



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FCPYS
FACULTAD DE
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

Sociología

Tesina de Licenciatura

Políticas de género implementadas en la Universidad Nacional de Cuyo

Análisis de la Consejería en Sexualidades, Identidades de Género y situaciones de Violencia Patriarcal: características, tensiones y desafíos en el ámbito universitario (2015 – 2021)

Estudiante: Paulina Serú; Reg. 17150

Carrera: Licenciatura en Sociología

Directora: Dra. Julieta Dalla Torre

Co Directora: Dra. Claudia C. Anzorena

Mendoza, Mayo de 2022

INTRODUCCIÓN

Los avances del movimiento feminista y de diversidad sexual en el espacio público y social y el impacto de sus reivindicaciones en las distintas instituciones interpelaron también a las Universidades. La demanda por incorporar la perspectiva de género en áreas de investigación y docencia, y la visibilización de situaciones de violencia sexista en su interior, han promovido en los últimos 7 años la instrumentación de políticas para la creación de mecanismos institucionales orientados a introducir, transversalizar y fortalecer la perspectiva de género en el ámbito universitario.

En la Universidad Nacional de Cuyo, la creación de la Consejería en Sexualidades, Identidades de Género y Situaciones de Violencia Patriarcal como espacio institucional para la atención y acompañamiento de la comunidad universitaria, se inscribe en este proceso de transformación. Para dimensionar tal proceso resulta central analizar las características específicas que toman estas políticas.

Los feminismos y las teorías de género han desarrollado extensamente estudios acerca de las universidades como instituciones patriarcales que reproducen, tanto en sus estructuras como en sus prácticas, múltiples desigualdades de poder. Desde dentro, feministas universitarias, docentes, investigadoras y activistas vienen interpellando y construyendo espacios de concientización y transformación de las relaciones desiguales de género.

En este marco nos disponemos a estudiar las políticas de género implementadas en la Universidad Nacional de Cuyo, a través del estudio de caso de la Consejería en Sexualidades, Identidades de Género y Situaciones de Violencia Patriarcal, sus características, tensiones y desafíos en el ámbito universitario, desde su creación hasta la actualidad.

Orienta esta investigación la pregunta general acerca de ¿cuáles son las características, tensiones y desafíos que presenta la Consejería en Sexualidades, Identidades de Género y situaciones de Violencia Patriarcal como política de género en el ámbito universitario? Específicamente: ¿Qué factores hicieron posible su surgimiento y desarrollo? ¿Cómo desarrolla su labor en relación con sus usuarias/es? ¿Qué demandas atiende? ¿Qué retos y qué transformaciones surgen del encuentro con esas demandas? ¿Cómo desarrolla su labor en relación con la Universidad? ¿Qué prácticas y qué sentidos construye con sus intervenciones? ¿Qué características institucionales ha adquirido y cuáles son las tensiones que cruzan esta forma de institucionalización?

De esta manera, los objetivos generales de esta investigación son analizar la Consejería como política de género en el ámbito universitario de la Universidad Nacional de Cuyo entre 2015-2021; y comprender las características, tensiones y desafíos que la constituyen como política de género en el ámbito de la Universidad. Los objetivos específicos son reconstruir su surgimiento y trayectoria histórica en el ámbito universitario; describir la labor desarrollada en relación con las/es usuarias/es; y comprender las tensiones y los desafíos que enfrenta al estar inserta en un espacio institucional como la Universidad.

Partimos de un enfoque feminista y crítico que entiende las políticas públicas como procesos complejos cruzados por relaciones cambiantes y conflictivas (Fraser, 1989; Oszlak, 2006; Rodríguez Gustá, 2008; Anzorena, 2009; Beltrán Llavador, 2009; Guzmán, 2019;), y las universidades como instituciones donde predominan lógicas heteropatriarcales, tensionadas por procesos de interpelación, resistencia y transformación (Vázquez Laba y Rugna, 2017; Montoni 2018; Torlucci et al., 2019; Blanco y Sparato 2019; Vázquez Laba y Pérez Trot, 2019; Martín, 2021 b). En esta investigación utilizamos una metodología de tipo cualitativa y realizamos un análisis centrado en la perspectiva de las sujetas trabajadoras de la Consejería, buscando identificar aquellas prácticas y sentidos que intervienen en la reproducción y transformación del espacio. Para ello producimos datos primarios y recolectamos

datos secundarios, mediante el análisis de documentos, la realización de entrevistas semiestructuradas a informantes clave y la realización de observaciones de campo.

La Consejería es un espacio de construcción de sentidos y prácticas feministas en el marco de una universidad; estos sentidos y prácticas son disruptivos en los espacios institucionales universitarios. Es decir, que estas características en un medio signado por lógicas heteropatriarcales e inercias burocráticas crea tensiones y desafíos para quienes buscan introducir nuevas prácticas en los espacios institucionales.

Las instituciones universitarias históricamente han contado con herramientas deficientes para lidiar con los conflictos que devienen de las relaciones desiguales de género o de la discriminación, lo que las ha llevado a evitarlos, negarlos y hasta encubrirlos. De este modo, los espacios como la Consejería las compelen a enfrentarse con las problemáticas y pensar nuevas formas de afrontarlas.

Asimismo, en la atención de las demandas de la población que acude al espacio, surgen desafíos que promueven cambios y transformaciones en las formas de afrontarlas. Sistematizar estas demandas y las prácticas implementadas en relación con las/es usuarias/es, permite distinguir estrategias y transformaciones que han enriquecido el espacio.

El presente trabajo se enmarca en una temática que ha adquirido cada vez más relevancia: la visibilización de la desigualdad y la violencia de género y su problematización como un tema de agenda política ante el cual las instituciones deben dar respuesta.

Numerosas investigaciones han abordado la instauración de la agenda feminista en las universidades en los últimos 7 años y han demostrado que la creación de dispositivos de atención ante situaciones de violencia y discriminación sexual viene siendo un proceso extendido en las universidades nacionales del país. Estos estudios son análisis elaborados por investigadoras involucradas en los procesos de transformación de las universidades: activistas feministas académicas, integrantes de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (en adelante RUGE) y responsables de áreas para la atención de casos de violencia y aplicación de los protocolos de actuación (Blanco 2016; Vázquez Laba et al 2016; Vázquez Laba, 2017 a y b; Vázquez Laba y Rugna, 2017; Rovetto y Figueroa, 2017; Vázquez E. y Cruz, 2018; Montoni, 2018; Carmody et al. 2018; Dominguez et al., 2018; Torlucci et al.

2019; Blanco y Sparato, 2019; Rovetto et al. 2019; Rovetto y Figueroa 2019; Vázquez Laba y Trot, 2019; Martín, 2021 b; Cruz, 2021). Sin embargo, estas producciones son recientes y se encuentran mayormente concentradas en el Área Metropolitana de Buenos Aires y la región Centro del país. En este sentido consideramos que nuestra investigación es pertinente, actual y trascendente, ya que aporta al conocimiento general acerca del estatus que adquieren estas políticas en las universidades ampliando las indagaciones a otros puntos del país.

Sobre las políticas de género en la Universidad Nacional de Cuyo el texto de Patricia Chanterfort y Noelia de la Reta (2018) constituye el único antecedente específico; la construcción de indicadores de paridad (Programa Mujeres Libres, 2019) brinda un marco útil para comprender rasgos de género estructurales en nuestra comunidad universitaria; el trabajo historiográfico de Alejandra Ciriza y Eva Rodríguez Agüero (2021) aporta una valiosa mirada sobre la forma en la que feminismos, activismo mujeril y espacios académicos se vincularon en experiencias situadas en nuestro contexto “periférico”. Retomando la perspectiva de estas últimas, resaltamos el valor de nuestra investigación en tanto nos proponemos estudiar un proceso situado fuera del centro del país, sobre el cual se conoce poco, para comprenderlo en su singularidad.

En la intersección entre análisis de Políticas públicas, Estado y estudios feministas, los desarrollos de Claudia Anzorena son una referencia ineludible en el tema (2007, 2008, 2009, 2013 a y b, 2014, 2017). En “Mujeres en la trama del Estado” (Anzorena, 2013 a), desde el campo de la sociología crítica y feminista, la autora analiza espacios institucionales de género en Mendoza y políticas públicas destinadas a mujeres. Deviene relevante la conceptualización acerca de estos espacios dentro de las instituciones en tanto “cuartos propios”, necesarios para avanzar en las transformaciones, pero sujetos a una serie de límites y desafíos.

A partir del estado del arte recabado, he advertido también que no se ha producido conocimiento sistematizado sobre el surgimiento y la trayectoria de la Consejería. En este sentido, esta tesina busca producir desarrollos útiles que contribuyan a reconstruir esta historia y ponerla en valor dentro de la institución.

El aporte teórico y analítico de la sociología es central para profundizar el conocimiento acerca de los procesos que se están dando, colaborar con la revisión de sus tensiones y puntos problemáticos y contribuir a la formulación de fundamentos

acerca de las responsabilidades institucionales. Esta tesina abona desde su particularidad, el interés por un proceso reciente y potente, de ensanchamiento y profundización de las políticas de género en los ámbitos universitarios. En los siguientes capítulos damos cuenta de las complejidades que han conllevado estos esfuerzos en nuestra universidad, así como sus potencialidades, límites y desafíos. Asimismo, hemos procurado rescatar en el análisis las complejas relaciones entre feminismos e instituciones a partir de la comprensión y valoración de las prácticas y estrategias que las feministas implementan dentro de las universidades.

En el capítulo 1, desarrollamos las categorías teórico-analíticas y explicamos los aspectos metodológicos en torno a los cuales se articula el análisis en este trabajo. En el capítulo 2, reconstruimos y analizamos el surgimiento de la Consejería como política de género en el ámbito universitario y describiremos sus principales características y funciones. En el capítulo 3, explicamos el trabajo que realiza respecto de sus usuarias y usuaries, describimos la perspectiva desde la cual realiza sus intervenciones, caracterizamos a su población usuaria y precisamos las demandas que atiende. En el capítulo 4 sistematizamos acciones realizadas por la Consejería en el ámbito universitario y que han contribuido al objetivo de transversalizar la perspectiva de género en la UNCuyo. En el capítulo 5 analizamos los aspectos político-institucionales de la Consejería, describimos sus características institucionales adquiridas como política de género implementada en y por la Universidad, considerando algunas tensiones, complejidades y desafíos en torno a su formalización y jerarquización.

CAPÍTULO 1

Aproximaciones conceptuales y metodológicas al objeto de estudio

A lo largo de este capítulo desarrollaremos algunos nudos teóricos, conceptuales y metodológicos en torno a los cuales se articula el análisis de la Consejería en sexualidades, identidad de género y situaciones de violencia patriarcal como política de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Cuyo.

Cuando hablamos de perspectiva de género hacemos alusión a un conjunto de herramientas conceptuales que visibilizan la construcción de desigualdades sociales, económicas y políticas sobre la base de las relaciones asimétricas entre los géneros. Entendemos al género como una categoría que permite visualizar el carácter histórico, cultural e ideológico de aquello que en las sociedades se concibe como ontológico, natural y neutral acerca del “ser varón” o “ser mujer”. Como señala Joan Scott (1997), el género es una categoría relacional en tanto implica las relaciones de jerarquía y desigualdad entre los sexos que dan lugar a distintos modos de marginación, opresión y explotación. El sexismo es la ideología que considera, sin cuestionamientos, que lo identificado como masculino es naturalmente superior a lo identificado como femenino. Según Alejandra Ciriza (2007) el sexismo, presente en los discursos y prácticas sociales, infiere que las mujeres y las diversidades sexo-genéricas son inferiores al varón blanco, burgués, heterosexual. Los efectos del sexismo van desde la exclusión y la subvaloración hasta la violencia y la muerte.

Kate Millet (1975) explica al patriarcado como un sistema de dominación cimentado en el sexo como categoría política. Entendiendo política como relaciones de poder, enuncia que nuestras costumbres sexuales –también amorosas y sentimentales- se encuentran definidas por relaciones de dominio y subordinación y que, por tanto, son políticas. Esta política sexual, que encuentra sus orígenes en el patriarcado, determina la desigualdad estructural entre varones y mujeres, y se manifiesta tanto en las relaciones sociales y económicas como en las más íntimas vinculaciones personales. Define patriarcado como “una institución en virtud del cual una mitad de la población (mujeres) se encuentra bajo el control de la otra mitad (varones)” y por el cual “todas las vías de poder se encuentran por completo en manos masculinas” (Millet, 1975, p. 34). Millet logra dotar a las categorías de sexo y diferencia sexual de un hondo contenido político. Para el feminismo es indispensable comprender la dimensión política de la propia situación personal y subjetiva, tanto en el ámbito privado como público.

