgida como un movimiento, en términos de Williams (1980), el paso a institucionalizarse, por ejemplo en el CIN, le permitiría consolidar su peso como actor fuerte e inclusive tener mayor capacidad de amplificar su mensaje y legitimarlo. Con este propósito, la Red procura intervenir en el ámbito interuniversitario de tomas de decisiones en materia de política universitaria y de distribución presupuestaria, desafiando las estructuras y mecanismos androcéntricos que históricamente estuvieron reservados a los hombres. Además, como explicó Carla Fernández, Coordinadora Ejecutiva de la RUGE, cuando la entrevisté para esta tesina, “de alguna manera llegar al CIN era legitimar los temas de género como parte de la agenda universitaria de este tiempo, como nuevo tema de agenda de las universidades, y legitimar el trabajo de las compañeras que estaban muy marginadas hacia dentro de las instituciones, o les parecían planteos de unas minorías o del activismo, pero muy subestimados hacia dentro de la gestión”.

El CIN fue creado en 1985 y es una persona de derecho público no estatal que nuclea a UUNN, institutos universitarios y universidades provinciales que se adhirieron a él como organismo coordinador de políticas universitarias. Se sostiene principalmente por aporte de sus miembros. Tiene funciones de coordinación, consulta y propuesta de políticas, estrategias de desarrollo universitario y actividades de interés para el sistema público de educación superior. Además, es el órgano de consulta obligado en la toma de decisiones de trascendencia para el sistema universitario. Junto al Consejo de Rectores de Universidades Privadas (CRUP) y a

representantes de los Consejos de Planificación Regional de la Educación Superior (CPRES), integra el Consejo de Universidades, presidido por el Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Nación.

Algunas de las funciones del CIN son la coordinación de políticas comunes a las instituciones universitarias que lo integran, la conformación de organismos regionales de coordinación intrauniversitaria, el análisis de los problemas de la educación general y universitaria en el país, la formulación de propuestas a los poderes públicos y, por último, la coordinación y administración de programas y proyectos financiados por organismos públicos nacionales, provinciales o municipales, o por organismos internacionales.

La importancia de la institucionalización de la RUGE en el CIN radica, además de lo que ya nombramos acerca de reconocer los temas de género como parte de la agenda de las universidades, en que habilita la posibilidad de gestionar recursos como Red e intervenir en la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Técnica de la Nación. Además, permite legitimar líneas de trabajo de investigación, docencia e intervención en materia de género. En términos generales, posicionarse en un terreno político con más fuerza y legitimidad.

Con ese objetivo, la rectora de la UNGS, Gabriela Diker, llevó la propuesta volcada en un documento al 78° Plenario de Rectores en la ciudad de Pergamino. El viernes 29 de septiembre de 2017, con el empuje de las rectoras Gabriela Diker y Sandra Torlucci, de la UNA, muy convencidas de la legitimidad de la propuesta, los rectores declararon de interés la Red.

No obstante, los procesos de institucionalización nunca se configuran de un día para el otro, ni son lineales, por ello es interesante observar sus devenires y avatares. En efecto, lo que siguió fue un largo camino de cabildeo y de pasos administrativos. Luego de ser declarada de interés, la Red debía ser asignada a una comisión para lo que fue necesario un armado político que lograra ubicarla dentro de la Comisión de Relaciones Institucionales, a cargo de Torlucci, y además debía presentarse su Estatuto y aprobarse su ingreso en Asamblea.

Sumado a esto, cada rector o rectora tenía que designar una persona representante de la universidad en la Red. Todas esas personas se tenían que reunir en Asamblea, sumar dos tercios del total del sistema universitario, y votar en positivo. Es decir, no era una empresa sencilla. Desde el PcVG de la UNSAM, que como ya dijimos estaba a cargo de la coordinación, les solicitaron a todas las compañeras que formaban parte de la Red que se acercaran a las autoridades de su universidad, les cuenten del trabajo que venían desarrollando y soliciten ser designadas como representantes. “Hablamos con cada una de las compañeras y les dijimos que vayan a ver sus rectores y pidan ser las designadas, que ya venían trabajando en la Red, para

que esa designación sea un reconocimiento”. No en todos los casos sucedió, en algunas universidades los rectores nombraron a otras personas como representantes y así fue que se terminaron formando dos redes paralelas, la institucional que está en el CIN y la “Red del movimiento feminista”, como le llaman entre ellas. Esta última es la red originaria, a la cual cualquier académica militante que estaba interesada podía integrarse. Creemos que este armado final de dos redes paralelas es algo significativo, en tanto muestra que más allá de todo el reconocimiento institucional, las feministas académicas no encuentran despejado el camino.

La institucionalización en el CIN terminó produciéndose el 27 de marzo del 2018 en la UNJu, cuando dentro del 79° Plenario de Rectores se aprobó el reglamento de la RUGE, se asignó a la Comisión de Relaciones Institucionales y quedó como rectora coordinadora Sandra Torlucci.

De acuerdo al Reglamento de Redes y Organizaciones Interuniversitarias (R-OI) del CIN pueden constituirse como tales consorcios u otras formas de organización asociativa que se dediquen a la consideración, análisis y/o elaboración de propuestas, gestiones u organización de servicios comunes, relativos a temas sectoriales o multisectoriales que hagan al quehacer universitario. Dentro de este marco, el Artículo 1° del estatuto de la RUGE en el CIN establece como sus funciones y fines:

- Promover acciones coordinadas y líneas de trabajo y reflexión para minimizar e impactar sobre las inequidades y desigualdades históricas entre los géneros vigentes en las instituciones de Educación Superior.
- Impulsar políticas activas en las UUNN tendientes a prevenir las violencias y la discriminación sexual.
- Promover relaciones más igualitarias y respetuosas hacia y entre los géneros.
- Favorecer la institucionalización y valoración de las políticas por la igualdad de género y contra las violencias en todo el ámbito de sistema universitario nacional en los planos de la formación, la investigación y la extensión universitaria.
- Estimular la creación de asignaturas específicas sobre Género y Diversidad y promover la transversalización de contenidos en los planes de estudio y currículas en todos los niveles.
- Propiciar el desarrollo de investigaciones y redes de investigadores que integren el enfoque de género y diversidad sexual y que generen resultados sustantivos para el diseño de políticas más igualitarias e inclusivas.

- Promover y fortalecer actividades de difusión, transferencia y/o incidencia de los resultados de investigación en temas de género y sexualidades y la sociedad en su conjunto.
- Propiciar el diseño de dispositivos específicos de atención frente a las violencias de género en las Instituciones de Nivel Superior.
- Propiciar entre las Universidades relaciones de solidaridad y cooperación para el fortalecimiento de las políticas por la igualdad de género y contra las violencias.
- Proponer al CIN acciones de articulación de políticas por la igualdad de género y contra las violencias con otras redes, así como también con instituciones públicas o privadas del orden internacional, nacional, provincial o municipal.

Como ya expresamos, uno de los objetivos por los que fue, y es, importante la institucionalización en éste órgano es que, si bien el CIN no asigna recursos ni presupuesto sí da un marco para concursar financiamiento. Como expresó Carla Fernández para este trabajo, hasta su reconocimiento “la Red era solamente autogestiva, existía porque existía declamativamente, porque todas nos organizamos y dijimos nos llamamos así y somos una red, pero no teníamos ningún tipo de personería jurídica ni ningún acto administrativo que nos dé un marco institucional”. Lograr la institucionalización era importante porque, además de la legitimidad a los temas de género, hasta ese momento las integrantes aprovechaban jornadas a las que asistían muchas de ellas, como los Encuentros Nacionales de Mujeres o las Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres, para reunirse y poder así pasar los gastos como viáticos. La importancia, entonces, pasa por la posibilidad de tener un marco institucional, que la universidad las envíe a un encuentro específico de la Red. Tiene que ver con el reconocimiento a un trabajo que va más allá de la militancia y de voluntades que pueden ser leídas como individuales, y que pasen a ser consideradas como asuntos de relevancia pública.

De esta manera, los Artículos 18° y 19° del ya mencionado Reglamento de Redes describen los fondos a los que podrá acceder la RUGE, los cuales constituyen importantes recursos para llevar adelante todos los objetivos expuestos. Entre ellos se encuentran: A) Los aportes realizados por las instituciones universitarias nacionales que integran la R-OI. B) Los aportes y subsidios que otorguen entidades gubernamentales a nivel nacional o internacional para el cumplimiento de sus fines. C) Donaciones. D) Otros ingresos con afectación específica que, por cualquier concepto, pudieran obtener.

Finalmente, el 17 de mayo del 2018 se realizó el primer encuentro de la Red con el marco del CIN, y se definieron sus autoridades para el año. El Comité Ejecutivo quedó conformado

por 9 personas, representantes de las universidades UNaM, UNJu, UNCuyo, UNR, UNRC, UNPA, UNLP, UNGS y UNSAM, de acuerdo a cada consejo regional. Además, Carla Fernández de la UNSAM fue designada por la rectora coordinadora, Sandra Torlucci, a cargo de la coordinación ejecutiva.

De acuerdo a lo planteado en ese primer encuentro, la RUGE iniciará sus actividades con un relevamiento de las universidades que elaboraron protocolos de actuación en situaciones de violencia de género para evaluar su implementación y diagnosticar problemáticas relativas a su puesta en marcha. Además, se revisará y sistematizará la proporcionalidad de género en los distintos órganos de gobierno y en los claustros del sistema universitario público.