Con el concepto de “sistema sexo-género”, la antropóloga Gayle Rubin va un poco más allá y cuestiona también el contenido que se asigna a la categoría “sexo” y a la sexualidad. Rubin (1975) define “sistema sexo-género” como un conjunto de arreglos por los que una sociedad toma como realidades biológicas lo que son productos de la actividad humana. El género organiza los sexos haciéndolos coherentes dentro de una identidad genérica (macho=varón, hembra=mujer) y definiendo sus relaciones mediante la imposición de la heterosexualidad. Sexo y sexualidad serían también constructos culturales jerarquizados y normativizados que oprimen todo aquello que se sale de las normas del sistema dominante (Osborne, 2008).

En este sentido, Judith Butler (1992) propone indagar sobre el género y la sexualidad como *performances*. En tanto no tienen otra realidad que sus propias expresiones, no existiría “género” por fuera de las expresiones de género. A Butler no le interesa tanto las jerarquías establecidas entre los géneros varón-mujer, sino más bien los efectos normativos y productivos de la categoría en tanto criterio de identidad. Cuestionando el binomio “femenino-masculino”, “heterosexual-homosexual” propone deconstruir el género como referencia identitaria dando visibilidad a otras expresiones abyectas a la norma: identidades trans, travestis, *drag/queen*, *butch/femme*, etc.

El concepto de interseccionalidad visibiliza que no se puede comprender las opresiones haciendo un uso universalista de la categoría de género, separada de su

vinculación con la raza, clase y sexualidad. Los sistemas de dominación y explotación no se expresan sólo en sí mismos sino que operan por medio de múltiples articulaciones. Así “el poder patriarcal es sexista, pero es también clasista, etnicista, racista, imperialista, etcétera” (Lagarde, 2005, p. 92).

Como explica Carole Pateman “la separación de lo privado y lo público es tanto una parte de nuestras vidas reales como una mixtificación ideológica de la realidad liberal-patriarcal” (Pateman 1996, p. 58). Esta construcción ideológica sostiene que lo privado-personal y lo público-político son independientes e irrelevantes entre sí, de lo cual resulta que los asuntos relativos a las problemáticas que afectan a las mujeres no sean considerados relevantes como para ser discutidos en el terreno de lo público. Una de las consecuencias más discriminatorias de la separación entre lo público y lo privado, y la asignación de cada género a diferentes ámbitos, es la división sexual del trabajo, que atraviesa todas las relaciones sociales que se dan en la intersección entre capitalismo, patriarcado y colonialismo. La división sexual del trabajo, asignando a las mujeres al ámbito doméstico y a una participación secundaria en el ámbito público y mercantil, ha sido una de las principales formas de exclusión e invisibilización por motivo del género, y ha tenido un efecto directo sobre los procesos de ciudadanía y acceso a la justicia de las mujeres y personas LGTTBIQ¹⁺ (Pateman, 1996; Anzorena, 2014; Vázquez Laba, 2017a; Ciriza, 1997, 2007).

Perspectiva de género en el análisis de las universidades

Como han observado algunas teóricas feministas (Buquet et. al., 2013; Rodríguez Enríquez, 2015; Federici, 2018;) la incorporación de las mujeres y el colectivo LGTTBIQ+ al mercado laboral y a la educación no se dio en igualdad de condiciones respecto de los varones. Los espacios públicos no se encuentran exentos de estructuras y prácticas heteropatriarcales.

Al respecto, las universidades, como el caso de estudio de la presente investigación, son caracterizadas como instituciones con estructuras y culturas heteropatriarcales y sexistas –también clasistas, colonialistas y meritocráticas-, que tienen consecuencias directas sobre la vida académica, laboral y personal de quienes

¹ Lesbianas, Gays, Travestis, Transexuales, Bisexuales, Intersexuales, Queer y más.

transitan por estas. Estos rasgos se expresan hacia su interior en fenómenos como la segregación, donde los varones ocupan ampliamente los cargos de autoridad y decisión, pero también mediante prácticas como la discriminación y la violencia de género (Buquet et. al., 2013; Blanco 2016; Vázquez Laba et al., 2016; Vázquez Laba, 2017 a y b; Vázquez E. y Cruz, 2018; Montoni, 2018; Programa Mujeres Libres, 2019; Rovetto et al., 20019; Rovetto y Figueroa, 2019).

Vázquez Laba explica que “el sexismo es un factor cultural que forma parte de la organización social universitaria estableciendo jerarquías y privilegios entre los géneros, posicionando al modelo masculino heterosexual en la cúspide y generando las condiciones de posibilidad de prácticas violentas machistas” (Vázquez Laba, 2017 b, p. 20). Por su parte Florencia Rovetto y Noelia Figueroa plantean que:

La trama de poderes fuertemente patriarcal que atraviesa y se sostiene en las instituciones universitarias se articula a través de un complejo entramado que combina favores clientelares, políticos, recursos financieros y lealtades partidarias incentivadas por una constante mercantilización del conocimiento y de las personas que lo crean. Así, la meritocracia y el patriarcado se combinan en un esquema de poderes que actúa como una matriz anquilosada, pero, efectiva en los espacios públicos, cuyos efectos ideológicos son básicamente la naturalización de las prácticas desiguales y la cosificación de las personas que las gozan y, también, de aquellas que las padecen (Florencia Rovetto y Noelia Figueroa, 2017, p. 6).

Vázquez Laba (2017a) explica que el fundamento liberal patriarcal de la separación público – privado es el que permite sostener la idea de que las instituciones universitarias deben encargarse exclusivamente de las cuestiones concernientes a lo académico y al conocimiento. Las universidades son consideradas un ámbito público donde no se suceden cuestiones correspondientes al ámbito privado. Esto abona prácticas de ocultamiento de las violencias patriarcales, que se vuelven obstáculos para su identificación, abordaje y erradicación. En la misma línea Rocío Montoni (2018) añade que el ideario en torno al prestigio de clase y la racionalidad intelectual de los ámbitos académicos habilita la indiferencia y el silenciamiento, y legitima las desigualdades. Existiría un “mito ilustrado” que nos hace creer que este tipo de violencias no suceden en espacios “civilizados”, y en caso de suceder, son interpretados como actos marginales, aislados, individuales o excepcionales.

Así como en el ámbito social, en las universidades las violencias de género no se producen de manera homogénea sobre todos los cuerpos. Diferentes sistemas de opresión se entrelazan: raza, clase, cargos con distintas jerarquías institucionales, relaciones laborales, jerarquías académicas, identidades sexuales, lugares de procedencia, etc. Estos signan un complejo entramado interseccional de violencias. Además, las instituciones de educación superior producen un conocimiento androcéntrico donde mujeres e identidades subalternizadas/feminizadas no están representadas, ni como sujetos ni como objeto de estudio. Este hecho sostiene una cultura universitaria sexista que privilegia -implícita o explícitamente- la supremacía masculina en la producción del conocimiento legítimo, volviéndose un espacio hostil epistemológica y pedagógicamente (Montoni, 2018).

No obstante, la literatura abordada señala que las universidades nacionales del país vienen transitando un proceso de transformación a partir de la incorporación del género en las agendas universitarias (Vázquez Laba y Rugna, 2017; Carmody et al., 2018; Montoni 2018; Torlucci et al., 2019; Blanco y Sparato 2019; Vázquez Laba y Pérez Trot, 2019; Martín, 2021 b).

Esta incorporación se ha materializado en dos tipos de políticas. Unas de orientación académica, mediante la incorporación del género como tema de investigación y docencia y la fundación de centros de estudios de género con auge desde fines de la década de los 80 y principios de los 90. Otras, orientadas a la intervención, que desde 2014 hasta la actualidad crearon espacios para identificar la violencia de género como problema estructural en dichas instituciones. Esta segunda forma es la que nuclea un conjunto de políticas de género orientadas a la intervención concreta frente a situaciones de violencia y discriminación y se vincula con la creación de protocolos de actuación (Vázquez Laba y Rugna, 2017).

En este análisis histórico, las autoras señalan que las experiencias y recorridos de los espacios de estudios de género habilitaron condiciones para avanzar en la creación del segundo conjunto de políticas. Vázquez Laba y Rugna (2017) advierten sobre el rol central que las feministas académicas –profesoras, investigadoras- tuvieron en este proceso. Estas, caracterizadas en su doble pertenencia como universitarias y como activistas vinculadas a organizaciones sociales, partidos políticos y sindicatos, favorecieron la introducción e interpelación de la institución con los feminismos.

A propósito del rol de las feministas académicas, Vázquez Laba y Trot (2019), introducen una revisión de la forma en la que suele caracterizarse la praxis feminista, comúnmente entendida como una acción colectiva que expresa sus demandas hacia las instituciones en términos de conflicto o antagonismo. Proponen en cambio, reinterpretar esta praxis como un repertorio de acciones que se constituyen en términos de articulaciones y alianzas con otras feministas y con actores de poder no necesariamente feministas hacia dentro de las universidades, y con organizaciones sociales y el movimiento feminista hacia afuera. Advierten que la praxis que deviene del potencial feminista no necesariamente opera en términos de antagonismo sino que se presenta como una acción que encarna un compromiso. Dicho compromiso está vinculado a la doble pertenencia de las feministas universitarias: la pertenencia a los espacios de militancia y la pertenencia institucional a la universidad. Esta praxis, que a su vez, es plástica y cambiante, les permite consolidar posibilidades materiales para la construcción, ampliación y profundización de las políticas de género en el sistema universitario (Vazquez Laba y Trot, 2019).

Acerca de las políticas de género

Las políticas de género son aquellas que desde su diseño buscan de manera explícita transformar las relaciones desiguales entre los géneros o bien atender algún problema puntual, modificar situaciones específicas de inequidad o discriminación, por condición o identidad de género. Incluyen acciones que buscan atender a las necesidades tanto de redistribución como de reconocimiento, porque no solo implican la revisión y distribución de condiciones materiales de existencia –el acceso a los recursos económicos- sino que además actúan sobre las condiciones simbólicas que sustentan las jerarquías entre los géneros. Pueden ser afirmativas –aquellas focalizadas en una problemática puntual a la cual buscan reformar o compensar- o bien transformativas –las que buscan actuar sobre las condiciones estructurales que producen y reproducen las desigualdades (Fraser, 1997; Anzorena, 2009, 2014, 2017; Moser, 1998; Guzmán, 2001, 2009; Rodríguez Gustá, 2008).

Claudia Anzorena explica que las políticas públicas son el vínculo entre Estado, sociedad civil y mercado. Este vínculo no es neutral ni tampoco imparcial, implica sujetos sociales que detentan posiciones e intereses desiguales y diferentes

(Anzorena 2008). La socióloga las define como “un conjunto de acciones deliberadas llevadas a cabo por actores gubernamentales y no gubernamentales, para determinar la forma en la que serán asignados los recursos con vistas a satisfacer necesidades e intereses de la población” (Anzorena, 2009, p.37). Por medio de las políticas públicas el Estado distribuye medios económicos pero también simbólicos; al asignar recursos materiales define el punto de vista válido acerca de quién tiene derecho a qué y quién no, es decir produce representaciones acerca de las y los sujetos y transmite ideología (Anzorena, 2009). A su vez, la forma que asume esta actuación estatal depende del modelo político, social y económico de cada momento histórico (Anzorena, 2013).

El concepto de políticas de género, hace referencia a “las intervenciones del Estado que buscan de manera explícita reducir las desigualdad y discriminación entre los géneros o atender alguna situación que afecta de manera específica a las mujeres en su condición de género subalterno” (Anzorena, 2009, p. 41). Se enmarcan en el concepto de políticas públicas y se relacionan con las políticas sociales en tanto buscan distribución de ingresos y mejorar las condiciones de vida de la población. No obstante se diferencian de estas últimas en tanto involucran derechos específicos para las mujeres como género, por lo cual tienen un fuerte componente de reconocimiento. En este sentido las políticas de género redefinen las condiciones simbólicas de las jerarquías entre los géneros sexuales.