Para cerrar este punto, la característica principal que podemos observar del origen de la Red es que nace desde abajo, desde las demandas de mujeres que producen conocimiento en la academia pero que también provienen del movimiento de mujeres, feminista y de diversidad sexual. La Red va al encuentro de una demanda no siempre explícita, que responde a situaciones de violencia vividas sistemáticamente en las distintas comunidades universitarias (Vázquez Laba y Rugna, 2015). A propósito de esto, durante el acto de lanzamiento de la Red en septiembre de 2015, Dora Barrancos, Directora del Área de Ciencias Sociales y Humanidades del Conicet, expresó: “A partir de la primera oportunidad en que las académicas feministas nos reunimos en la Universidad de Luján, en 1991, se fueron instalando líneas programáticas, centros, áreas, instituciones de investigación sobre la condición de las mujeres, hasta llegar a la actualidad en que hay 129 becarios e investigadores del Conicet trabajando ya no solamente sobre las mujeres, sino sobre todos los géneros no hegemónicos. Las académicas tratábamos militantemente la violencia, pero pensando siempre en el afuera, no en lo que sucedía dentro de nuestras casas de estudio” (Barrancos citado en Vázquez Laba y Rugna, 2015).

Excede los límites y los tiempos de esta tesina, por lo que quedará para un próximo estudio, analizar cuál fue el peso de la RUGE en el efectivo diseño e implementación de políticas universitarias activas en pos de prevenir las violencias y la discriminación sexual.

El desafío de generar consensos

Como anticipamos en el capítulo 1, el proceso de incorporación de la agenda feminista a través de la aprobación de protocolos evidenció las distintas formas que tienen las instituciones de reaccionar ante las denuncias. Según Noelia Figueroa, las gestiones tienen dos opciones:

asumir que las violencias sexistas y la discriminación basada en el género realmente suceden y viabilizar la creación de estas herramientas; o negar, relativizar, quitar importancia y “cuidar la institución”, en términos de no quedar expuestos a demandas legales. En el caso de la UNR, las gestiones de las facultades de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Derecho y Humanidades, y Artes resultaron permeables y mostraron voluntad política para trabajar en pos de erradicar estas situaciones; no así la gestión de la UNR a nivel universidad, que recién tomó cartas en el asunto cuando estudiantes de Arquitectura organizaron un escrache colectivo en el marco del *Cuéntalo*¹³, para lo que empapelaron la facultad con frases y actitudes de distintos profesores, con los nombres de ellos pero sin los nombres de las denunciantes. El escrache funcionó, no dejó expuesta a ninguna de las denunciantes y mostró una situación totalmente naturalizada y sistemática, pero además salió en todos los diarios y medios de Rosario. Recién en ese momento el rector asumió la cuestión como una problemática sobre la que se debía intervenir. Para ese momento, las integrantes del Cifeg junto al Programa de Género y Sexualidad de Derecho, habían ingresado un año antes un proyecto de Protocolo para toda la universidad. Además, habían tejido una política de alianzas muy amplia, las referentes de los Procedimientos, con el área de Género del gremio, con agrupaciones estudiantiles, y se habían reunido con casi todos los consejeros superiores, contándoles del proyecto y su importancia. “Fuimos generando un lobby de abajo hacia arriba que terminó logrando que se apruebe en ese contexto el Protocolo por unanimidad”, contó Figueroa.

Al lobby necesario para generar consenso también hizo referencia María Trpín de la UNCo. cuando la entrevisté, “teníamos claro que la propuesta de Protocolo, previo a su discusión en el Consejo Superior, tenía que poder ser discutida en el ámbito de las distintas facultades y sus Consejos Directivos, por más que llevara tiempo. Nos interesaba generar un amplio debate que permitiera mejorar el Protocolo y que una vez colectivizado se aprobara, a partir de contemplar las discusiones, dudas y aportes realizados desde esos ámbitos”. Parece evidente que, aunque ellas estaban convencidas, sabían que debían lidiar con interlocutores algo hostiles. Así fue que compañeras y consejeras superiores sostuvieron todo un trabajo con la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, al tiempo que atendían los requerimientos de los consejos directivos de las distintas facultades y entraban en diálogo con la Secretaría de Bienestar, que es el ámbito donde

¹³ *Cuéntalo* surgió en España en repudio a un tribunal que condenó por abuso, un delito menor, y no por violación a cinco hombres (conocidos como *La Manada*) que atacaron a una joven durante las fiestas de San Fermín en 2016. La periodista española Cristina Fallarás tuiteó, el 26 de abril de 2018, una columna de Virginia P. Alonso titulada La ‘no violación’, una historia en primera persona del abuso sexual que vivió cuando tenía 13 años, e invitó a otras personas víctimas a denunciar utilizando la etiqueta #cuéntalo. A partir de este mensaje, miles de usuarias de la red social escribieron sus historias de abusos y agresiones sexuales. En 24 horas, Argentina se convirtió en el país con más adhesiones a la campaña.

se reciben las denuncias. Todo este intercambio permitió el articulado necesario para la aprobación final del Protocolo, y fue un proceso sumamente fructífero ya que, como expresó Trpín, “el tránsito por esa experiencia, no sin dificultades por el tipo de interpelaciones que generó en la comunidad universitaria, permitió la instalación y visibilización de que circulan en el espacio universitario no sólo los conocimientos científicamente validados, sino también multiplicidad de violencias, discriminaciones y abusos de poder. En este sentido, entendemos que el Protocolo es un avance en políticas de reconocimiento, en términos de que la comunidad universitaria empieza a asumir que los conocimientos no circulan en el vacío social, sino que se encarnan, producen y reproducen en los cuerpos sexuados que cotidianamente entran en las aulas, en las clases de consulta, en los pasillos de las facultades”.

Esta dinámica de abajo hacia arriba también podemos observarla en el proceso que se desarrolló en la UBA, cuando el movimiento estudiantil que presentó el proyecto en el Consejo Superior salió a buscar el consenso en las aulas y los pasillos. A través de la militancia en las facultades contaron la existencia del proyecto y la importancia de que se aprobase, a la vez que se reunían con docentes, consejeros superiores y decanos, para sumar apoyos. Esa base de acuerdos fue indispensable para que el proyecto prospere.

Por otro lado, como ya vimos, el caso de la UNSAM fue distinto, ya que el rectorado creó primero el PcVG y luego de dos años de trabajo aprobaron el Protocolo. Sin embargo, Vanesa Vázquez Laba señala la importancia de crear acuerdos, de sentar las bases sobre las que armar otras modalidades que permitan la transformación, “es un espacio chico, hay que convivir con la gente, es un ambiente laboral y educativo. La universidad es una organización compleja, con normativa, democrática porque la voz y el voto está a través de los consejeros en los claustros, y nosotras dimos los debates en todos los espacios, en los espacios administrativos, de las organizaciones estudiantiles, en Consejo Superior, en Consejos de Escuela. Fue un trabajo enorme”.

Creemos importante señalar en este punto la tensión entre la reivindicación del activismo militante con la necesidad de construir hegemonía y su correspondiente institucionalización. Lo que se observa claramente aquí es lo que Fraser llama “la política de interpretación de las necesidades”. Así, puede entenderse, cómo pequeños grupos, en principio contrahegemónicos, de manera lenta y trabajosa, logran, a través de entablar alianzas, adecuar discursos y aprovechar coyunturas, generar consensos y politizar temas considerados propios de arenas privadas o al menos marginales y convertir estas demandas en hegemónicas, y así construir nuevas prácticas y sentidos sociales.

Problemas intrauniversitarios que se visibilizaron

Ahora bien, ¿qué problemas intrauniversitarios se generaron y/o se visibilizaron con todo este proceso? De acuerdo a las entrevistas realizadas, podemos identificar dos tipos de obstáculos: unos institucionales y otros más relacionados a cuestiones culturales.

Dentro de los obstáculos institucionales se encuentran la falta de estructura para recepcionar las denuncias y seguir los casos, así como también para sostener acciones formativas y preventivas. En segundo lugar, otro obstáculo de este tipo es relativo a la consideración de la temporalidad del fenómeno en cuestión. Esto es, las situaciones de violencia de género requieren ser atendidas con celeridad. No sólo cuando se trata de evitar desenlaces peores, sino también por lo que implica dar una respuesta rápida ante una persona que, por ejemplo, se animó a denunciar una situación que la expone vulnerable: responder sin dilaciones es una forma de evitar la revictimización. Por ejemplo, en el caso de la UNR, Noelia Figueroa comentó que existen “sumarios presentados hace dos años que todavía no cerraron. Son investigaciones internas, se supone que tiene que ser un proceso que además debería ser jerarquizado por el tipo de situación y por lo que implica una denuncia por violencia, y la necesidad de reparación rápida que tiene”. En tercer lugar, y en línea con lo que señaló más arriba, otro gran obstáculo institucional encontrado tiene que ver con la falta de fondos para realizar capacitaciones, campañas de difusión y seminarios optativos por carreras.

Dentro de los obstáculos que podríamos llamar culturales, encontramos en primer lugar la falta de perspectiva de género en las trabajadoras sociales, psicólogas, abogados y abogadas que participan en todo el proceso de recepción de las denuncias, atención a las víctimas y seguimiento de expedientes. Además, María Trpín, de la UNCo señaló “serios obstáculos por parte de las autoridades de la universidad cuando las denuncias refieren a trabajadores no docentes varones”.

Por lo otro lado, queremos remarcar que todas las entrevistadas señalaron que, luego de la aprobación de los protocolos, emergieron denuncias de situaciones. Tanto en la UNCo como en la UNSAM, se presentaron casos intraclaustró e interclaustró, de estudiantes que denuncian a docentes, de docentes contra otros docentes, de estudiantes a no docentes.

Por los obstáculos expuestos anteriormente, lo que podemos observar es un cierto desfasaje entre la posibilidad de denuncia que se abrió con la aprobación de los protocolos y la respuesta que efectivamente se puede dar. Sin embargo, también es interesante destacar que, aún perfectible, el proceso iniciado ya muestra sus resultados. Por ejemplo, el hecho de que muchos

casos ya se gestionen sin que se movilice una visibilización pública de los mismos, muestra que hay un circuito que funciona sin que sea necesario salir a buscar los casos; las situaciones van llegando y se van encausando como parte del trabajo cotidiano de las áreas. Como señaló Eva Dimópulos al respecto de la UBA, “sabemos que hay un montón de denuncias, pero son denuncias que nadie conoce. Hay una modalidad que está muy en boga ahora, que es el escrache, y el hecho de haber un montón de denuncias que no fueran escrachadas implica que la institución por lo menos dio algún tipo de respuesta”. Lo que Dimópulos quiere decir es que el hecho de que muchas denuncias no se hayan hecho públicas señala que las instituciones de alguna manera están brindando repuestas a las situaciones y se da cumplimiento al principio de privacidad y no revictimización.