En la misma línea Caroline Moser (1998) diferencia las “políticas de género” de las “políticas hacia las mujeres”. La planificación concentrada en el género significaría ir más allá de la categoría *mujer* para enfocarse en las relaciones de desigualdad entre los géneros. La autora indica que tienen un objetivo emancipatorio:

La planificación de género es por definición un enfoque más "confrontacional". Se basa en la premisa de que el tema de fondo es de subordinación y desigualdad, y por tanto su propósito es que a través del empoderamiento las mujeres logren la igualdad y la equidad frente a los hombres (Moser 1998, p. 4).

Perspectivas para el análisis de las políticas de género

Las formas de surgimiento

Señala Anzorena que “el análisis de toda política pública debe contemplar la dimensión histórica, las condiciones de su emergencia – es decir, quién pone la cuestión en la escena política, cuáles son las fuerzas sociales que se aglutinan en una

coalición capaz de sustentar el posicionamiento de cierta demanda y requerir su inserción en la agenda gubernamental-“(Anzorena, 2009, p. 39). Virginia Guzmán explica que la construcción de una agenda política implica procesos de discusión y negociación entre diversos actores dentro y fuera del Estado. Dicho proceso se encuentra en fuerte vinculación con procesos sociales y políticos macros, “los cuales abren o cierran ventanas de oportunidad para democratizar la acción de las instituciones y atender las demandas de género de las mujeres en tanto sujetos políticos institucionales”. (Guzmán, 2019, pp. 10-11).

Según esta autora, las posibilidades de legitimar e institucionalizar la desigualdad de género como problema público no se da en el vacío: está condicionada cultural, política, económica, legal e institucionalmente. Es el resultado de la construcción de nuevos marcos de interpretación de la realidad, de las relaciones de poder entre distintos sujetos sociales, y del establecimiento de alianzas y estrategias políticas (Guzmán, 2001).

Guzmán (2001) distingue “agendas públicas” de “agendas institucionales”. Las primeras estarían integradas por todos los asuntos que los miembros de una comunidad política perciben como de legítima preocupación; en cambio, en las segundas solamente ingresan los problemas y demandas explícitamente aceptados, ordenados y seleccionados por parte de los decisores institucionales. La incorporación de los temas en las agendas institucionales depende de las especificidades de la institución en la que se pretende hacer ingresar. Los sujetos que movilizan dichas demandas deben desarrollar estrategias políticas y discursivas compatibles con los referentes cognitivos y valóricos del ámbito en el que buscan posicionarse. Explica que las “ventanas políticas de oportunidad” para el ingreso de los temas a las agendas institucionales se da con la confluencia de tres procesos: la visibilización del tema como problema, la construcción de soluciones, y los sucesos políticos propios de la institución que pueden seguir una lógica no vinculada a los dos primeros procesos. Sin embargo, la institucionalidad de dichos temas no se encuentra asegurada, pues las “ventanas de oportunidad” pueden cerrarse por distintos factores coyunturales -momentos electorales, cambios de gobierno- en los cuales presiones de diferente índole intentan que el funcionamiento institucional vuelva a sus cauces. También influyen los condicionantes estructurales de la institución –culturales, económicos, administrativos, jurídico-normativos, etc.-.

Los conceptos elaborados por Nancy Fraser permiten comprender las formas mediante las cuales las necesidades de los sujetos se politizan y se institucionalizan en las agendas gubernamentales. Según la autora, en las sociedades capitalistas las necesidades de los sujetos se expresan como demandas hacia el Estado, por lo tanto, como lucha política. Éstas necesidades se “politizan” cuando “los temas trascienden las zonas de la privacidad discursiva y de los públicos especializados, para convertirse en centros de atención de un cuestionamiento generalizado. Cuando esto ocurre, las interpretaciones previamente incuestionadas y aceptadas sobre estos temas son puestas a debate” (Fraser, 1989, pp. 13-14).

Para el caso de las luchas contra las desigualdades de género, Fraser (1989) señala que las demandas que expresa el feminismo son “necesidades fugitivas”, en tanto se han “fugado” del enclave doméstico y privado, para expresarse en el terreno de lo social politizándose, es decir como “necesidades politizadas” o demandas. En este ámbito se construye un discurso político –jergas, conceptos, significaciones– acerca de las necesidades del colectivo de mujeres, el cual a su vez se vuelve un nuevo agente político. Al ingresar en el ámbito de lo social las demandas también se convierten en objeto de disputa de distintos discursos. Existe en este terreno, una pugna entre quienes sostienen la politización y aspiran a la incorporación de las demandas a la agenda gubernamental y quienes pugnan por la reprivatización y despolitización de estas necesidades.

Cuando las demandas ingresan en el ámbito de lo estatal se convierten en objeto de otro tipo de discursos y adquieren una naturaleza distinta: se vuelven “necesidades administrativas”. En este nuevo terreno sufren otras transformaciones que las hacen burocráticamente administrables, tienden a despolitizarlas y a darles la forma de “servicios”. Fraser señala que estas nuevas formas pueden entrar en una relación conflictiva con las necesidades politizadas que sostiene el movimiento.

En síntesis, en la política de las necesidades se pueden diferenciar 3 momentos: 1. La lucha por establecer o negar el estatuto político de la necesidad dada; 2. La lucha por la interpretación de la necesidad, es decir, definir cómo se satisface dicha necesidad y cuál es la política correcta para satisfacerla; y 3. La lucha por la satisfacción de la necesidad, por crear los mecanismos y herramientas necesarios para atenderla (Fraser, 1989).

La implementación de las políticas como procesos complejos

Anzorena, retomando a Sagasti y Araoz (1995, citado en Anzorena, 2008, p. 44) indica que una política requiere de una estructura de organización y un conjunto de mecanismos de operación mediante el cual actuar, medios y modos para pasar de la retórica a la práctica. Desde la teoría de las organizaciones se considera que las políticas se implementan por medio de la planificación. Moser (1998) advierte que suelen confundirse los conceptos de "política", la "planificación" y la "organización de la implementación". "Política" alude al qué hacer, la "planificación" trata sobre el cómo hacerlo y la "organización de la implementación" indica lo que en realidad se está haciendo. La expresión "proceso de planificación" incluye estos tres conceptos en tanto etapas de un proceso continuo.

Siguiendo la perspectiva de las autoras consultadas, nos alejamos de una visión tradicional de la implementación de las políticas como un camino racional, apolítico, netamente operativo y lineal de procedimientos técnicos en post del cumplimiento de un objetivo (Anzorena, 2009, 2014, 2017; Moser, 1998; Guzmán, 2001, 2009; Ozlack 2006; Rodríguez Gustá, 2008; Beltrán Llavador, 2000, 2009).

Beltrán Llavador (2000) propone entender las políticas y el campo de organizaciones a las que dan lugar, como redes de relaciones donde la tensión es una parte constitutiva. La noción de "redes de relaciones" introduce una perspectiva dinámica al análisis en tanto entiende que están en movimiento y son susceptibles de modificación. Asimismo, las tensiones que se dan en el interior de dichos procesos toman relevancia porque son las que direccionan el desarrollo de la política. Este autor analiza la implementación de las políticas como procesos organizacionales. Define organización como entramado de relaciones ordenadas conforme a reglas y acuerdos explícitos e implícitos, insertos en uno o varios espacios institucionales, cuyos límites están establecidos por marcos jurídicos normativos (Beltrán Llavador, 2000).

De acuerdo a este autor, las instituciones actúan fundamentalmente mediante un conjunto de elementos normativos a través de los cuales se regulan los procedimientos a seguir y las lógicas de actuación de las organizaciones, que son quienes materializan las políticas. Se entiende por lógicas burocráticas aquellas que convierten la norma en referencia y su cumplimiento pasa a ser la ortodoxia de la institución: se controla la regularidad de los procedimientos (Beltrán Llavador 2000).

Más allá de lo que parecería ser un encorsetamiento normativo, el autor señala que existen posibilidades de transformación. Chantall Mouffe (1996 citado en B. Llavador 2000, p 87), caracteriza las instituciones como peculiares espacios públicos en los que el conflicto social se domestica, se encuentra regulado, de manera que la tensiones entre consensos y disensos se manifiestan en una determinada forma de accionar institucional. Las instituciones prestan la posibilidad de enunciar críticas al mismo tiempo que demarcan el espacio real para las nuevas actuaciones. Los localismos institucionales –signados por reglas pero también por creencias, saberes, rutinas y roles- son los que delimitan este espacio. Las posibilidades de ampliar el formato institucional están vinculadas con la creación de nuevos y numerosos ámbitos democráticos que participen de los marcos institucionales para desbordarlos. Esta participación se da por medio de la comunicación, el conflicto, los disensos y nuevos consensos (Beltrán Llavador, 2000).

“Las organizaciones no son otra cosa que las formas particulares en las que se proyecta y materializa una institución” (Beltrán Llavador, 2000, p. 90). Los procesos organizacionales se desarrollan tanto en una esfera técnica –acorde a los procedimientos formales de la institución- como una esfera política -de acciones para la construcción y concentración de poder-. Hacia adentro, las organizaciones presentan una dimensión estructural –el sustrato jurídico normativo- que podrían denominarse como “lo organizado”, lo prefigurado, el armazón básico sobre el que se articulan objetos, personas y relaciones; y una dimensión cultural, que podría denominarse como “lo organizante” –lo emergente, lo que se trabaja en el hacer cotidiano, las pautas implícitas, lo que otorga vida a lo organizado imprimiéndole un carácter distintivo y propio de la organización-. (Beltrán Llavador, 2000).

En la misma línea, Virginia Guzmán (2001) advierte que las reglas y procedimientos, los roles, los formatos organizacionales, no determinan totalmente la acción ni encierran a los actores institucionales dentro de su rutina, porque las reglas, frecuentemente múltiples y contradictorias permiten un margen de acción importante. Los actores institucionales realizan estrategias para conocer, dominar, y flexibilizar las leyes, normas y procedimientos administrativos a favor de sus objetivos e intereses.

Los límites de las políticas de género

En relación a las dificultades y límites en la implementación de las políticas de género, Moser (1998) identifica la existencia de trabas en los procesos de implementación, e indica la importancia de determinar si se trata de trabas de

naturaleza técnica – por ejemplo, falta de capacitación en cómo implementarlas- o política –conflicto de intereses-, ya que de ello depende el margen de maniobra en los contextos específicos.

En el mismo sentido, Anzorena (2009) y Guzmán (2019) explican que la posibilidad de llevar a cabo políticas destinadas hacia las mujeres choca con los límites sedimentados de las concepciones dominantes sobre las relaciones sociales entre los géneros sexuales. Observan que la implementación de políticas de género exige atravesar barreras ideológicas, políticas, procedimentales, organizacionales y administrativas. Para ser abordadas desde las instituciones, las problemáticas de género deben adecuarse a las formas y lógicas de funcionamiento del aparato político-administrativo, tener en cuenta las relaciones de poder que regulan los sectores o subsistemas y redefinirse en formas jurídicamente aceptables.

Virginia Guzmán (2001) afirma que la posición jerárquica de la institucionalidad del género, sus atribuciones y los recursos con los que cuentan, son el resultado de negociaciones dentro y fuera de la institución e influye en los logros y la efectividad que pueda llegar a tener. El margen de acción de estas políticas varía según su rango institucional pero también de acuerdo a donde se encuentren alojadas en la trama institucional, si depende de un ministerio social o político, si cuenta con un staff profesional o no, si tiene los recursos suficientes.

La transversalización del género en el ámbito de las políticas públicas

Esta tesis toma como objeto de estudio una política universitaria cuyo objetivo es la transversalización de la perspectiva de género en el ámbito de la institución. Con el fin de analizar la complejidad que dicho objetivo encierra, he incluido los aportes de Ana Laura Rodríguez Gustá (2008) sobre la transversalización de la perspectiva de género en el ámbito de las políticas públicas.

Esta autora sostiene que transversalizar de la perspectiva de género “implica integrar sistémica y comprensivamente las nociones de desigualdad entre los sexos en la hechura de las políticas públicas, su dinámica de ejecución y evaluación” (Rodríguez Gustá, 2008, p. 55). Apunta a transformar la propia textura del estado, mediante la incorporación de la igualdad de género como criterio organizador y estructurante de la propia institucionalidad del estado: sus sistemas y estructuras, todas sus políticas, procesos y procedimientos, su cultura, sus formas de ver y hacer.