Así las cosas, la instalación de los protocolos ni es suficiente para producir cambios culturales, ni aminora los conflictos intrainstitucionales, al contrario, los reaviva y visibiliza. Así, incluso se clarifican obstáculos y tensiones que parecerían no existir. Sin embargo, también es cierto que son, o pueden ser un motor de transformación importante, o un punto de partida a partir del cual traccionar cambios de más largo aliento.

El acontecimiento Ni Una Menos: la relación entre las movilizaciones sociales y las universidades

Suele decirse que la vida universitaria está aislada de la sociedad. Sin embargo, en tanto creemos que la construcción social de los problemas no es monocausal y en muchos casos se trata de múltiples entrelazamientos de circunstancias y procesos, lo que fue pasando en las UUNN fue parte y también resultado de lo que pasaba en las calles. Así, retomando lo que planteamos en la introducción, el primer Ni Una Menos marcó un antes y un después para el movimiento de mujeres en el país, que a partir de ese 3 de junio de 2015 se ve replicado en cada fecha que implica movilizaciones masivas de mujeres. En este contexto de masivas manifestaciones en las calles, los cuestionamientos al orden patriarcal al interior de las universidades emergieron con más fuerza. Las feministas académicas utilizaron estas movilizaciones para impulsar acciones concretas en pos de la prevención, atención y erradicación de las violencias de género en las UUNN. Como lo explican Rovetto y Figueroa, “los últimos dos años en nuestro país –en un proceso que fue extendiéndose inclusive continentalmente- estuvieron marcados por las movilizaciones masivas, la visibilización de las persistentes luchas y una gran sensibilización social contra las violencias sexistas. Las

multitudinarias marchas de Ni Una Menos de los días 3 de junio de 2015, 2016 y 2017, la inmensa convocatoria del 31° Encuentro Nacional de Mujeres, celebrado en la ciudad de Rosario, el paro de mujeres del 19 de octubre, así como el Paro Internacional de Mujeres del 8 de marzo (8M) ese mismo año, muestran la urgencia, la irreverencia y la creatividad que asume la demanda para acabar con este fenómeno que no cesa de crecer y recrudecerse” (Rovetto y Figueroa, 2017).

Si bien la RUGE se creó antes del Ni Una Menos, la Red “tomó impulso y muchas supimos cómo capitalizar esa gran movilización para traccionar hacia adentro las decisiones políticas frente a la problemática. Para algunas, eso se tradujo en la aprobación de nuestros protocolos; para otras, disputar mayor presupuesto para nuestros programas y acciones; jerarquizar la importancia del género a tal punto que forme parte del gabinete de una decana” (Vázquez Laba, 2016).

Para Figueroa, el contexto social y las diversas movilizaciones fueron determinantes en el proceso de institucionalización de las políticas de género en las UUNN. En primer lugar, debido a que las mujeres que forman parte de los centros de investigación o de los espacios que en principio contribuyeron a la redacción de los protocolos, son activistas y militantes del movimiento de mujeres. Por otro lado, en el contexto actual estas herramientas se presentan como lo “políticamente correcto” que tiene que aparecer en las UUNN. Carolina Spataro, subsecretaria de Políticas de Género de la Facultad de Sociales de la UBA, señaló justamente el carácter legitimador de las movilizaciones sociales hacia el interior de las facultades, “cuando hay una calle tomada por movilizaciones vinculadas a esta temática es más fácil de explicar que la violencia es un tema que atraviesa a la facultad como a cualquier otro lugar. Para mí hay una cuestión de autopercepción de las universidades como de espacios que discuten todo, que piensan las relaciones de poder. Acá todo el tiempo pensamos las relaciones de poder, pero no las relaciones de poder atravesadas por el género. Hay actores de la facultad que se creen exentos de esa problemática y no lo están para nada, como no lo está ningún otro espacio social. Visibilizar eso es un punto muy importante. Tener afuera el Ni Una Menos, el Paro de Mujeres, si no te querés dar cuenta acá, date cuenta mirando para afuera”.

En esta misma línea, para Eva Dimópulos el Protocolo de la UBA no se hubiera aprobado sin el movimiento social por fuera de la universidad, ya que fue el que empujó a la universidad a tener una política al respecto. “Me parece que sin el feminismo marcando agenda por fuera no hubiese sido posible. Y que las organizaciones que militamos hacia adentro de la universidad interpretáramos qué implicaba ese contexto para la universidad. Sin trasladar

mecánicamente lo que estaba pasando sino pensando qué política universitaria podía existir”, expresó Dimópulos cuando la entrevisté para este trabajo.

Podríamos decir con esto que el proceso de institucionalización de políticas de género que comenzó en las UUNN es también fruto del contexto que estamos viviendo. De alguna manera, a pesar de todo el activismo que había adentro de las universidades, fue la calle la que construyó y visibilizó un problema que no podía seguir eludiéndose.

Desafíos a futuro

De la misma manera que identificamos dos tipos de obstáculos, aquí también podemos señalar dos tipos de desafíos. En primer lugar, encontramos desafíos materiales, sobre todo como una de las principales limitaciones la situación de ajuste que están vivenciando las universidades nacionales. En este sentido, el avance de la agenda feminista y de diversidad sexual encuentra un freno en el desfinanciamiento que se está produciendo a nivel nacional en Ciencia y Tecnología. Se suma a esto el hecho de que las responsables de las áreas, por falta de fondos, no tienen plena dedicación para dedicarse a la tarea.

Por otro lado, identificamos a grandes rasgos tres desafíos que podríamos llamar de tipo culturales. En primer lugar, todavía no se logró instalar completamente la cuestión de género como relevante para todos los sectores de la universidad. En muchos casos, se la sigue minimizando y adjudicando a un reclamo de grupo, a “un tema de minitas”. Sobre todo, como nos explicó Figueroa, “falta predisposición del claustro docente. Nosotras enseguida trabajamos con los no docentes, generamos un par de alianzas o complicidades que fueron importantes para sostener todo el proceso. Con las estudiantes también. (...) Pero los docentes y las docentes como que lo miran muy de lejos”. Al respecto de esto, Carolina Spataro señaló la importancia de que toda la comunidad académica asuma el Protocolo como propio y se involucre en este proceso de transformación. “El Protocolo lo tienen que tomar los no docentes, los estudiantes, los docentes, porque es su derecho demandar institucionalmente algo. Si no hay un real convencimiento de que esto vale la pena y de que hay que cambiar las jerarquías naturalizadas, las violencias naturalizadas, las relaciones de poder en base al género, si no hay un real convencimiento no va a perdurar más allá de nuestro trabajo de gestión”.

Lo que observamos en este punto, nuevamente, es que este proceso no está ajeno al hecho de que aunque se aprueban las herramientas y se habilitan los espacios, los cambios culturales son más lentos, y la resistencia es más solapada. De algún modo, es el reflejo de lo que pasa en

la sociedad: se asume como válida una demanda y ya no es “correcto” oponerse, pero eso está lejos de significar una real apropiación por parte de las personas, especialmente de los varones. Mucho menos cuando todo este movimiento no deja de representar una amenaza a las formas de poder establecidas.

El segundo desafío cultural está relacionado al tema de problematizar las violencias propiamente intrauniversitarias y a la necesidad de repensar las relaciones que se establecen en este ámbito educativo y laboral. Para María Trpín el gran desafío que todavía tienen por delante es construir conocimiento en relación a la especificidad de las violencias contras las mujeres y las identidades sexogénicas en las universidades, “adentrarnos en la minucia de las violencias en las universidades: qué características asumen esas violencias simbólicas dependiendo de las carreras, disciplinas y en los modos de relación, estudiantes-docentes y trabajadores-trabajadoras no docentes”.

Por último, lo que vemos como el mayor desafío que queda por delante tiene que ver con la reforma de los planes de estudio. Existen carreras con programas que tienen más de 30 años y que no toman nota del momento actual. Cabe preguntarse si es realmente posible un cambio en la cultura universitaria si no se producen cambios en las bases mismas que la sostienen. Como señaló Vázquez Laba cuando la entrevisté, trabajar en los programas, en los contenidos, en las prácticas docentes y en la pedagogía implica “meternos más en los cimientos y en las personas que reproducen esta institución todos los días”.

Capítulo 4 – Un punto de llegada y un nuevo comienzo: la creación de la Subsecretaría de Políticas de Género en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA

Esta tesina tuvo como disparador el lanzamiento de la Subsecretaría de Políticas de Género en nuestra casa de estudios y surgió de preguntarnos cómo se llegó a su creación, en clave de rastrear la emergencia de la cuestión, los discursos y las acciones que se fueron desarrollando para que esta Subsecretaría fuera posible. En este capítulo realizaremos una suerte de genealogía del área, un breve recorrido que aporte a la memoria institucional de nuestra Facultad.

Breve historia de Sociales

La Facultad de Ciencias Sociales de la UBA se creó el 7 de septiembre de 1988. A lo largo de sus 30 años, se convirtió en una de las facultades con mayor matrícula estudiantil de la UBA, y alcanzó los 25.000 estudiantes, cerca de 2.000 docentes y más de 300 trabajadores. Se dictan las carreras de grado de Trabajo Social, Sociología, Ciencia Política, Relaciones de Trabajo y Ciencias de la Comunicación. También carreras de posgrado como las maestrías en Comunicación y Cultura, Políticas Sociales, Estudios Sociales Latinoamericanos, Investigación en Ciencias Sociales, Teoría Política y Social; el Doctorado en Ciencias Sociales y diversos Programas de Actualización y Especializaciones.