La transversalización de la perspectiva de género exhorta directamente a problematizar y “actuar sobre los sesgos de género institucionalizados en el aparato del estado y en su menú de políticas públicas” (Rodríguez Gustá, 2008, p. 56).

Rodríguez Gustá identifica dos factores que condicionan la transversalización de la perspectiva de género:

1. Las capacidades institucionales del propio Estado, necesarias para la adopción del enfoque de género en las políticas.
2. Las características y modalidad del espacio público, en tanto entorno político y social que influye sobre las capacidades del sector público.

Respecto de las capacidades institucionales remarca la importancia de indagar sobre el status y las características que tienen las “maquinarias de género”². El carácter institucionalizado de las mismas es considerado un factor clave para el éxito en la implementación de las políticas de género (Rodríguez Gustá, 2008). Este refiere directamente a: la estructura de estos organismos, el presupuesto con el que cuentan, su personal, sus atribuciones y responsabilidades específicas.

Las prácticas de planificación política y presupuestaria adquieren un papel central en la naturaleza sistémica de la transversalización. Mediante la revisión bibliográfica hemos sistematizado los siguientes aspectos para tener en cuenta para el análisis del objeto de estudio de la presente investigación:

- El presupuesto: la asignación presupuestaria es el indicador más importante del compromiso de un gobierno con una política (Rodríguez Gustá, 2008).
- La jerarquía institucional: la posición jerárquica que ocupan estas áreas determina su autoridad y acceso a los recursos. Al respecto Anzorena (2007) señala que la capacidad de incidencia de estos espacios institucionales se vincula estrechamente con el lugar que ocupan en la trama institucional, las funciones y recursos que se les atribuyen. Una insuficiente autoridad jerárquica atenta contra el objetivo de introducir la perspectiva de género en áreas sobre las cuales no tienen autoridad.
- La formación en género de las autoridades y funcionarios.

² Entendemos por “maquinarias de género” a las instituciones y espacios institucionales oficiales responsables de implementar esta perspectiva. (Rodríguez Gustá, 2008, p. 57)

- La articulación y coordinación con otros organismos y áreas: esto es un elemento central para la transversalización y supone una articulación orgánica (no mecánica o vertical) en las redes intraburocráticas y la interacción entre las unidades de género del Estado con el resto del aparato público (Beverdige et al., 2000, citado en Rodríguez Gustá, 2008). La transversalización es un desafío en contextos institucionales organizados sectorialmente y acostumbrados a la segmentación porque supone una cultura de trabajo conjunto. (Goetz, 1995 citado en ibíd). Asimismo, exige coordinar trabajo entre las distintas áreas de género para evitar la reiteración y solapamiento de tareas, la competencia y el encapsulamiento (Guzmán, 2001).
- La continuidad y estabilidad en los procesos de implementación: la inestabilidad en los procesos de implementación es un obstáculo para la transversalización. Los cambios en la dependencia funcional, la desjerarquización, los cambios de autoridades/titulares, las interrupciones y recortes de presupuestos afectan las capacidades administrativas y la continuidad del trabajo de estos espacios (Moser 1998, Guzmán, 2001, Anzorena, 2007, 2013, Rodríguez Gustá, 2008).

Respecto del segundo factor, las características del espacio público deliberativo, Rodríguez Gustá (2008) explica que la transversalización necesita procedimientos y ámbitos de inclusión democrática de las mujeres como grupo social en desventaja. Esto implica promover mecanismos de consulta y participación del movimiento y las organizaciones sociales en el diseño, implementación y evaluación de las políticas. La apertura y sostenimiento de un espacio público deliberativo provocaría un impacto epistémico en tanto traería nuevas miradas y descentraría las visiones dominantes. Las maquinarias de género suelen contar con redes formales e informales para vincularse con grupos de mujeres, lo que constituye una potencial fuente de legitimación frente al resto del Estado. No obstante, las autoras mencionan como experiencia común la existencia de tensiones entre el movimiento feminista y de diversidad sexual y el Estado y sus espacios institucionales (Anzorena, 2007, 2014; Rodríguez Gustá, 2008; Bareiro, 2012).

Diseño metodológico

En este apartado describimos los aspectos relativos a la metodología con la que se realizó esta investigación, explicitamos las técnicas de recolección de datos y los procedimientos mediante los cuales se construyeron y analizaron los datos recabados y las fuentes de información utilizadas.

Al decir de Bourdieu, la construcción de nuestro objeto de investigación es el resultado de un proceso continuo, dinámico y sistemático que implicó: la explicitación de una perspectiva; la elaboración de un marco de conceptos y categorías analíticas que nos permitieron comprender el tema y formular preguntas y supuestos; el diseño del trabajo de campo; la recolección, sistematización e interpretación de los datos construidos (Bourdieu, 1975).

Entonces, nos dispusimos a estudiar las características, tensiones y desafíos de una política de género desarrollada en el ámbito de la UNCuyo, específicamente la Consejería en Sexualidades, Identidad de Género y Situaciones de Violencia Patriarcal, entre el año 2015 cuando fue creada hasta el 2021 que finalizamos esta investigación.

No existe neutralidad en la producción de conocimiento sobre la realidad, por el contrario, todo proceso de investigación implica un punto de vista acerca del mundo, que construye y condiciona su desarrollo. En este sentido, nuestra investigación se realizó desde una perspectiva epistemológica feminista: partimos de supuestos, conceptos y categorías que reconocen la división social por géneros y que contemplan sus jerarquías y desigualdades de poder. Estos no sólo constituyeron el soporte teórico de nuestro trabajo sino que también tuvo un rol metodológico guiando la construcción de herramientas, el uso de las mismas, la interpretación y el análisis de los datos (Bartra, 2010 original 2002). Este punto de vista está articulado con la teoría crítica de las organizaciones que nos permite comprender las políticas como procesos atravesados de conflictos y multi determinaciones que rebasan ampliamente las intenciones iniciales de quien planifica (Beltran Llavador, 2000; Anzorena, 2013).

Realizamos esta investigación desde un diseño epistemológico-metodológico de tipo cualitativo en un contexto de descubrimiento y no de verificación, por lo que los supuestos planteados tuvieron el propósito de guiar el proceso investigativo. Se trata de un estudio de caso, en el cual se analiza un área de género de la UNCuyo

mediante una indagación principalmente exploratoria y descriptiva, acercándonos al objeto de estudio con la pretensión de comprenderlo y plasmar en la presente tesina sus características, tensiones y desafíos. La unidad de análisis es la Consejería de la UNCuyo como mecanismo de ejecución, promoción y coordinación de políticas en torno a demandas en sexualidades, identidad de género y situaciones de violencia patriarcal de la comunidad universitaria.

La metodología implementada fue del tipo cualitativa. Analizamos al objeto de estudio en su especificidad socio-histórica, descubriendo su singularidad en el marco de procesos políticos y sociales macro, entendiendo la articulación entre la acción de las sujetas y los condicionantes estructurales que tensionan, limitan o habilitan dichas acciones. Asimismo, buscamos captar el fenómeno desde la perspectiva de las sujetas involucradas en el trabajo cotidiano del área, procurando comprender las significaciones que ellas atribuyen a sus acciones y a las tramas de relaciones en las que desarrollan su labor.

El trabajo de campo incluyó la producción de datos primarios y la recolección de datos secundarios. Para ello las técnicas de investigación implementadas fueron: el análisis de documentos, la realización de entrevistas semiestructuradas, individuales y grupales, a informantes clave y la observación participativa en distintas instancias y actividades de la Consejería.

Respecto del análisis de documentos, en primer lugar, sistematizamos informes que el área produce anualmente y eleva a las autoridades directas. Se trata de 6 informes confeccionados por el equipo de la Consejería que corresponden a los años 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2021³. Estos nos sirvieron para indagar sobre las acciones realizadas, proyecciones que se han trazado, dificultades encontradas, datos sobre la atención de usuarias/es y aspectos de la cultura organizacional: perspectivas, objetivos con los que trabajan, enfoques, mecanismos de organización interna, etc.

Analizamos documentos relativos a proyectos y propuestas de ordenanzas que el espacio ha formulado: “Proyecto de pedido de cargos para Protocolo (2017)”; “Proyecto de Institucionalización de la Consejería (2018 y 2019)” y “Proyecto de Resolución para la modificación del Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencias sexistas en el ámbito de la Universidad

³ En el año 2020 el espacio no produjo informe anual por lo que buscamos suplir esta información mediante otros documentos como las planillas con datos de atención y formulando preguntas específicas en las entrevistas.

Nacional de Cuyo (2021)". Estos textos nos permitieron comprender tensiones en torno a la institucionalización de la Consejería y acciones de incidencia institucional que ésta ha realizado.

Además, examinamos ordenanzas y resoluciones del Consejo Superior de la Universidad que tienen implicancia para la Consejería, a saber: Ord. 096/2004 C.S "Estructura Orgánico-funcional del Rectorado, sus Secretarías y el Centro de Información y Comunicación de la Universidad Nacional de Cuyo"; Ord. 052/2018 C.S. "Modernización y actualización de la Estructura Orgánico-funcional del Rectorado"; Resolución 682/17 C.S. "Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia contra las mujeres y personas LGTTBIQ en el ámbito de la UNCuyo"; Ord. 92/2018 C.S. Anexo III "Beca de Identidades Plurales- Reglamento Becas de Identidades Plurales"; Ord. 057/2019 C.S. "Licencias por violencia de género"; Ord 19/2021 C.S. "Cupo Laboral Trans en el ámbito de la UNCuyo – Reglamento de procedimiento del cupo laboral para personas travestis, transgénero, transexuales y no binaries". Estos documentos nos han permitido comprender los marcos normativos que hacen a las características del ámbito universitario, precisar las funciones formales que tiene el área y caracterizar la trama institucional en la que se encuentra inserta.

Por último, examinamos material de difusión, la página web y las redes sociales de la Secretaría de Bienestar Universitario (<https://www.uncuyo.edu.ar/bienestar/> y <https://instagram.com/bienestaruncuyo>) y la página web de la Universidad Nacional de Cuyo (<https://www.uncuyo.edu.ar/>).

En relación con las entrevistas realizadas, realizamos un total de 5 entrevistas a informantes clave. Las y el entrevistado aceptaron ser mencionadxs en el presente trabajo. Entrevistamos en tres instancias a las 5 profesionales que se encuentran trabajando en la Consejería: una entrevista individual con la Coordinadora del espacio, Mgs. Aleyda Yanez Bethencourt, realizada en noviembre del 2021; y dos entrevistas grupales, una con tres integrantes del espacio (Lic. Gilda Hernando, Lic. Isabel Videla y Lic. Valeria Fabroni) y otra con el equipo completo (Mgs. Aleyda Yanez Bethencourt, Lic. Gilda Hernando, Lic. Isabel Videla, Abg. Marina Giachini y Lic. Valeria Fabroni) ambas realizadas en diciembre del 2021. Además, entrevistamos a la autoridad directa de la cual depende el espacio, el secretario de Bienestar Universitario Lic. Gustavo Montoya en diciembre del 2021; y en abril del 2022, a una impulsora y ex integrante de la Consejería, la Dra. Nora Llaver. Todas las entrevistas se llevaron a cabo en

ambientes que buscaron ser cotidianos y naturales para las/el informantes y se aplicaron guías de pautas semiestructuradas que permitieron una indagación flexible y atenta a los temas emergentes (Sampieri, 2006).

Las observaciones de campo se realizaron en octubre y noviembre de 2021, donde tomamos notas realizando una descripción densa y analítica del campo. Se observaron: jornadas de trabajo cotidiano de la Consejería; dos consejerías de acompañamiento en los momentos de recepción y despedida de las usuarias; una consejería de asesoramiento a personal de apoyo académico de la UNCuyo y tres reuniones internas del equipo. El esquema de observación utilizado osciló entre la observación participativa activa y la observación participativa completa, en la cual como investigadora pude formar parte de las instancias observadas como una participante más (Sampieri, 2006). Todas las observaciones se encontraron favorecidas por mi cercanía a la Consejería y su equipo de trabajo, dado que intervengo en algunas tareas que el espacio realiza⁴.