En lo que se refiere a la investigación, por la cantidad de proyectos acreditados y becas es la cuarta en capacidad dentro de la Universidad. Dispone de dos institutos de investigación: el Instituto de Investigaciones Gino Germani (IIGG); y el Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe (IEALC). Además posee varios centros y observatorios de estudio: el Centro de Producción e Investigación Audiovisual (CEPIA); el Centro de Opinión Pública y Estudios Sociales (COPES); el Centro de Estudios en Ciudadanía, Estado y Asuntos Políticos (CEAP); el Centro de Estudios de Ciudad (CEC); el Laboratorio de Análisis Ocupacional (LAO); el Centro de Transferencia de Conocimientos (CETCOT); y el Observatorio de Trabajo y Derechos Humanos; el Centro de Estudios e Investigación en Relaciones del Trabajo (CEIRET).

Como institución posee tres publicaciones regulares: la Revista Ciencias Sociales, la Revista Sociedad y los cuadernillos Sociales en Debate. Además las carreras, cátedras, centros de investigación y centro de estudiantes tienen sus propias publicaciones.

Primeros antecedentes de áreas sobre estudios de género en universidades nacionales

Consideramos que, antes de rastrear a las pioneras que se dedicaron a los estudios de género en la Facultad de Sociales, debemos considerar un universo más amplio y dar cuenta de la emergencia de la temática en otras universidades y facultades del país.

En Argentina, en las últimas dos décadas se generó una importante producción teórica y una gran cantidad de investigaciones feministas desde distintos centros y universidades del país. El primer grupo que pudimos rastrear es el que creó Gloria Bonder¹⁴ en 1979, cuando fundó el Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Bonder además lanzó en 1987 el primer Programa de posgrado de Estudios de la Mujer, que consistió en la Carrera Interdisciplinaria de Especialización de Estudios de la Mujer en la Facultad de Psicología de la UBA. Este posgrado se propuso un objetivo central altamente complejo y poco usual en los ámbitos académicos, promover en los estudiantes interés y capacidad para integrar la investigación y el desarrollo teórico con la formulación e implementación de políticas y acciones concretas dirigidas a superar la discriminación de la mujer. Casi la totalidad de las primeras graduadas del posgrado pertenecían a organizaciones feministas y/o habían militado en el movimiento de mujeres o en partidos políticos (Masson, 2008). En todos los casos, combinaban la práctica académica y profesional con la militancia feminista.

Con ese primer antecedente, en distintos centros de investigaciones y universidades del país se gestaron espacios dedicados a los Estudios de las Mujeres y a los Estudios de Género, entre los que podemos citar la primera Maestría en Estudios de Género, que se dicta desde 1993 en la Facultad de Humanidades y Arte de la UNR y que desde 2007 dirige Mónica Tarducci; y el Área Interdisciplinaria de Estudios de la Mujer (AIEM), creada en la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA en 1992 con el objeto de formar un espacio académico que reuniera a actores de las diferentes carreras que estuvieran desarrollando trabajos de investigación sobre la mujer. Este área se convirtió, en 1997, en el Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género (IIEGE)

¹⁴ Psicóloga, investigadora y activista de género argentina; es Directora del Área de Género, Sociedad y Políticas de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

y en el 2000 se hizo cargo de su dirección, obtenida a través de un concurso de antecedentes, Dora Barrancos. Desde noviembre de 2017, el IIEGE está dirigido por Mónica Tarducci. Estos centros sostuvieron un trabajo y un esfuerzo académico que dio lugar a producciones en distintas disciplinas, a la vez que realizaron jornadas y congresos que fueron consolidando un reconocimiento institucional en la comunidad académica.

Las pioneras en Sociales

Por el lado de nuestra Facultad, desde sus orígenes podemos apreciar una tradición de compromiso y trabajo sobre las inequidades entre los géneros, las disidencias sexuales, y sobre la dimensión genérica del orden social. El abordaje de esos temas se remonta al año 1994, cuando en el IIGG se creó el Área de Estudios de Género que reunió a investigadoras que, en distintas disciplinas, privilegiaban el análisis de las relaciones sociales de género. De esta manera podemos apreciar un primer momento en nuestra facultad, entre principios de los 90 y los 2000, donde estas cuestiones eran trabajadas por un pequeño grupo de docentes e investigadores que de a poco las llevaban a las aulas, en seminarios optativos para las carreras de grado, en grupos de estudio específicos o en conjunto con tesistas que empezaban a investigar estos temas. En la carrera de Sociología, por ejemplo, se dictan desde el año 1996 seminarios de investigación y materias optativas que proponen un enfoque centrado en el género y su transversalidad en relación con otras formas de inscripción de las relaciones sociales, como la cultura y la política, así como su articulación con otras categorías de clasificación o diferenciación de las relaciones sociales en general. Algunas de las personas que comenzaron a trabajar estos temas fueron Silvia Chejter, Nélide Archenti, Elena Zunino, Matilde Mercado, María Alicia Gutiérrez, July Chaneton, Mabel Campagnoli, Alejandra Oberti, Mario Pecheny, Ernesto Meccia, Victoria Berredá, Marta Danieletto, Ana Bas Cortada, Silvia Elizalde, entre otras. Estas docentes e investigadoras crearon grupos, armaron seminarios, dirigieron tesinas y formaron a estudiantes en cuestiones de género, disidencias sexuales y teoría feminista, cuando estos temas no estaban todavía considerados dentro de las grandes cuestiones de las ciencias sociales. Entrevistada para esta tesina, Carolina Spataro identifica este primer momento como el de las pioneras “que impulsaron el debate feminista dentro de las aulas de múltiples maneras, por su propia militancia y formación, aunque en las currículas no era un tema prioritario, ni siquiera era un tema, de manera que lo llevaban a las

aulas con bibliografía optativa, armaban grupos de investigación, dirigían tesinas de estudiantes que se animan a indagar”.

El feminismo gana espacios

Siguiendo a Spataro, un segundo momento en este recorrido se dio a partir del 2003, con el incremento exponencial de inversión en Ciencia y Tecnología que multiplicó los proyectos de investigación y los recursos humanos dedicados a las temáticas de género y sexualidades, a la vez que permitió que nuevas generaciones de docentes hicieran sinergia entre el sistema científico que financiaba las investigaciones y la práctica de la docencia, tanto en las carreras de grado como en posgrado.

Durante el 2010, el Grupo de Estudios sobre Sexualidades (GES) del IIGG fue clave en el debate por la Ley de Matrimonio Igualitario a raíz de un informe¹⁵ brindado a los legisladores que fue redactado por Carlos Figari en el espacio que iniciaron Mario Pecheny, Aluminé Moreno, Horacio Sivori, Graciela Sikos, Micaela Libson, Renata Hiller y Daniel Jones, al que se fueron incorporaron activistas y académicos como Mabel Belluci, Martín Boy, Carolina Justo von Lurzer, Rafael Blanco, Santiago Morcillo, Lucía Ariza, Sara Barrón López.

A su vez, la demanda de espacios de formación por parte de los estudiantes fue cada vez mayor. En 2012, en la Carrera de Ciencias de la Comunicación, Carolina Spataro, Silvia Elizalde y Carolina Justo von Lurzer crearon el Área de Comunicación, Géneros y Sexualidades, gracias al apoyo del entonces director, Glenn Postolski. Esta área tuvo como propósito institucionalizar un espacio de formación, investigación y transferencia que aglutinara a docentes que venían trabajando la temática de manera dispar, a estudiantes interesados en formarse y a grupos de investigación existentes, que a la vez fomentase una mayor articulación y una sinergia recíproca entre ellos. Desde este espacio armaron equipos, dirigieron tesinas y organizaron ciclos culturales¹⁶.

En 2014, con el apoyo y financiamiento de la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual, lanzaron la primera cohorte del Programa de Actualización en Comunicación, Géneros y Sexualidades (PACGES), un posgrado abierto a docentes de todos

¹⁵ Per scientiam ad justitiam! Consideraciones de científicos/as del CONICET e investigadores/as de Argentina acerca de la ley de matrimonio universal y los derechos de las familias de lesbianas gays, bisexuales y trans. Disponible en: <http://www.fundaciontriangulo.org/documentacion/Librosenadores.pdf>

¹⁶ Nos referimos específicamente al ciclo “Miércoles de Placer” que se realizó periódicamente desde el año 2012 al 2015, en el que se desarrollaron diversas actividades como presentación de libros y películas, debates e intervenciones performáticas.

los niveles, activistas, trabajadores de los medios y de organismos del Estado. El PACGES es una especialización de 128 horas de cursada compuesta por 8 materias: Teorías de géneros y sexualidades; Historia de las luchas de género y diversidad sexual en Argentina; Leyes y políticas públicas en torno a comunicación, géneros y sexualidades; Comunicación, educación y configuraciones sexogenéricas; Abordajes culturales y comunicacionales en torno a géneros y sexualidades; Ciudadanía sexual y de género: experiencias y prácticas de la cultura Contemporánea; Taller de Producción I. Comunicar géneros y sexualidades; Taller de Producción II. Estrategias de comunicación en torno a géneros y sexualidades. En el 2016, la Defensoría del Público quedó acéfala y luego de 3 años consecutivos de PAGCES, en el 2017 el Programa no se dictó.

También durante el 2º cuatrimestre de 2015 se dictó por primera vez en nuestra facultad la Cátedra Libre sobre Aborto, como una instancia de articulación entre los debates académicos, las áreas de intervención profesional, los espacios de activismo político y los movimientos sociales dedicados a luchar por el respeto y la promoción de los derechos humanos de las mujeres. Esta Cátedra Libre fue propuesta de la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito, y organizada por la carrera de Sociología.

Actualmente en la Facultad coexisten diversos espacios de formación que nuclean a docentes de diferentes disciplinas y trayectorias. En la carrera de Sociología hay dos materias sobre estas temáticas: “Identidades, Discursos Sociales y Tecnologías de Género”, a cargo de Alejandra Oberti, y “Aporte de la Teoría del Género al Análisis de lo Social”, cuyo titular es Daniel Jones.

En Ciencia Política encontramos el Grupo de investigación "Feminismo y Política", que funciona desde principios del 2017 y está dirigido por Anabella Di Tullio y Romina Smiraglia, y el “Seminario Anual de Género y Feminismo (de)Generando la Ciencia Política”, que consiste en un ciclo de charlas promovido por la carrera.