Asimismo, realizamos una tarea de reelaboración de datos secundarios a partir de las estadísticas de atención de la Consejería. Dichas estadísticas fueron producidas por el espacio con mi colaboración, sistematizando la información contenida en fichas de atención y notas tomadas por las profesionales durante consejerías realizadas entre 2017 y 2021. A los fines de complementar las indagaciones de nuestra tesina, estas bases de datos fueron reagrupadas y analizadas buscando describir las características de la población usuaria, las demandas que atiende el espacio e identificar variaciones que se hayan dado.

Respecto del análisis, utilizamos las categorías teórico-analíticas recabadas en el capítulo 1 para dar cuenta de las características, tensiones y desafíos de la Consejería como política de género en el ámbito de la UNCuyo. Guiamos este proceso de acuerdo con la lógica de la teoría fundada en los datos, siguiendo una dinámica espiralada desde de la emergencia de categorías iniciales hacia la construcción de relaciones, sistemas de categorías y esquemas en un nivel más alto de abstracción. Para ello, utilizamos un programa de procesamiento de datos cualitativos, como procesador de textos y asistente en la codificación. El resultado es un análisis estructurado en cuatro dimensiones, cada una de las cuales dio lugar a un capítulo de

⁴ En 2019 mediante un proyecto de financiamiento recibido la Consejería contrató mis servicios para realizar tareas de sistematización de datos de atención, esta instancia constituyó mi primer contacto con el área. En 2021 recibí una beca de capacitación pre-profesional para continuar con dicha tarea.

esta tesis. En primer lugar, indagamos la dimensión histórica del surgimiento de esta política, en segundo lugar, lo relativo a su trabajo de atención y abordaje, en tercer lugar, sus acciones de incidencia en post de transversalizar la perspectiva de género en la universidad, y por último su dimensión político-institucional dando cuenta de las interrelaciones que se juegan tanto en la esfera técnica y como en la esfera política. Asimismo, en cada una de estas dimensiones hemos procurado articular un análisis diacrónico con uno sincrónico, buscando reconstruir transformaciones a lo largo del periodo que abarca nuestro recorte y precisar las características y complejidades que actualmente encierra la política.

A continuación daremos cuenta de los resultados del análisis.

CAPÍTULO 2

Surgimiento y características principales de la Consejería

En el presente capítulo desarrollaremos el surgimiento de la Consejería como política de género en el ámbito universitario y describiremos sus principales características. Históricamente, las herramientas con las que han contado las universidades para abordar los conflictos que devienen de las discriminaciones de género han sido deficientes, cuando no inexistentes, por lo que han tendido a evitarlos, negarlos y hasta encubrirlos. Sin embargo, desde 2014, se ampliaron los instrumentos de políticas y acciones que buscan responder a estas problemáticas en dicho ámbito. En este contexto surge la Consejería de la UNCUYO.

Contexto de surgimiento y creación del espacio

Como vimos, el análisis de toda política pública debe contemplar su dimensión histórica, esto es, las condiciones, los escenarios, lxs sujetxs, las alianzas que posibilitaron su emergencia y que intervinieron para que determinado asunto se configure como un problema público e ingrese a la agenda institucional (Anzorena, 2009; Guzmán, 2001, 2019).

En las universidades, la ampliación de las políticas de género orientadas a la intervención en violencia y creación de protocolos se da entre los años 2014-2015 y en adelante, vinculada a un contexto en el cual el movimiento feminista visibilizaba el

problema de las violencias patriarcales, masificando e instalando debates y demandas concretas hacia el Estado. En este escenario, feministas académicas, educadoras, investigadoras y estudiantes, lograron traccionar las fuerzas de la época para promover una interpelación dentro de las universidades, instalando el tema en las agendas (Vázquez Laba y Rugna, 2017; Rovetto y Figueroa, 2017).

En abril de 2015 se creó la Consejería como un espacio específico de asistencia, formación y sensibilización a cargo de un equipo multidisciplinario en la Dirección de Acción Social de la Secretaría de Bienestar Universitario⁵. Se proponía como tareas: a) la formación continua destinada a profesionales que trabajan en el ámbito de la Secretaría y/o articulan con la misma; b) las realizaciones de consejerías individuales destinadas a estudiantes universitarios en sexualidades y violencia patriarcal; c) dar talleres de sensibilización y promoción de derechos humanos dirigidos a estudiantes en temáticas de sexualidades y violencia; d) la sistematización de datos y el asesoramiento especializado a otras áreas de la Universidad; e) la articulación interinstitucional para las derivaciones que se hagan desde las consejerías y fortalecimiento de redes.

La Consejería se creó a raíz de un proyecto presentado por tres militantes feministas, integrantes de la asociación feminista Descocidas, ante la entonces Secretaria de Bienestar Universitario, la Mg. Graciela Cousinet. Este proyecto proponía la creación de un área para trabajar temáticas de violencia patriarcal, sexualidades e identidad de género mediante acciones de formación, sensibilización y acompañamiento. Desde sus comienzos se pensó como un espacio de promoción y fortalecimiento de la perspectiva de género y derechos humanos en la universidad. La propuesta articulaba la creación de consejerías en sexualidades y violencia patriarcal; un programa de formación permanente para el personal de la Secretaría de Bienestar Universitario; y actividades de sensibilización y promoción de derechos. Todo esto como forma de promover la erradicación de situaciones de discriminación por razón de género, sexualidad, identidad de género, clase social, edad, procedencia étnica, entre otras (Proyecto Descocidas, 2015). Una de las impulsoras del espacio narra su creación de la siguiente manera:

Lo concreto es que ante la necesidad que veníamos conversando, un día me acuerdo que estaba saliendo la Graciela [Cousinet] de la facultad [de Ciencias Políticas y Sociales] en la parte del estacionamiento. Me le acercó y le digo "Mirá Graciela, sabés

⁵ Esta dependencia institucional ha ido variando con los años, pasando a depender de otras áreas dentro de la Secretaría.

que estamos en un grupo *Descocidas* (bueno todo el mundo ya sabía que estábamos llevando adelante acciones en el territorio provincial) y tenemos mucho interés...” porque ella ya iba a pasar a ser Secretaria de Bienestar (...) imagínate la Secretaria de Bienestar, le pusimos el ojo ahí porque justamente Bienestar es el área de la Universidad que tiene un enorme vinculación con estudiantes (...) y me dice “Bueno, me parece una idea interesante, tráiganme un proyecto”. Y bueno. Un día nos juntamos (...) y escribimos un par de cuestiones: que queríamos hacer una consejería, que esa consejería se dedicara específicamente a trabajar todo lo que tenía que ver con las violencias, las sexualidades y las identidades (...) Y nos juntamos ahí en Rectorado, fuimos a verla. Le entregamos el proyecto, le explicamos la idea, un poco qué queríamos hacer y por qué queríamos impulsar semejante proyecto (...) era un momento propicio por el contexto, esto era 2014. (Entrevista Nora Llaver, abril 2022).

Entendemos que la presentación de este proyecto se configuró como un “episodio” al decir de Sampieri (2006), en el cual confluyeron cuatro factores que se dieron dentro y fuera de la Universidad Nacional de Cuyo y que constituyeron las condiciones de emergencia de esta política. Estos factores son: la trayectoria previa de las impulsoras del espacio, la voluntad favorable de decisoras políticas de la institución, el contexto social e histórico propicio y el trabajo previo de las feministas en la Universidad.

El primer factor, fue la trayectoria de trabajo en conjunto de las impulsoras del espacio. Se trata de tres profesionales feministas que venían trabajando sobre la violencia de género y que eran referentes en la temática: Nora Llaver, doctora, profesora y licenciada en Ciencias de la Educación, docente e investigadora, educadora popular y militante por los derechos humanos; Patricia González Prado, abogada, magíster en Estudios de las Mujeres, Género y Ciudadanía, Doctora en Derecho Público y Filosofía Jurídico-política, especializada en perspectiva de género y Aleyda Yanes Bethencourt, psicóloga y magister en Estudios de las Mujeres, Género y Ciudadanía, especializada en abordajes de situaciones de violencia patriarcal y activista feminista. Ellas tres venían desarrollando proyectos de formación en abordaje de la violencia patriarcal, perspectiva de género y derechos humanos para profesionales de la salud y del derecho.

En Mendoza en los años previos a la creación del espacio este equipo realizó algunos proyectos de envergadura. Uno en 2011, que consistió en un ciclo de formaciones denominado “Buenas prácticas y perspectiva de género” para profesionales de los centros de salud cabeceras y seis hospitales de la provincia, las cuales fueron articuladas con el Hospital Universitario, la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, el Instituto de Estudios de Género y Mujeres de la UNCuyo (IDEGEM-UNCUYO). El segundo en 2012, consistió en un ciclo de formaciones

dirigido a operadores/as de la justicia que se realizó en articulación con la Facultad de Derecho de la UNCuyo⁶. El tercero, la elaboración de un manual de buenas prácticas “Violencia contra las mujeres: Quien Calla Otorga” (CPU, 2013), que recoge estas experiencias de formación. Este manual fue realizado con el apoyo de CONICET y en articulación con la colectiva feminista *Las Juanas y las Otras*. Además contó con la dirección de la Dra. en filosofía, investigadora y docente feminista Alejandra Ciriza, la colaboración de la investigadora y docente feminista Rosana Rodríguez y espacios académicos de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNCuyo, el grupo de trabajo Experiencia Política, Memoria y Género del INCIHUSA-CONICET y el IDEGEM. “Quien Calla Otorga” constituye una herramienta de formación clave y pionera para operadoras/es sociosanitarias/os, que busca revisar y desarmar prácticas sexistas, machistas y discriminatorias en los servicios de salud y en la justicia. A su vez, promueve la incorporación de la perspectiva de género y derechos humanos en el abordaje de las violencias y situaciones vinculadas a las sexualidades y los derechos sexuales y reproductivos.

Además, Aleyda, Patricia y Nora, venían compartiendo trayectorias militantes feministas. Por un lado, Nora y Patricia habían sido parte de *Las Juanas y las Otras*, la primera colectiva que se asumió feminista en Mendoza. Dicha organización conformada en junio de 2000 venía realizando acciones de incidencia, instalando demandas feministas vinculadas al aborto y visibilizando la problemática de la violencia contra las mujeres. Esta colectiva había realizado algunos acompañamientos en violencia, acceso a la justicia y aborto⁷. También llevaron adelante un importante trabajo de sistematización jurídica y aportes a lo que fue el proyecto que en 2009 se sancionaría como la Ley 26.485⁸. Por otro lado, Aleyda y Patricia integraban la Asociación *Des.Cos.Idas*, originaria de Barcelona. Esta colectiva feminista, laica y autónoma, realizaba acciones de investigación, formación y sensibilización desde una impronta que buscaba promover la autonomía, la solidaridad y el trabajo en red (González, P. et. al., 2013). En el año 2010, las tres impulsoras de la Consejería coincidieron unos meses en Barcelona y en el marco de la organización Descosidas,

⁶ Ambos proyectos fueron financiados por la universidad a través de los programas de Inclusión social “Gustavo Kent”.

⁷ *Las Juanas y las Otras* fue clave en la reparación del caso de Claudia Paola Sosa, en el cual acompañaron a la familia y movilizaron el pedido de justicia e indulto. Claudia es una sobreviviente de la violencia patriarcal perpetrada por el que era su marido, un policía. En un acto de autodefensa tras años de padecimiento el agresor termina muerto y ella es condenada por asesinato. Este fue uno de los primeros casos que visibilizó la problemática de la violencia de género en la provincia de Mendoza y tomó relevancia nacional (<https://www.uncuyo.edu.ar/prensa/genero-un-caso-testigo-de-violencia-contra-la-mujer>)

⁸ Ley Nacional 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

realizaron talleres para mujeres migrantes y de la comunidad gitana, donde trabajaron problemáticas de la vida de las participantes desde una perspectiva feminista y técnicas de la educación popular. En 2011, las tres volvieron a coincidir, esta vez en Mendoza, donde impulsaron los proyectos de formación anteriormente mencionados y luego formaron una sede de dicha asociación.

Estos recorridos favorecieron a la creación de la Consejería en dos aspectos. Primero porque las experiencias compartidas consolidaron un equipo de trabajo y segundo porque las acciones realizadas las posicionaron como referentes en un contexto donde la instalación de problemática de la violencia de género era aún incipiente. En las entrevistas, las fundadoras señalan que ya tenían aceptada una forma de trabajar juntas, las unían vínculos afectivos y convicciones, compartían perspectivas, sostenían proyectos, militaban juntas. Al respecto señalan las entrevistadas:

“De 2011 a 2015 todo nuestro trabajo fue así, de generar redes, de trabajar sobre estas temáticas que para mucha gente eran novedosas o no estaban tomadas institucionalmente” (Entrevista a Aleyda, noviembre 2021).

“2011-2012 fue un trabajo de formación que desarrollamos todo ese tiempo (...) de formación profesional para efectores de salud de prácticamente toda la provincia (...) fue impresionante el trabajo que hicimos. Trabajábamos con médicos, médicas, psicólogos, psicólogas, enfermeros, enfermeras (...) Fue un trabajo que abrió camino en Mendoza. Recibimos financiamiento de unos proyectos de vinculación (...) era un dinero muy reducido, pero la actividad era gigantesca. Era gigantesco (Entrevista a Nora Llaver, abril 2022)

En estos proyectos de formación ya existía un involucramiento de la Universidad y un reconocimiento de la idoneidad de este equipo de trabajo. Este reconocimiento favoreció a que agentes decisores habilitaran la posibilidad de crear el espacio.

El segundo factor influyente fue la voluntad política de funcionarias de la Universidad. En los años previos a la creación de la Consejería, se dio dentro de la UNCuyo la conjunción de personas que ocupaban diferentes lugares de la jerarquía política y que crearon las condiciones favorables para el surgimiento de algunas políticas de género. En primer lugar, la Mg. Estela Zalba como Secretaria Académica (2002-2010) tuvo un papel fundamental en la creación del IDEGEM que, dirigido por la Dra. Alejandra Ciriza y coordinado por la Dra. Nora Llaver, fue un puntapié para la apertura institucional de la Universidad hacia los feminismos y la creación de nuevas políticas de género, entre ellas la Consejería. En segundo lugar, es importante también señalar que de 2002 a 2008 fue rectora de la Universidad la Dra. María Victoria Gómez

de Erice, la primera y única rectora mujer de la institución. En tercer lugar, el rol de la Mg. Graciela Cousinet que había sido decana de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (2012-2014) y asumió como titular de la Secretaría de Bienestar Universitario en 2014 con el inicio de la gestión del rector Daniel Pizzi. Las entrevistadas describen que Graciela se declaraba abiertamente feminista y se encontraba cercana a la militancia de género y el activismo LGTTBIQ+. Como profesora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales venía introduciendo estas temáticas en sus cátedras y formaba parte del IDEGEM. Desde su cargo en la SBU, buscó darle a la Secretaría una impronta que tuviera en cuenta la perspectiva de género y diversidad, incorporando principalmente la violencia de género y la identidad de género como temas en la agenda institucional. Para esto creó, junto a otras personas de la gestión, el Programa Mujeres Libres, donde inicialmente se insertó la Consejería. Además, tenía vinculación con organizaciones LGTTBIQ+ y mostraba particular interés por la experiencia del CENS 15 de julio, para personas trans, con cuyas egresadas se impulsó más tarde la creación de la Beca de Identidades Plurales. Explican las entrevistadas respecto de la creación de la Consejería:

“2015 fue el año de Ni Una Menos (...) he identificado dos auges, dos picos fuertes de las cuestiones de violencia; uno en 2015 y otro en 2018. Y yo pienso que esos dos cimbronazos generaron movilizaciones institucionales. (...) La que abrió la primera puerta fue el Ni Una Menos, fue como una primera masificación, sobre todo para mí en lo que hace a la violencia más evidente pero que igual estaba naturalizada; (...) Entonces, para mí, este proyecto entra dentro de un resonar político y social, que también era una característica un poco de Graciela” (Entrevista a Aleyda Yanes, noviembre 2021).

“ (...) esto era 2014. Si vos miras el contexto nacional, históricamente hablando, había un enorme empuje en todo lo que tenía que ver con políticas públicas y en cuanto a leyes respecto de los feminismos y las diversidades. Digo esto porque, sin este contexto y sin esas leyes, hubiera sido imposible llegar a plantear esto en las universidades. La Universidad siempre se manejó autónomamente pero el contexto político económico y social siempre incide (...) la universidad tuvo que ir al compás de lo que iba pasando” (Entrevista a Nora Llaver, abril 2022).

El tercer factor, ligado a lo anterior, es la influencia de un momento social e histórico propicio, donde las fuerzas sociales del contexto favorecieron la apertura institucional para la instalación de la problemática en la agenda universitaria.

El año 2015 fue un hito por las masivas marchas que se desarrollaron en el país bajo la consigna “Ni Una Menos”. Estas movilizaciones pusieron en evidencia que la violencia contra las mujeres y los femicidios se habían vuelto un problema público que el Estado debía atender. Cabral y Acacio (2016) explican que la configuración de la violencia de género como problema público en el país se nutrió de una serie de

procesos previos, de los cuales la masificación del reclamo bajo la consigna Ni Una Menos constituyó un punto de inflexión. En primer lugar, el conocimiento construido desde 1960 por las teorías feministas en pos de conceptualizar la problemática, fueron claves para la formulación de nociones que permitieron nombrar y significar estas violencias. En segundo lugar, la instalación de la problemática en las agendas de los organismos internacionales dio lugar a tratados, pactos y convenciones de derechos que instaron a los Estados firmantes a implementar medidas para su prevención, sanción y erradicación⁹. Particularmente en Argentina, el antecedente más relevante es la Ley Nacional 26.485/2009 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, sancionada en 2009, que sentó las bases normativas para su comprensión integral y señaló la necesidad de abordajes multidisciplinarios. En tercer lugar, el rol de los medios de comunicación y las redes sociales, que mediante la difusión de los casos de violencia y la viralización de los reclamos feministas favorecieron a una instalación más fuerte y amplia del problema. La creación de la Consejería estuvo en consonancia con estos debates y fuerzas sociales que se expresaban en este contexto.

Finalmente, el cuarto factor es el rol que venían jugando las feministas dentro de la Universidad desde hacía unas décadas. Ellas participaban activamente de estas instancias de lucha feminista -en marchas, asambleas, encuentros nacionales de mujeres, organizaciones- y venían siendo parte de la fuerza social que reclamaba hacia el Estado más y mejores políticas públicas.

_Desde los 2000, con las asambleas populares, las feministas autoconvocadas se empiezan a plantear estos temas, las feministas empiezan a salir a la calle, a estar en contacto con las problemáticas de los sectores populares, entonces los feminismos recogimos siempre eso. Hay una mirada exterior que piensa, y que permanece todavía, que los feminismos surgen en la universidad y que son académicos, y yo que vengo de otra experiencia, que entro tardíamente a la facultad (...) soy crítica con esta mirada elitista. Porque todo eso confluye, nosotras en 2009 impulsamos desde el IDEGE un trabajo impresionante con cada una de las unidades académicas, pero también en la legislatura, en las radios, en la televisión, en la formación, con organizaciones (...) como feministas nosotras estábamos en la universidad (...) Ya se venía trabajando, hubo una trayectoria que se pudo capitalizar. (Entrevista Nora Llaver, abril 2022).

En la UNCuyo existía un recorrido trazado por docentes e investigadoras feministas, que trabajaban en la universidad a la par que militaban en organizaciones sociales y feministas fuera de esta. Ellas venían introduciendo la perspectiva de género mediante acciones de sensibilización y en las currículas de estudio, primero

⁹ Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -aprobada en 1979; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en el año 1994

como cátedras optativas, luego como contenidos curriculares de las carreras de grado y posgrado. También como tema de investigación mediante la creación de áreas específicas. Además habían promovido acciones de encuentro entre activismo y academia (Ciriza, 2017). Así, el IDEGEM creado en 2008, que nucleaba a muchas de estas feministas, trazó un recorrido dentro de la UNCuyo mediante sus actividades de investigación, formación, transferencia e incidencia política en temas de género y derechos humanos (Ciriza, 2017). En las entrevistas realizadas las informantes explican que la creación de la Consejería fue parte de un objetivo estratégico más amplio de los feminismos dentro de la Universidad:

_Creo que había un objetivo macro, que era sumar un espacio más feminista, ganar un espacio más, porque estaba el IDEGEM ya armado. La Consejería no es el primer espacio. En esta línea sí, es el primer espacio de abordaje de la violencia, pero no el primer espacio feminista, esto es fundamental decirlo. (...) ya venían las feministas laburando y disputando ciertos espacios y me parece que éste es uno más, en ese objetivo macro [que] es promover la perspectiva de género institucionalmente. (Entrevista a Aleyda, noviembre 2021).

Para la concreción del objetivo táctico que Aleyda nombra como “ganar un espacio más”, resultó clave el rol de Nora por sus acciones de incidencia y articulación. Nora Llaver es docente universitaria de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, militante feminista y por los derechos humanos y educadora popular y además fue coordinadora del IDEGE desde 2009 hasta 2011. Su trabajo dentro de la universidad estuvo ligado tanto a la formación académica como a las actividades de extensión y vinculación social, siendo el trabajo en territorio uno de sus principales intereses. Hacia dentro de la Universidad y en conjunto con otras feministas impulsó acciones de formación, sensibilización, charlas, debates, proyectos de vinculación y articulaciones con organizaciones. Hacia afuera, dio talleres en bachilleratos populares y barrios entrando en contacto con las problemáticas de género en los sectores populares. Desde su doble rol, como militante y educadora, acompañaba a mujeres en situación de violencia y aborto en los entornos en los que trabajaba. A partir de estos acompañamientos también se volvió referente del abordaje en la temática. Esta experiencia a caballo de su doble pertenencia, como militante feminista y como universitaria, resultó clave para la formulación de la propuesta: abrir dentro de la universidad un espacio que articulara formación, abordajes y sensibilización.

Guzmán (2001) explica que las “ventanas políticas de oportunidad” para el ingreso de un tema a una agenda institucional se dan con la confluencia de tres procesos: la visibilización del tema como problema, la construcción de soluciones y los

sucesos políticos propios de la institución. En este sentido, podemos afirmar que la Consejería surgió a partir de una “ventana de oportunidad” en la cual confluyeron la instalación social de la violencia de género y la discriminación como problema social al cual las instituciones debían atender; las particularidades de una nueva gestión que arrancaba con una funcionaria cercana a estos temas; y la visualización de una solución, construida por la trayectoria y el impulso de feministas especializadas que conocían sobre abordajes y proponían un dispositivo novedoso para atender estas problemáticas dentro de la universidad.

Características principales, objetivos y funciones

Si bien la Consejería ha conservado correspondencia con los aspectos que se formularon al momento de su creación, actualmente algunas de estos lineamientos han tomado mayor relevancia que otros y se han incorporado nuevas funciones y tareas. De acuerdo a los informes anuales tiene dos objetivos generales: “incorporar transversalmente la perspectiva de género en el ámbito universitario, con el fin de erradicar cualquier forma de sexismo, discriminación y violencia patriarcal” (Informes anuales 2017, 2018, 2019), y “garantizar asesoramiento, acompañamiento integral (legal, terapéutico y social) intervención, información y facilitación del acceso a los recursos disponibles dentro y fuera del ámbito universitario” (Proyecto de institucionalización, 2019) para lo cual trabaja en distintas líneas de acción:

1. “Abordajes Integrales mediante Consejerías individuales y grupales de situaciones de violencia patriarcal, sexualidades e identidades de género con el fin de promover la toma de decisiones autónomas, garantizando intimidad y confidencialidad en las situaciones que se acompañen” (Informes anuales 2018 y 2019). En este marco se articula con áreas dentro y fuera de la universidad en función de las necesidades de quien consulta. Los abordajes pueden solicitarse de forma individual o grupal, por la persona damnificada o por quien acompaña la situación de otra/o. Estas consultas no necesariamente deben estar vinculadas con situaciones que sucedan dentro de la universidad, el espacio trabaja acompañando situaciones internas y externas.
2. Asesoramientos especializados a personas de la comunidad universitaria y externos en los temas de incumbencia del área. Estos asesoramientos son a

demanda de las personas que acuden, suelen solicitarse orientaciones para abordajes, covisión de intervenciones, asesoramientos académicos en perspectiva de género.