En la carrera de Trabajo Social hay cuatro materias optativas: “La transversalización de géneros en las políticas públicas” de Marcela Pais Andrade, “La intervención en clave feminista” de Elena Zunino, “Cuidados y trabajo social” de Martín Ierullo y “Acceso a la Interrupción del Embarazo en Argentina”, que además es optativa para las cinco carreras y está a cargo de Marina Delville, Ofelia Musacchio, Mabel Belucci, Yanina Waldhorn, Eva Amorín, Leticia Castellaros, Ana Garrós y Noelia Boiso.

La multiplicidad de espacios y materias ofertadas, en definitiva, da cuenta cómo la temática, lentamente y de manera dispersa al comienzo, pero con más impulso en los últimos años, fue incorporada en las ciencias sociales.

La implementación del Protocolo en Sociales

En nuestra facultad, la entonces vicedecana Patricia Funes presentó en la sesión del Consejo Directivo del 23 de junio de 2015 un proyecto de creación de una *Comisión Ad hoc de género y violencia*, que fue aprobado por unanimidad. El objetivo era seguir las instancias de discusión y tratamiento por parte del Consejo Superior de UBA de la propuesta de *Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención antes situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual* presentada por la agrupación La Mella. De esta manera, nos convertimos en la única Facultad de la UBA que tiene una Comisión de género y violencia en la que participan los representantes de los tres claustros. Esta Comisión realizó convocatorias a especialistas, campañas fotográficas y organizó jornadas como la de “Arte y debate sobre violencia contra las mujeres”, que se llevó a cabo el 26 de octubre de 2016 y contó con una mesa de debate sobre la universidad y sus acciones en esa problemática, además de un unipersonal teatral.

El 9 de diciembre de 2015, el Consejo Superior de la UBA aprobó el Protocolo de actuación para toda la universidad, en el que establece que para su implementación se debe “conformar un equipo interdisciplinario de referentes/responsables central y designar un referente en cada dependencia que articularán de manera permanente, así como realizarán informes de manera conjunta ya sea a pedido de las autoridades de cada Unidad Académica, las autoridades de la Universidad de Buenos Aires o a pedido específico, para monitorear la implementación del Protocolo y su funcionamiento”. Así fue que para su puesta en marcha, las autoridades de nuestra Facultad crearon, a través de la Resolución del Decano N° 1983 del 20 de julio de 2016, el Grupo Interdisciplinario “No a la violencia de Género”. El mismo está integrado por tres docentes y tres no docentes de distintas áreas de la institución, ellas son: Cynthia de Dios, Silvia Fandiño, María Isabel Bertolotto, Carolina Spataro, Alejandra Oberti y María Alicia Gutiérrez. El Grupo trabaja en tres líneas de acción: atención de las denuncias, creación de campañas de sensibilización y producción de datos respecto de situaciones de violencia dentro de la Facultad.

Institucionalizando nuestros derechos

El jueves 19 de octubre de 2017, el Consejo Directivo electo de Sociales designó a Carolina Mera como decana y a Ana Catalano como vicedecana para el período 2018-2022. Por primera vez en sus 30 años de historia, nuestra Facultad es conducida por una decana mujer.

Carolina Mera es Doctora en Ciencias Sociales, profesora titular en la carrera de Sociología, fue directora del IGG durante los períodos 2005-2009 y 2014-2018, y llegó a decana por la lista “Sociales x venir”. Por otro lado, es miembro e impulsora de la RUGE desde su creación, e hizo de la igualdad de género una bandera de lucha en el ámbito académico. En marzo del 2018 asumió el cargo con el compromiso de trabajar por una facultad más integrada y de ponerse al hombro la implementación del Protocolo contra la violencia de género. Consultada por Página 12 sobre la significancia de ser la primera mujer en llegar al decanato de Sociales, Mera respondió que es “un desafío enorme, porque creo que hay muchas cosas pendientes sobre el tema. A nivel nacional, la lucha de las mujeres por derechos y reivindicaciones fue acompañada por movimientos masivos de los cuales la facultad fue parte, las mujeres de aquí participamos. En la campaña se vieron las distintas propuestas que tenían todas las fuerzas de todos los claustros; demuestra que la temática está instalada. Eso, como mujer, me pone en un lugar de responsabilidad, tenemos más claro que nadie lo que falta”. Tal como señalamos en el capítulo 3 en relación a los problemas intrauniversitarios que estos procesos visibilizan, el hecho de que haya instrumentos como los protocolos aprobados no alcanza para que se modifiquen las prácticas. “Hay que trabajar con los docentes qué significa la perspectiva de género, una sola materia no garantiza eso. Debemos organizar talleres de debate y formación en todas las materias. Debatir el protocolo, leyes contra la violencia de género y la contención; corresponde una preparación para estudiantes, profesores y trabajadores no docentes”, agregó Mera en la misma nota.

Es interesante en este punto remarcar cómo la cuestión de género en pocos años pasó a formar parte de las plataformas de campaña de las diferentes listas. Al respecto Patricia Funes, cuando la entrevisté, nos comentó “es tal el nivel de aceptación, de la instalación del problema de género que mientras en la campaña del 2013 para la renovación de todas las autoridades, desde los directores de departamentos hasta el decano, en la que salimos Glenn Postolski y yo, ninguna agrupación estudiantil, de graduados o de profesores tenía en su plataforma cuestiones de género, en la campaña del año pasado (2017), no había ninguna que no lo tuviera. Pasaron cuatro años, no pasó una década”. Efectivamente, en algunos momentos la historia se acelera.

Y podríamos aquí volver a señalar la irrupción en escena del Ni Una Menos como un factor determinante en el marcado de la agenda política de género de las universidades.

Consecuentemente con su compromiso y su plataforma de campaña, mediante la Resolución N° 01 del 7 de marzo de 2018, un día después de asumir, la decana creó la Subsecretaría de Políticas de Género, lo que convirtió a nuestra Facultad en la primera de la UBA en crear un área institucional dedicada a las políticas de género, además de la ya nombrada Comisión de Género y Violencia que funciona de manera permanente en el Consejo Directivo.

La Subsecretaría tiene como misiones asistir a la decana en temas relacionados con promover una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la promoción de derechos, la erradicación de la violencia y la discriminación por género y/u orientación sexual. Además procura impulsar políticas para la inclusión de perspectivas de género en las carreras de grado, posgrados, cursos de formación y actividades de extensión; celebrar convenios de intercambio, formación y transferencia con otras instituciones académicas, sindicatos, organizaciones sociales y agencias estatales, vincular y cooperar con otras Facultades de la UBA y UUNN en el desarrollo de políticas de género.

A su vez, algunas de sus funciones consisten en aplicar el Protocolo en el ámbito de la Facultad; promover instancias de intercambio con las carreras de grado, posgrado y extensión en pos de incorporar la perspectiva de género en los contenidos curriculares; planificar cursos de capacitación sobre la temática para toda la comunidad académica; colaborar con sindicatos, centrales de trabajadores y organizaciones de la sociedad civil a fin de desarrollar conjuntamente instancias de sensibilización y formación en géneros y sexualidades; impulsar y desarrollar actividades culturales que estimulen una reflexividad crítica sobre géneros y sexualidades. Además, con la creación de la Subsecretaría la decisión fue reabrir el Programa de Actualización en Comunicación, Género y Sexualidades, PACGES, y sostenerlo con recursos propios, por lo que durante el 2018 volvió a ofertarse. Este punto nos parece muy significativo. Sostener el Programa en un contexto general de ajuste, donde los recursos escasean, muestra una clara posición respecto a la importancia de la temática.

Lo que podemos observar, de acuerdo a los objetivos y funciones de la Subsecretaría, es que de alguna manera vendría a saldar los obstáculos y desafíos que las diferentes entrevistadas nos señalaron. En el capítulo 3 planteamos la existencia de dos tipos de obstáculos y desafíos: unos institucionales y otros más relacionados a cuestiones culturales. Recordemos, brevemente, que por el lado de los institucionales se encuentran como obstáculos la falta de estructura y de recursos, también señalamos el contexto de ajuste como un desafío. Por el lado de los obstáculos y desafíos que llamamos culturales, encontramos la falta de perspectiva de género

sobre todo en los trabajadores, no docentes y docentes, la necesidad de apropiación del protocolo por parte de toda la comunidad académica, y la transversalización del género en los planes de estudio.

Al proporcionar una estructura institucional y recursos propios, de alguna manera la Subsecretaría viene a subsanar esas faltas, o, por lo menos, se propone hacerlo. Por otro lado, al tener como misiones promover una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la promoción de derechos, e impulsar políticas para la inclusión de la perspectiva de género en todas las currículas. Misiones que se propone llevar a cabo a través de acciones concretas como cursos de capacitación sobre la temática, instancias de sensibilización y formación, actividades culturales, trabajo en conjunto con las carreras para la efectiva incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio. Precisamente sobre este punto, en la sesión ordinaria del 30 de octubre de 2018, el Consejo Directivo de la Facultad aprobó por unanimidad la solicitud de la Comisión de Género y Violencia de sugerir la incorporación de la perspectiva de género en todos los programas de las materias que se dictan en nuestra casa de estudios, y la inclusión de autoras mujeres en la currícula de las asignaturas. Para esto, la resolución aprobada solicita el apoyo de la Subsecretaría a fin de realizar una primera etapa de diagnóstico, de revisión de los programas y las bibliografías, para luego avanzar con las cátedras en la incorporación efectiva de la perspectiva de género.

Lo que vemos que se persigue es justamente la transformación cultural, compensar toda esa trama de obstáculos y desafíos culturales.

Al frente de la Subsecretaría fue nombrada Carolina Spataro y su lanzamiento se produjo el viernes 20 de abril de 2018, con una mesa de la que participaron la propia Spataro, Mera, María Alicia Gutiérrez, Mario Pecheny, Blas Radi, Noelia Figueroa y la periodista Luciana Peker. De alguna manera, ese día comenzó mi tesina, presenciando el evento y conversando con sus protagonistas. Durante el acto, la decana expresó que en Sociales existía una necesidad urgente de crear estructuras institucionales para desplegar políticas de género y que dicha Subsecretaría tenía que ver con la necesidad de construir espacios desde y con el feminismo, y fortalecer a la continuidad de todo lo que se venía generando en las cátedras y en los equipos de investigación, fortalecerlos, continuarlos, e ir por más. A su vez, Spataro afirmó que la Subsecretaría venía a funcionar como un engarce, justamente, entre los grupos de trabajo preexistentes en torno a feminismos, géneros y diversidad sexual, y un cambio de momento histórico que demandaba una mayor institucionalización de la temática.

De acuerdo al recorrido que venimos narrando, identificamos un primer momento, el de las pioneras; y un segundo momento, con la inversión en ciencia y tecnología que multiplicó las

investigaciones y los recursos desde el 2003. Con la creación de la Subsecretaría observamos un tercer momento en este camino. Como explicó Spataro cuando la entrevisté, “hay un movimiento al interior de las universidades y, sobre todo, hay una demanda de estudiantes que desborda absolutamente cualquier grupo de estudio, seminario optativo, programa de actualización que armás sobre el tema. Se llena de gente, hay una gran demanda por parte de los estudiantes de formación. Eso, y el contexto más general del país, donde el movimiento de mujeres y de diversidad tiene cada vez más agenda, impulsó que las universidades se tuvieran que hacer cargo. Esta Subsecretaría viene a cristalizar este tercer momento, en donde ya hay otras medidas respecto a esta discusión al interior de la Facultad”.

Para concluir, podemos observar que la creación de este área en nuestra Facultad es el resultado de tres cuestiones articuladas entre sí. Por un lado, una larga trayectoria de trabajo sobre la temática de géneros y sexualidades en nuestra casa de estudios. Por otro lado, el momento social histórico que vivimos a partir del primer Ni Una Menos y que durante el 2018 tuvo al país entero hablando sobre feminismos y derecho al aborto en el marco del tratamiento del proyecto de ley en el Congreso. Y por último, la decisión política de la primera decana mujer en Sociales de crear la primera Subsecretaría de Políticas de Género de toda la UBA.

Paradójicamente, este final de capítulo nos encuentra con el inicio de este trabajo. La pregunta por la emergencia de la cuestión del género en nuestra casa de estudios nos lleva a asumir la institucionalización de la problemática en la Subsecretaría como un punto de partida para nuevos caminos en la construcción de una universidad con perspectiva de género, más libre, democrática e igualitaria; pero también como un punto de llegada en el largo proceso que iniciaron las pioneras hace 30 años, y que es el reconocimiento a muchísimos trabajos, esfuerzos y proyectos colectivos. Las feministas académicas nos dejan grandes enseñanzas: que se puede hacer política de otra manera, de abajo hacia arriba, que la disputa por la hegemonía es incesante, pero que también es posible construir nuevas prácticas y sentidos sociales.

Reflexiones finales

En este apartado final recapitularemos los aspectos más relevantes que emergieron en el recorrido que realizamos. El objetivo estuvo centrado en analizar el proceso de institucionalización de las políticas de género en las UUNN, tal como fueron definidas en cada caso, rastreando la emergencia de la cuestión y en qué términos se dio. A su vez nos interesó reconstruir a través de qué mecanismos o dispositivos efectivamente estos intereses y demandas organizados lograron institucionalizarse.

Durante la investigación debimos sortear algunos obstáculos, como la falta de antecedentes académicos sobre la temática específica y sobre la historia institucional (y de estudios de género, especialmente) de nuestra Facultad. Además, no pudimos conseguir algunos testimonios de voces que consideramos claves en estos procesos. Sin embargo, creemos que pudimos saldar esas faltas con otros testimonios y con un rastreo minucioso de documentación. En este sentido, procuramos contribuir a la construcción de saberes sobre uno de los terrenos en los que avanzó el movimiento de mujeres, al aportar un estudio que no sólo de cuenta del surgimiento e implementación de espacios dedicados a las políticas de género en las UUNN – y de en qué términos fueron definidas- sino que también aporte una reflexión acerca de los cruces entre academia, feminismo y vida extrauniversitaria.

Como venimos sosteniendo, en el año 2013 comenzó un proceso de discusión y creación de protocolos y programas en las UUNN para dar respuesta a situaciones de violencia de género vividas dentro de las instituciones. La emergencia de casos evidenció la falta de herramientas para abordar satisfactoriamente este tipo de situaciones, y comenzó un proceso que nació desde el activismo de docentes, investigadoras, no docentes, estudiantes y decanas, que buscaron diferentes maneras de intervenir frente a la problemática.

Cuando analizamos la emergencia del movimiento feminista en las UUNN argentinas, observamos que el incremento en la participación de las mujeres en el ámbito universitario trajo aparejado que éstas se organizaran y crearan diversos espacios de investigación y docencia, lo que a su vez llevó a la proliferación de equipos, institutos, posgrados y seminarios de grado. Todo esto se reflejó en el aumento de la producción de conocimiento desde una perspectiva feminista. Sin embargo, las asignaturas con perspectiva de género, generalmente no son obligatorias, y son impulsadas por docentes que tienen una participación activa y militante con el movimiento de mujeres a nivel nacional.

Con la irrupción, en el año 2013, del primer Protocolo específico para la prevención, atención y sanción de las violencias de género en la UNCo, comenzó una nueva etapa en la historia del feminismo académico. Luego se sumaron los de la UNR, UNSAM, UNC, UNLP, UBA, entre otros. Observamos cierta regularidad en la aparición de los primeros protocolos, que surgieron desde espacios feministas como respuesta a casos puntuales de denuncias que se realizaron dentro del ámbito universitario.

De esta manera, el proceso de inclusión de la agenda feminista en las UUNN se manifestó, en parte, en la producción de espacios feministas y/o con perspectiva de género y en la aprobación de herramientas de actuación frente a casos de violencia de género. Es decir que se pasó de la inclusión de temas feministas en investigación y docencia, a formar parte de la construcción de agenda en las gestiones institucionales de las UUNN, lo que implica prácticas concretas frente a la problemática.

Estas herramientas de actuación, los protocolos, suponen una articulación entre conceptualizaciones que provienen tanto de las teorías feministas y de género, como de las experiencias militantes en la prevención y acompañamiento a personas que padecen estas violencias. Nacen de las feministas universitarias que participan de espacios sociales, políticos o partidarios desde los cuales traccionan hacia dentro de las universidades la toma de decisiones políticas frente a la problemática de la violencia de género.

A su vez, en los tres últimos años, las movilizaciones masivas de Ni Una Menos, los 8M y los Encuentros Nacionales de Mujeres modificaron la escena, al masificar y poner en agenda pública las demandas históricas del movimiento feminista. Las UUNN no son ajenas a la realidad social, sino que estas fechas convocaron a una reapropiación de la temática. En este sentido, creemos que este contexto de movimiento social, sumado al trabajo que venían realizando las feministas académicas de hace décadas, de forma dispersa y marginal, poco institucionalizada, generó un escenario propicio para accionar en materia de género.

En este punto, también es importante señalar la aparición de un actor que creemos trascendental, la RUGE. La iniciativa de la Red surge de una conjunción de factores: una universidad socialmente comprometida, un movimiento de mujeres amplio y activo, un marco legal con leyes como las de identidad de género y matrimonio igualitario, y una sociedad altamente movilizadora. Aunque las mujeres seamos más del 60% de la comunidad universitaria, las universidades fueron siempre instituciones muy patriarcales, y en la medida en que estos movimientos amenazan las formas de poder establecidas, las mujeres necesitamos estar unidas. Conocer lo que otras compañeras hacen, aportar, hacer sinergia, estudiar los procesos, trabajar en red. En este sentido, la RUGE plantea otra manera de hacer política, a partir de los vínculos,

de las experiencias y de los aportes fundamentales de cada una, fortaleciéndose colectivamente. En esto, creemos que la Red se posiciona como un actor político clave y con capacidad de incidencia en las políticas universitarias.

Podemos concluir este punto señalando que visibilizar el problema de las violencias sexistas en el ámbito de la educación superior es producto de una dialéctica entre teoría y praxis. Es por la praxis política de las mujeres organizadas. Justamente, si tenemos que marcar una especificidad del proceso que están llevando adelante las UUNN, es que fue impulsado desde abajo, desde docentes, investigadoras y colectivos estudiantiles, apoyadas por trabajadoras no docentes y gremios, en menor medida acompañadas por algunas autoridades, en su mayoría mujeres. Las mujeres que participan de estos procesos provienen del activismo feminista, y de la militancia política o sindical.

Por otro lado, queremos sintetizar en estas reflexiones finales lo que, a nuestro modo de ver, se presentan como los principales desafíos a futuro en el camino que están realizando las feministas académicas.

En primer lugar, habría que lograr una implementación efectiva de los protocolos de actuación y su aprobación por parte de aquellas universidades que todavía no los tienen. Estas herramientas, si bien no son suficientes, posibilitan construir un ambiente donde las agresiones son más fácilmente identificables, se facilita y se legitima su denuncia y se abre el camino hacia su erradicación.

En segundo lugar, la creación de áreas específicas dedicadas a las políticas de género es crucial. El verdadero cambio no se agota en cumplir con lo establecido en los protocolos o en las regulaciones, sino que exige que se adopten medidas de acción positivas a través de políticas activas para asegurar la igualdad de oportunidades. Como señalamos en varias oportunidades, un protocolo de actuación no resuelve automáticamente las situaciones de violencia de género. Estas herramientas son válidas en la medida en que se acompañan con acciones para transformar la cultura que las legitima y reproduce y desestructurar el poder dominante. Una universidad que no acompaña su protocolo con una política integral, que sólo trabaja sobre el hecho consumado, y no sobre las personas y los mecanismos que reproducen las violencias, posiblemente esté condenada a perpetuar el patriarcado como sistema.