3. Formaciones con perspectiva de género en distintas dependencias de la universidad, con el objetivo de lograr la sensibilización y prevención de la violencia patriarcal en todas sus modalidades en el ámbito de la UNCuyo. También se realizan formaciones en torno a los contenidos de la Educación Sexual Integral (E.S.I.) tanto en facultades como en los colegios secundarios.

4. Aplicación del Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia contra las mujeres y personas del colectivo LGTTBIQ+ en el ámbito de la UNCuyo (RES. 682/2017 CS)¹⁰. El área es responsable de la recepción de denuncias y consultas por situaciones que enmarcan en el Protocolo, su función es acompañar a la persona en la elaboración de la denuncia e iniciar el expediente fundamentándolo en un informe de recomendaciones con perspectiva de género sobre la situación y las medidas de protección, reparación y no repetición. Además es quien acompaña a la persona damnificada en el proceso y difunde la herramienta en el ámbito universitario.

Además de estas líneas centrales, realiza las siguientes tareas anexas:

5. Implementación de la Beca de Identidades Plurales (ORD 92/2018 CS). Articula con la Dirección de Acción Social (DAS) el acompañamiento social y académico de las personas con Becas de Identidades Plurales en conjunto con la Secretaría Académica del Rectorado y/o a las respectivas Unidades Académicas, como así en caso de ser necesario, se articulan acciones con otros equipos de orientación y apoyo.

6. Realiza campañas de difusión y sensibilización en los temas de incumbencia.

¹⁰ El Protocolo es una herramienta institucional, sancionada en 2017 por el Consejo Superior de la UNCuyo. Su objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y personas LGTTBIQ+ en todas sus manifestaciones en el ámbito de la Universidad y alcanza a toda la comunidad universitaria. Comprende la recepción de denuncias, la investigación de los hechos y la aplicación de sanciones. También articula asesoramiento integral, acompañamiento y promueve medidas de protección, reparación y no repetición.

7. Supervisa y pide licencias por violencia de género en el ámbito universitario (de acuerdo a lo establecido en el Acta Paritaria del personal de apoyo académico aprobada por el Consejo Superior en Res. 259/2019), en casos que estén siendo abordados por el equipo de la Consejería de Género.

8. Genera articulaciones con diferentes actores del ámbito universitario, provincial, nacional e internacional para abordar las temáticas que competen al área.

9. En relación al punto anterior, el área funciona como espacio de rotación para profesionales residentes en salud mental de Trabajo Social y Psicología, por lo cual algunas personas del equipo tienen la tarea de acompañar y realizar evaluaciones de estas rotaciones. También, la Consejería recibe estudiantes de grado que deseen realizar prácticas preprofesionales, siendo un espacio de capacitación en perspectiva de género para carreras de grado con orientación afín.

Actualmente la Consejería es un área institucional dependiente de la Secretaría de Bienestar Universitario (SBU) ¹¹, y se encuentra ubicada en una oficina dentro del edificio del Comedor Universitario, situado en el Campus Universitario Sede Central. Su equipo de trabajo está conformado por un grupo interdisciplinario especializado. La composición de este equipo ha ido variando con el tiempo¹². En este momento está integrado por cinco profesionales: dos psicólogas, Mgter. Aleyda Yanes y Lic. Isabel Videla, dos trabajadoras sociales Lic. Gilda Hernaldo y Lic. Valeria Fabroni y una abogada, Abg. Marina Giachini; todas con especialización y experiencia en el ámbito de los derechos humanos de las mujeres y perspectiva de género.

La población destinataria es la comunidad universitaria en general: pueden acceder estudiantes, egresadas/es, personal docente y personal de apoyo académico. Actualmente esto se ha ampliado hacia estudiantes y personal de los colegios de la Universidad.

¹¹ La Secretaría de Bienestar Universitario es una de las secretarías dependientes del Rectorado de la Universidad Nacional de Cuyo. Sus funciones se desarrollan en el capítulo 5. Se adjunta en Anexos Figura 3 con organigrama del Rectorado y sus secretarías.

¹² Se adjunta en anexos línea cronológica donde se pueden visualizar estos cambios.

CAPÍTULO 3

La Consejería como política de abordaje en violencia, sexualidades e identidades de género

En el presente capítulo nos focalizamos en el análisis del trabajo de la Consejería con sus usuarias/es. Describimos la perspectiva desde la cual realiza sus intervenciones, caracterizamos a su población usuaria según género, claustro al que pertenece y edad. Además, precisamos las demandas que atiende, cómo desarrolla sus abordajes, los desafíos y transformaciones que han surgido del encuentro con dichas demandas. Los espacios de intervención en género y sexualidades compelen a las instituciones a enfrentarse con las problemáticas de género y pensar nuevas formas de afrontarlas. Asimismo, en la atención de la población que acude, surgen desafíos que promueven cambios y transformaciones en las formas de dar respuesta.

Las consejerías: descripción general

Las consejerías son un espacio destinado al acompañamiento de situaciones personales y colectivas, de mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, personas trans y no binaries en temáticas de violencia patriarcal, sexualidades e identidad de género, ocurridas en el ámbito universitario o no. En este sentido, los abordajes se pensaron como una forma de alojar dentro de la universidad necesidades, experiencias y problemáticas que las personas solían tener que gestionar por su cuenta.

Los informes analizados expresan que el objetivo de las consejerías es promover la defensa y el acceso a los derechos humanos y la toma de decisiones autónomas de las personas que acceden. Para ello se realiza un acompañamiento integral, que implica el trabajo conjunto de profesionales de la psicología, del trabajo social y del derecho, mediante el asesoramiento y acompañamiento legal, el acompañamiento terapéutico y la facilitación de información sobre recursos y servicios disponibles vinculados a estos temas. Además se realizan articulaciones y derivaciones con otras áreas dentro y fuera de la universidad, según la necesidad de quien consulte. Estos documentos definen a las consejerías como:

“un recurso reflexivo orientado a facilitar que las personas refuercen sus capacidades de afrontamiento de la situación, acompañar y diseñar el proceso de salida o reparación, y ofrecer información sobre los recursos públicos disponibles (jurídicos, económicos, sociales, sanitarios) para facilitar el acceso” (Fragmento informe anual 2016, 2017 y 2018).

Las consejerías pueden ser requeridas por cualquier persona de la comunidad universitaria solicitando un turno presencialmente o vía telefónica, o bien, mediante la derivación. A su vez, pueden ser solicitadas tanto por la persona que necesite del espacio como por sus acompañantes. Los informes señalan que las consejerías tienen distintas modalidades, individuales o grupales. En las individuales se aborda directamente a la persona que trae la problemática, y en las grupales se abordan grupos, generalmente estudiantiles pero también de compañeras/es de trabajo, que comparten alguna necesidad. Estas consejerías en ocasiones derivan en abordajes individuales de las personas que integran el grupo.

Las consejerías no son espacios de atención puntual, en su mayoría dan lugar a acompañamientos que consisten en una serie de encuentros con la/s persona/s que consultan, generalmente presenciales y en algunas ocasiones virtuales, sumado a reuniones con responsables institucionales y gestiones con otros actores claves para el abordaje de cada situación. Cada encuentro dura en promedio una hora u hora y media, y los acompañamientos pueden extenderse por el tiempo que requiera la situación, llegando a haber casos que han sido acompañados por 2 o 3 años seguidos.

Observamos que la información sobre las consejerías se encuentra clasificada según el tipo de situación que motiva la consulta. A saber:

Acompañamientos de situaciones internas: referidas principalmente al abordaje de casos de discriminación o violencia de género entre miembros de la comunidad universitaria. Dentro de éstos nos encontramos con dos tipos, por un lado, quienes activan el circuito de denuncia administrativa en la universidad, regulado por el “*Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencia de género*”, y por otro lado, situaciones donde se buscan alternativas al procedimiento sancionatorio, y que suponen otras medidas para el cese de la violencia y la reparación de la misma.

Acompañamientos generales: relativos al abordaje de situaciones que suceden por fuera del ámbito universitario, es decir con las familias, parejas o en otros ámbitos de desarrollo de la persona. Se encuentran subclasificadas según el tema de consulta en acompañamientos en sexualidades, acompañamientos en identidad de género y acompañamientos en violencia patriarcal.

Consejerías de asesoramiento: son aquellas en las que se recibe a personas que acompañan situaciones de otras, que suelen pedir asesoramiento para pensar las estrategias o bien un espacio de contención, dado el desgaste que se puede vivir al acompañar a otras/es. Este tipo incluye también los acompañamientos académicos o asesoramientos profesionales, hacia otras/os/es actoras/es que articulan con la consejería y buscan la supervisión de situaciones concretas o hacia estudiantes que buscan orientación para el desarrollo de trabajos académicos, activistas o territoriales.

Si bien esta clasificación organiza la información encontrada en todos los informes del espacio, las profesionales destacaron en las entrevistas que no se trata de una distinción fija. Existen casos que habiendo ingresado dentro una clasificación, con el transitar del abordaje, terminan en otra.

De acuerdo a los datos de atención sistematizados por el área¹³, sabemos que han abordado alrededor de 400 casos entre 2015 y 2021. De los cuales el 71% corresponde a acompañamientos generales, el 21% a acompañamientos internos y el 8% a consejerías de asesoramientos. Analizando la evolución temporal de estas atenciones, vemos que los acompañamientos de situaciones internas iniciaron en 2017 con la sanción del Protocolo pero aumentaron abruptamente en 2018, pasando a representar un tercio de las atenciones en los años siguientes. Además, las consejerías de asesoramiento han aumentado su proporción sobre los totales anuales, de manera sostenida desde el año 2018. Por su parte, los acompañamientos generales, han ido perdiendo participación como proporción del total -del 100% en 2015 al 50% en 2020. Con todo podemos concluir que el área ha absorbido con el

¹³ Se adjunta en Anexos Tabla 1, con los datos de atención anuales sistematizados por tipo de consejería.

transcurso de los años, la atención de nuevas demandas -de situaciones por violencia/discriminación interna y de asesoramientos- ampliando sus áreas de incumbencia y abordaje.

Acerca de las distintas líneas de intervención -sexualidades, identidad de género y situaciones de violencia patriarcal- observamos de acuerdo con los datos de atención, que recibe mayoritariamente consultas relacionadas con situaciones de violencia patriarcal (tanto internas como externas a la universidad). Es menester mencionar que el espacio parte de una concepción amplia de la violencia patriarcal, al respecto señalan:

“Cabe recordar que cuando hablamos de violencia patriarcal nos referimos al conjunto de poblaciones que quedan expuestas a la opresión a partir de la tríada sexo/género/sexualidad, lo que supone superar con creces la visión más reducida que sólo abarcaría a las mujeres y a la violencia en contexto doméstico” (Fragmento informe anual 2016).

Aun así, casi la totalidad de estas consultas han sido realizadas por mujeres. Las consultas por violencia patriarcal (ya sea interna o externa) representan el 72% del total de casos atendidos, mientras que los abordajes en Identidad de género son el 11% y en sexualidades el 9%. Consideramos que esto puede estar vinculado con la mayor visibilidad social que tiene esta problemática frente a otras vinculadas con las disidencias sexo-genéricas. Las profesionales del área consideran que es un desafío mejorar la difusión de las otras líneas de intervención para facilitar la llegada de personas trans y disidencias a los recursos institucionales disponibles.

En cuanto a la cantidad de personas atendidas anualmente, vemos una disminución marcada en todas las líneas y temas en el 2020 con una leve recuperación en el 2021. Este descenso tiene relación con el impacto de la pandemia y las medidas de restricción que se implementaron. Aun así, observamos que el espacio continuó atendiendo porque las consultas y la demanda no cesaron. Al respecto las profesionales señalan que la pandemia implicó un desafío, porque a pesar de las medidas de restricción y aislamiento sanitario (ASPO), que llevaron a suspender gran parte de las actividades realizadas por la UNCuyo, la Consejería continuaba siendo un espacio “esencial” dentro de una institución considerada “no esencial”. Mientras que otros servicios de la Secretaría de Bienestar Universitario suspendieron actividades o las adaptaron a la virtualidad, la Consejería enfrentó tuvo

que adecuarse para responder a las situaciones que lo solicitaban. Por un lado, porque la demanda hacia el espacio siguió existiendo y por otro, porque el abordaje que se necesitaba requería cierta cercanía en el contacto con las personas. Es por lo que, junto con las autoridades, diseñaron alternativas para garantizar la atención por fuera del campus universitario.