En tercer lugar, resultaría necesario revertir las desigualdades de género en los cargos jerárquicos de las UUNN. Esto implica modificar la estructura misma de la universidad, sus estatutos y reglamentos, para garantizar una participación igualitaria de las mujeres.

Por último, entendemos clave avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en las currículas de las carreras. Creemos que la prevención de las violencias sexistas está

necesariamente ligada a la implementación de la perspectiva de género de forma transversal a todas las materias y carreras. Es necesario para esto incorporar las historias del feminismo en la narración de las disciplinas, no sólo de las ciencias sociales.

En el contexto actual, aprobar un protocolo de actuación o crear un programa de género podría verse como lo “políticamente correcto”, lo que debe hacerse. Sin embargo, nuestra investigación expuso que la trama de conflictos no se salda cuando se instalan los protocolos, sino que con ellos se visibilizan problemáticas muchas veces solapadas, a la vez que emergen nuevos obstáculos.

Quedan algunos interrogantes para investigaciones futuras. ¿Por qué algunas instituciones todavía no consiguieron avanzar contra las violencias de género que se despliegan en su interior? ¿Qué mecanismos culturales, materiales y simbólicos lo impiden? ¿Cuál fue el peso de la RUGE en el efectivo diseño de políticas de género a nivel interuniversitario nacional?

Lo que es evidente es que el feminismo académico y militante está cambiando la vida cotidiana de las universidades, fortaleciendo su democratización. Ya no sólo en el campo teórico a través de grupos de estudio e investigación, sino interpelando la cultura misma universitaria. La aprobación de herramientas de intervención, junto a la creación de áreas como direcciones, secretarías y programas indica una acción positiva en cuando a la transformación de las prácticas sociales dentro de las universidades.

En nuestra facultad, la Subsecretaría de Políticas de Género es un gran avance en términos institucionales que surge de una articulación de factores: una tradición de mujeres académicas y militantes, un contexto social movilizado, y la decisión política de la primera decana mujer. En este sentido, podemos ver la institucionalización como un reconocimiento a través de la gestión pública.

Paradójicamente, en un mundo en el que las mujeres estamos conquistando espacios como sujetos políticos que luchamos por nuestros derechos, este año se cumplieron cien años de la Reforma Universitaria, lo que hace necesario recordar el compromiso social que las UUNN asumieron para contribuir con la vida y la libertad de las personas que las habitan.

A cien años de la Reforma Universitaria, las feministas académicas están generando una nueva universidad, con perspectiva de género, más libre, democrática e igualitaria. Construir una universidad democrática implica tanto un proceso de deconstrucción de nuestros valores, creencias y cultura, como de construcción de nuevas alternativas. La violencia de género sólo puede ser erradicada con trabajo en conjunto, voluntad política, políticas públicas y presupuesto.

Bibliografía

Aguilar Villanueva, L. (1993). Problemas públicos y agenda de gobierno. Vol. 3. México, Miguel Ángel Porrúa.

Benavente, C. (2007). Construyendo derechos. Talleres de conversación para adolescentes. Santiago, Chile: FLACSO.

Blanco, R. (2016). Más allá de los Protocolos contra la violencia de género. Revista Bordes de la Universidad Nacional de José C. Paz. Recuperado de <http://revistabordes.com.ar/masalla-de-los-protocolos-contra-las-violencias-de-genero/>

Butler, J. (1999). El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Barcelona, Paidós.

Consejo Interuniversitario Nacional. Acuerdo Plenario N° 1012/17. Reglamento Redes - Organizaciones Interuniversitarias. Recuperado de <https://www.cin.edu.ar/organizaciones-interuniversitarias/reglamento-r-oi/>

De Titto, J. (2016). Los Encuentros de Mujeres hacen historia. Recuperado de <https://www.enperspectiva.com.ar/los-encuentros-de-mujeres-hacen-historia/>

Dorlin, E. (2009). Sexo, género y sexualidades. Introducción a la teoría feminista. Buenos Aires, Ediciones Nueva Visión.

Elder, C. y Cobb, R. (1984). Formación de la Agenda. El caso de la política de los ancianos. En Luis Aguilar Villanueva, Problemas públicos y agenda de gobierno, México, p. 77.

Fraser, N. (1991). La lucha por las necesidades. Esbozo de una teoría crítica, socialista-feminista de la cultura política del capitalismo tardío. En debates feministas, año 2, volumen 3. México.

Fraser, N. (1997). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas en torno a la justicia en una época “postsocialista”. En *Iustitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”*, Capítulo I; Bogotá, Siglo de Hombres Editores.

Fernández Arroyo, N. y Schejtman, L. (2012). *Planificación de políticas, programas y proyectos sociales*. Fundación CIPPEC, Buenos Aires. Recuperado de <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1546.pdf>

Godoy, D. (2015). *Violencia y Universidad: reflexiones acerca del lanzamiento de la red de universidades por la igualdad de género y contra las violencias*. Blog Calando la piedra. Recuperado de <http://www.calandolapiedra.com/2015/08/violencia-y-universidadreflexiones.html>

Godoy, G. (19 de septiembre de 2017). “El modelo de Cambiemos es para una élite”. Página 12. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/63768-el-modelo-de-cambiemos-es-para-una-elite>

Guzmán, V. (2001). *La institucionalidad de género en el Estado: Nuevas perspectivas de análisis*. Naciones Unidas. Chile.

Lagarde, M. (1996). *La perspectiva de género*. En *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España, Ed. Horas y HORAS. Recuperado de http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf

Masson, L. (2008). *Feministas por todas partes: una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina*. Editorial Prometeo. Buenos Aires.

Ministerio de Educación, Departamento de Información Universitarias, Secretaría de Políticas Universitarias (2017). *Síntesis de Información 2015-2016. Estadísticas Universitarias*. República Argentina. Recuperado de http://www.redciun.edu.ar/images/Novedades/estudiar_arg/SINTESIS-01-06-17.pdf

Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología (2018). Mujeres en ciencia y tecnología: hacia una participación con equidad. Diagnóstico. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/presentacion_diagnostico_mujeres_en_ciencia_y_tecnologia_14-9-2018_meccyt.pdf

O'Donnell, G. (2008). Algunas reflexiones acerca de la democracia, el Estado y sus múltiples caras. En Revista del CLAD Reforma y Democracia, núm. 42, octubre, pp. 5-30; Caracas.

Organización Mundial de la Salud (2013). Informe de estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud. Ginebra. Recuperado de <http://bit.ly/1y4EWaP>

Oszlak, O. y O'Donnell, G. (1976). Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación. En Redes, vol. 2, núm. 4, 1995, pp. 99-128. Universidad Nacional de Quilmes; Buenos Aires.

Palermo, A. (1998). La participación de las mujeres en la universidad. Recuperado de <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/v03a06palermo.pdf>

Palermo, A. (2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. Revista argentina de Sociología. Año 4 N° 7, pp. 11 - 46.

Palomar Vereá, C. (2004). La política de género en la educación superior. Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Revista La Ventana, Número 21. Ciudad de México.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2006). Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile. Santiago. Recuperado de http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/genero/undp_cl_genero_guia_tg_2014.pdf

Robirosa, A. (2008). Articulación, negociación, concertación. En Mundo Urbano N° 31 (Abril-Mayo y Junio), UNQ.

Rodríguez, P. (2015). Ni Una Menos. Editorial Planeta. Buenos Aires.

Rovetto, F. y Figueroa, N. (2017). “Que la universidad se pinte de feminismos” para enfrentar las violencias sexistas. *Descentrada*, N° 2, e026. Recuperado de <http://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/article/view/DESe026>

Segato, Rita (2003). *Las Estructuras Elementales de la Violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los Derechos Humanos*. Prometeo 3010, Buenos Aires, Argentina: Ed. Universidad Nacional de Quilmes.

Tomasini, M. (2009). El género como sistema de significación y la experiencia infantil. En *Revista Diálogos Pedagógicos*, Año VII, N 14, Octubre, p.p. 72-87. Recuperado de: <http://bit.ly/2gmwgiq>

Valcárcel, A. (2000). *Rebeldes. Hacia la paridad*, Plaza & Janés. Barcelona.

Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. ESB ediciones. Barcelona.

Vázquez Laba, V. (2016). La lucha es en el campus, el claustro y el pasillo. En *Revista Anfibia*, San Martín: Universidad Nacional de San Martín. Recuperado de <http://www.revistaanfibia.com/la-lucha-es-en-el-campus-el-claustro-y-el-pasillo/>

Vázquez Laba, V. y Rugna, C. (2015). Aulas sin violencias, Universidades sin violencia. La experiencia del Programa contra la violencia de género de la Universidad Nacional de San Martín, *Revista del Instituto de Investigaciones de Ciencias de la Educación*; Buenos Aires; p. 109 – 118.

Vázquez Laba, V.; Palumbo, M. y Fernández, C. (2016). ¿Cómo prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en las universidades?, *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales UBA*; Buenos Aires; p. 106 – 114.

Vázquez Laba, V. y Rugna, C. (2017). Acción colectiva en torno a la agenda feminista sobre la violencia de género en las Universidades Nacionales, *Boletín Científico Sapiens Research*. Bogotá; vol. 7 p. 13 – 21. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6181599.pdf>

Williams, R. (1977). *Marxismo y literatura*, Barcelona. Península.

Normativa

Ley 26.150 (2006). Programa Nacional de Educación Sexual Integral. Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/121222/norma.htm>

Ley 26.485 (2009). De protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Ley 26.743 (2012): Identidad de Género. Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

Universidad Nacional de las Artes (2017). Protocolo para la Atención de la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación Basada en Razones de Género u Orientación Sexual. Recuperado de <https://assets.una.edu.ar/files/file/rectorado/2017/resoluciones/2017-re-ordenanza-0022-protocolo-genero-una.pdf>

Universidad Nacional Arturo Jauretche (2017). Protocolo de Actuación antes situaciones de Violencia de Género y/o Discriminación por Razones de Género. Recuperado de <https://www.unaj.edu.ar/protocolo-de-actuacion-ante-situaciones-de-violencia-de-genero-yo-discriminacion-por-razones-de-genero-en-la-universidad-nacional-arturo-jauretche/>

Universidad Nacional de Avellaneda (2017). Protocolo de intervención ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación por identidad de género y/o vivencia de la sexualidad. Recuperado de <http://www.undav.edu.ar/index.php?idcateg=30&id=18277>

Universidad de Buenos Aires (2015). Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual. Recuperado de http://www.uba.ar/archivos_uba/2015-12-09_4043.pdf

Universidad de Buenos Aires. Resolución (CS) N° 4043/15.

Universidad de Buenos Aires. Resolución (R) 831/16.

Universidad de Buenos Aires. Resolución (R) 1223/16.

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales. Resolución (D) N° 1983/16.

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales. Resolución (D) N° 01/18.

Universidad Nacional de Catamarca (2018). Protocolo de actuación frente a situaciones de discriminación, violencia de género, violencia psicológica y violencia sexual de la Facultad de Humanidades. Recuperado de http://www.huma.unca.edu.ar/images/documentos/2018/protocolo_de_actuacion_frente_situacion_discrim_y_violencia_2018.pdf

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires (2016). Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia de género y discriminación por cuestiones de género. Recuperado de http://www.arte.unicen.edu.ar/wp-content/uploads/2018/04/protocolo_genero.pdf

Universidad Nacional del Comahue (2014). Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia sexista. Recuperado de <http://prensa.uncoma.edu.ar/index.php/es/consejo-superior/15-ordenanzas/4570-protocolo-de-intervencion-institucional-ante-denuncias-por-situaciones-de-violencia-sexista-en-el-ambito-de-la-universidad-nacional-del-comahue>

Universidad Nacional de Córdoba (2015). Plan de Acciones y Herramientas para Prevenir, Atender y Sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC. Recuperado de <https://campus.unc.edu.ar/node/1820>

Universidad Nacional de Córdoba (2016). Por una UNC libre de violencias. Herramientas y recursos para el abordaje de las problemáticas de género. Recuperado de www.unc.edu.ar/extension

Universidad Nacional de Cuyo (2017). Protocolo de Intervención Institucional ante denuncias por situaciones de violencia contra las mujeres y personas LGTTTBIQ en el ámbito de la UNCuyo. Recuperado de <http://www.uncuyo.edu.ar/planificacion/protocolo>

Universidad Nacional de Entre Ríos (2017). Protocolo de actuación de las expresiones y acciones discriminatorias basadas en las violencias sexistas en el ámbito universitario. Recuperado de <https://uner.edu.ar/institucional/308/protocolo-contra-violencias-sexistas>

Universidad Nacional de General Sarmiento (2017). Lineamientos generales para las políticas de género de la UNGS y Procedimiento para el abordaje de situaciones de violencia de género. Recuperado de <https://www.ungs.edu.ar/category/institucional/programas/programa-de-politicas-de-genero>

Universidad Nacional de José C. Paz (2016). Protocolo de intervención en situaciones de discriminación o violencia de género en el ámbito de la UNPAZ. Recuperado de <https://www.unpaz.edu.ar/node/923>

Universidad Nacional de La Pampa (2017). Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UNLPam. Recuperado de <http://www.unlpam.edu.ar/institucional/cons-superior/protocolo-ante-situaciones-de-violencia>

Universidad Nacional de La Plata (2015). Protocolo de Actuación ante Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género en todos los ámbitos y prácticas de la vida universitaria. Recuperado de http://www.bba.unlp.edu.ar/uploads/docs/protocolo_violencia_de_genero_unlp.pdf

Universidad Nacional de La Plata (2015). Programa Institucional contra la Violencia de Género en el ámbito de la UNLP. Recuperado de http://www.psico.unlp.edu.ar/uploads/docs/programa_institucional_contra_la_violencia_de_genero_en_el_ambito_de_la_universidad_nacional_de_la_plata.pdf

Universidad Nacional de La Rioja (2016). Protocolo de intervención ante situaciones de violencia de género, el acoso sexual y la discriminación de género en el ámbito de la UNLaR.

Recuperado de <https://www.unlar.edu.ar/images/fotos-secciones/protocolo-violencia-de-genero/Protocolo-Violencia-de-Gnero.pdf>

Universidad Nacional de Lanús (2017). Protocolo de intervención ante situaciones de discriminación o violencia por género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Recuperado de http://www.unla.edu.ar/resoluciones/2017/Diciembre/R.CS.N_200-17--

[13.12.17%20Aprobar%20Protocolo%20intervencion%20ante%20situaciones%20discriminacion%20o%20violencia%20genero.pdf](http://www.unla.edu.ar/resoluciones/2017/Diciembre/R.CS.N_200-17--13.12.17%20Aprobar%20Protocolo%20intervencion%20ante%20situaciones%20discriminacion%20o%20violencia%20genero.pdf)

Universidad Nacional del Litoral (2017). Protocolo General de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia. Recuperado de <https://www.unl.edu.ar/bienestar/wp-content/uploads/sites/10/2017/11/UNL-Ord.-N%C2%BA-3-del-18-05-17-Expte.-N%C2%BA-REC-0869078-17-Pol%C3%ADtica-contra-la-violencia.pdf>

Universidad Nacional de Luján (2017). Protocolo de Intervención ante Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género de la Universidad Nacional de Luján. Recuperado de http://www.prensa.unlu.edu.ar/sites/www.prensa.unlu.edu.ar/files/site/RES_HCS_N%C2%BA_575_17_0.pdf

Universidad Nacional de Mar del Plata (2017). Protocolo de actuación en casos de violencia de género en el ámbito de la UNMDP. Recuperado de <http://www.mdp.edu.ar/psicologia/psico/archivos/protocolo.pdf>

Universidad Nacional de Misiones, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales (2016). Protocolo de Intervención Institucional para la atención de la violencia y/o discriminación de género y el acoso sexual en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Recuperado de <http://www.fhycs.unam.edu.ar/portada/wp-content/uploads/2017/06/PROCEDIMIENTO-FACULTAD-protocolo.pdf>

Universidad Nacional de Moreno (2016). Protocolo de actuación para la información, orientación y asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género. Recuperado de <http://www.unm.edu.ar/images/ProgConvUni2016.pdf>

Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales (2016). Protocolo institucional ante situaciones de acoso y/o violencia en el ámbito de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Recuperado de <http://www.unm.edu.ar/images/ProgConvUni2016.pdf>

Universidad Nacional de Quilmes (2016). Protocolo de Acción Institucional para la Prevención y la Intervención ante situaciones de violencia y discriminación de género. Recuperado de <http://programagenero.web.unq.edu.ar/2017/07/05/programa-de-accion-institucional-para-la-prevencion-de-la-violencia-de-genero/>

Universidad Nacional de Río Negro (2017). Protocolo para la actuación en situaciones de violencias directas e indirectas basadas en el género de la Universidad Nacional de Río Negro.

Universidad Nacional de Rosario (2018). Plan de Acción para la prevención y eliminación de la violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la UNR y Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la UNR. Recuperado de <https://www.unr.edu.ar/noticia/12670/protocolo-de-actuacion-ante-violencia-de-genero>

Universidad Nacional de San Juan (2016). Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencias a la identidad de Género y contra las mujeres en la Universidad Nacional de San Juan. Recuperado de http://www.unsj.edu.ar/institucional/oficina_igualdad

Universidad Nacional de San Luis, Facultad de Ciencias Humanas (2017). Protocolo de Acción contra Violencia de Género, Identidad de Género y Discriminación de la Facultad de Ciencias Humanas. Recuperado de <http://humanas.unsl.edu.ar/flexphp/news.php?newsid=3328>

Universidad Nacional de San Martín (2015). Protocolo para la actuación en situaciones de discriminación por razones de género y/o violencia de género de la UNSAM. Recuperado de <http://www.unsam.edu.ar/pcvg/pdf/Protocolo-Resolucion230-15.pdf>

Universidad Nacional de San Martín (16 de septiembre de 2016). Lanzamiento de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias. Recuperado de

<http://noticias.unsam.edu.ar/2015/11/07/lanzamiento-de-la-red-interuniversitaria-por-la-igualdad-de-genero-y-contra-las-violencias/>

Universidad Nacional de Tucumán (2017). Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual de la UNT. Recuperado de <http://face.unt.edu.ar/web/blog/protocolo-de-accion-institucional-para-la-prevencion-e-intervencion-ante-situaciones-de-violencia-o-discriminacion-de-genero-u-orientacion-sexual-para-todo-el-ambito-de-la-unt/>

Sitios web consultados

Colegios Preuniversitarios 2017 - Encuentro de Equipos Directivos de Colegios Preuniversitarios

<http://encuentropreuniversitarios.colegios.unc.edu.ar/colegios/>

Consejo Interuniversitario Nacional

<https://www.cin.edu.ar/>

Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires

<http://www.sociales.uba.ar/>

Programa Género y Universidad de la Universidad Nacional de Rosario

<https://www.unr.edu.ar/direccion/49/programa-genero-y-universidad-vigente>

Universidad de Buenos Aires

<http://www.uba.ar/>

Universidad Nacional de San Martín

<http://www.unsam.edu.ar/>

Agradecimientos

A mi mamá, mi tía y mi abuela Cuqui, las primeras mujeres que, aún sin saberlo, me enseñaron el feminismo.

A Diego, por acompañarme en todo este proceso, y en tantos otros.

A mis hermanxs, por las risas.

A mis amigxs, por los asados, las cervezas, los bailes y las juntadas eternas. A lxs que están lejos, por perdonarme los meses de ausencia y alentarme a la distancia.

A Marina, por guiarme, aconsejarme y corregirme, pero sobre todo por apoyarme y alentarme. Lo que te quiero no te explico.

A Cora, que me prestó su casa y yo la convertí en mi búnker.

A las mujeres que me brindaron sus testimonios para que este trabajo sea posible.

A la educación pública y gratuita.

A mi papá.

A mis hijas.

Anexo