_ El año pasado en la virtualidad, fue como que armábamos esas burbujas y también, fue sostenemos así. No dejamos nunca de laborar, nunca. Yo me acuerdo que tenía todo armado en mi casa, y teníamos consejerías todas las mañanas a veces, o martes y jueves. Tanto que tuvimos que necesitar una presencialidad y nos fuimos al consultorio de la Y., y después al Hospital.

_ (...) Una vez con la pandemia salimos con la Y. con la camioneta a buscar a [una mujer que estábamos acompañando] porque no sabíamos si estaba muerta o estaba viva. Y era como “¿vamos? ¿no vamos?”, ¡¡que estrés!! (Entrevista grupal con integrantes, diciembre 2021)

_ nosotras los viernes no solemos venir, pero las chicas hicieron un acompañamiento el sábado, dispusieron de sus recursos, dispusieron de su tiempo (...) andaban tipo detectives en el medio de la pandemia. Fue un acompañamiento, el de [una mujer] en el que no había posibilidad real para esperar el tiempo procesal de la justicia. (Entrevista grupal con equipo completo, diciembre 2021).

Relatan las trabajadoras que no podían suspender el abordaje porque habían situaciones de violencia que requerían seguimiento cercano y acciones urgentes. Por un lado, debido al nivel de riesgo que representaban para las damnificadas, y por otro se sumaba la peligrosidad que supuso para algunas mujeres el encierro y la restricción de otros servicios. Es por esto por lo que trabajaron desde sus propios consultorios y casas hasta que la Secretaría de Bienestar Universitario gestionó un lugar en el Hospital Universitario. Además el ASPO las compelió a reorganizar los abordajes dividiendo el equipo en dos “burbujas” o subequipos, cada uno de los cuales se abocó a un tipo de situación: uno al abordaje de situaciones internas y protocolos y el otro a los abordajes generales. Al respecto, explican las profesionales que la modalidad de separación “en burbujas” les dificultaba sostener la plasticidad que antes tenían los abordajes interdisciplinarios, donde la presencialidad le permitía a todo el equipo tener cercanía con todos los casos. Si bien esta división de tareas les facilitó reorganizar y retomar la atención presencial, las trabajadoras señalan que trajo como desafío la desconexión entre ambos grupos y la especialización de cada uno en su línea, lo que buscan revertir fortaleciendo la comunicación interna y dedicando tiempo a la revisión conjunta de los casos en las reuniones de equipo.

Tareas realizadas en el marco de los acompañamientos

Los acompañamientos consisten primero, en un espacio de escucha que se abre ante una demanda dentro de las líneas de trabajo mencionadas, luego se evalúa una estrategia de abordaje. Estas estrategias son variadas e incluyen: seguimiento social y psicológico; articulaciones con otras áreas para el fortalecimiento económico a través de recursos, subsidios, becas; derivaciones para el acceso a prestaciones/servicios; abordajes familiares y con la red vincular de la persona; asesoramientos legales y acompañamientos en circuitos jurídicos. En relación con esto, la Consejería no ofrece patrocinio jurídico y tampoco realiza tratamientos psicológicos. En caso de que se necesite algunas de estas intervenciones, se derivan a profesionales o instituciones con las que se articula (efectores en salud mental, fiscalías especializadas, etc).

A continuación, nos detendremos en dos experiencias de abordajes colectivos que se destacan en las tareas realizadas. Durante los 2 primeros años, la Consejería articuló con Salud Estudiantil de la UNCUyo un grupo terapéutico de empoderamiento para mujeres en situación de violencia, del cual participaron tanto usuarias de la Consejería como mujeres derivadas desde Salud Estudiantil. Sus objetivos eran explícitamente promover el empoderamiento de las mujeres conjugando la perspectiva de género con el enfoque gestáltico e incorporando como técnicas terapéuticas, algunas herramientas de la educación popular. Este proyecto proponía transformar la perspectiva del abordaje de la violencia de manera individualizada, cambiando los sentidos de “asistencia a la víctima de violencia” por el empoderamiento colectivo. Esta propuesta encuentra sus antecedentes en experiencias feministas como los grupos de concienciación y talleres de empoderamiento. Los documentos que dan cuenta de esta experiencia señalan:

“(...) el grupo evidencia la estructura de opresión genérica que sostiene la violencia. Las situaciones que pasamos las mujeres son muy similares si bien son vividas en absoluta soledad. La experiencia grupal en sí misma combate la culpabilidad y promueve la expresión al encontrar escucha y contención desprejuiciada. Por otro lado, las redes sociales suelen verse muy disminuidas, en los grupos de mujeres se suple esta ausencia, postulándose como escenarios idóneos para la reconfiguración de redes y amistades. Los objetivos de este grupo hacen al desarrollo personal, la re-educación emocional y la reflexión de la estructura genérica hegemónica” (Fragmento de informe anual 2016).

Una experiencia similar constituye el Espacio Grupal de Identidades Trans, que se habilitó conjuntamente a la creación de la Beca de Identidades Plurales y se sostiene hasta la actualidad. Del mismo participan becaes, otras usuarias trans que

así lo deseen y dos profesionales –una de la Consejería y una de la Dirección de Acción Social- en el rol de facilitadoras. Este grupo es acumulativo año a año y tiene reuniones periódicas. Dicho espacio busca generar instancias de encuentro para la comunidad universitaria trans, donde las personas puedan reconocerse, compartir sus experiencias, circular información y organizarse ante situaciones de discriminación o vulneración de derechos en la universidad. Relatan las trabajadoras que este espacio motorizó una serie de peticiones y acciones como la iniciativa por *des-binarizar* las residencias universitarias, el cambio registral en documentos académicos y administrativos acorde a la identidad de género autopercebida, la ampliación del cupo de la beca de identidades plurales, entre otras. Consideramos que ambas experiencias son valiosas por sus enfoques y propuestas, que mediante una impronta feminista apuntan a abordar lo personal y subjetivo desde la colectivización de las vivencias, poniendo a circular nuevos sentidos sobre las violencias y discriminaciones, visualizando que no son problemas individuales y que existen posibilidades de transformación desde la acción colectiva.

En cuanto a los acompañamientos individuales en violencia patriarcal, el espacio trabaja receptando las situaciones, conteniendo a las personas y promoviendo procesos de salida y reparación. En estas consejerías se comienza trabajando minuciosamente el relato de la historia de violencia, que se inicia en los primeros encuentros y puede continuar en los siguientes. Construir este relato sirve de base para armar la denuncia formal fuera de la universidad, o la denuncia administrativa en caso de ser una situación de violencia interna. Además, les permite trabajar en la identificación de las diversas formas y manifestaciones de las violencias que suelen estar naturalizadas por la persona que acude. Al respecto las trabajadoras señalan que el acto de visualizar y situar las experiencias sufridas como violencias de género denunciables y transformables, es un componente clave para su proceso de empoderamiento. También, trabajar sobre el relato facilita detectar situaciones de riesgo y pensar las líneas de acción que es necesario impulsar. En situaciones de alto riesgo crean estrategias de seguridad que incluyen el trabajo con las redes vinculares de apoyo de la persona, la solicitud de medidas de protección, la solicitud de licencias por violencia de género, la gestión de subsidios, el alojamiento dentro de las residencias universitarias u otras alternativas habitacionales. Si hay hijos/as/es se trabaja sobre la explicación de lo sucedido, si hay medidas de prohibición de acercamiento, se hace el aviso a la escuela o jardín para que el agresor no tenga acceso a ellos, etc.

En los acompañamientos de situaciones internas la Consejería elabora un informe de recomendaciones que acompaña el inicio del expediente. Este informe incluye la descripción de la situación desde una perspectiva de género y derechos humanos, la identificación de las violencias denunciadas de acuerdo con el marco de la Ley 26.485/2009, y la recomendación de medidas de protección, reparación y no repetición. Dichas medidas se piensan juntamente con la damnificada tomando como criterio lo que para ella resulte reparador. Estos documentos son confidenciales y se encuentran protegidos mediante el cifrado de la información. Por otro lado, en dichas situaciones el espacio realiza acciones de seguimiento institucional de los expedientes elevados y una serie de tareas pedagógicas para sensibilizar actores institucionales con injerencia en los casos -notas, llamados, reuniones, mesas de trabajo-. Estas acciones buscan evitar revictimizaciones y aceptar los circuitos que intervienen en la resolución de los casos.

Respecto de los acompañamientos en sexualidades, las trabajadoras relatan que es la línea de intervención en la que menor demanda reciben y que las estrategias de abordaje han tenido que ver principalmente con alojar inquietudes vinculadas a la exploración sexual, asesorar en materia de salud sexual y reproductiva y acompañar procesos de “salida del closet” de personas no heterosexuales con contextos familiares hostiles.

La perspectiva en el abordaje

La perspectiva de género y el feminismo son constitutivos del espacio, tanto por sus objetivos y funciones como por la formación de sus integrantes y la impronta en sus acciones. Todas las profesionales que realizan acompañamiento tienen conocimientos especializados en perspectiva de género y derechos humanos y algunas de ellas vienen de trayectorias como activistas feministas. Estos marcos teóricos producen categorías conceptuales y metodológicas que les permiten comprender las problemáticas de la violencia y la discriminación hetero-cis-patriarcal en toda su complejidad, vinculando la dimensión subjetiva con los factores

estructurales que las producen. A su vez, las intervenciones realizadas se encuadran en marcos jurídicos y de derechos reconocidos nacional e internacionalmente¹⁴.

El equipo parte del reconocimiento del Estado como responsable de promover y garantizar el acceso a los derechos de mujeres y personas LGTTBIQ+ y ubican a la Universidad, en tanto institución pública, como un agente clave para la prevención y erradicación de las violencias y desigualdades por motivos de género o diversidad sexo-genérica. Esta perspectiva respecto del rol de la Universidad es uno de los pilares con los que trabajan. Además de entender a la Universidad en su rol social como educadora, productora de sentidos o formadora de profesionales, las trabajadoras señalan haber identificado que esta cumple otro rol en los procesos subjetivos de las personas. Explican que lo académico en algunos casos es un factor protector, no como carrera o salida futura, sino en tanto proyecto personal, que conecta a las personas con lo propio y lo vital, y que les permite sostenerse y desarrollarse.

_Me costó mucho a mi entender esta situación, y cuando lo empecé a entender, que es algo que ponemos mucho en los informes “el factor protector de lo académico” y es así. En cada situación que hemos acompañado, a mujeres y disidencias, la universidad es lo último que se toca, los estudios son lo último que se deja, ese enganche es súper interesante y complejo, y que da como un nivel de identificación muy fuerte en un sentido, que también es un amarre a la vida en otro sentido. (Entrevista grupal con integrantes, diciembre 2021)

Esta identificación con el proyecto académico vuelve a la universidad un ámbito clave para articular el abordaje. La universidad funciona como un espacio de contención que puede convertirse en un motor al momento de diseñar procesos de salida de las situaciones problemáticas.

Otro componente de la perspectiva con la que trabajan es la noción de autonomía. El equipo entiende que las situaciones de violencia patriarcal y discriminación amputan la autoestima y la autonomía de las personas, generando entre otras cosas, dependencia y sumisión. Es por esto que uno de los objetivos del acompañamiento es que quien acude genere sus propias herramientas para enfrentar esta y futuras situaciones. En post de ello realizan dos tipos de prácticas. Una, es el entrenamiento jurídico de las usuarias y usuaries, donde la abogada del equipo realiza una tarea minuciosa de acercamiento al lenguaje del derecho y sus recorridos legales, posibilitando que las personas comprendan los circuitos y los hagan propios.

¹⁴ Se adjunta en Anexos enumeración del marco jurídico y leyes de fondo que sostienen la perspectiva de trabajo de la Consejería.

Otras, son una serie de prácticas centradas en promover el protagonismo de las acompañadas. En este sentido, realizan intervenciones donde se acompaña y contiene sin sustituir la voluntad y las decisiones de quien consulta, siendo el criterio para pensar las estrategias aquello que la persona defina como su necesidad y lo que le resulte reparador. Desde esta perspectiva, los abordajes se centran en las vivencias y no en los hechos, respetan los tiempos de los procesos personales -por más lentos, largos o discontinuos que sean-, y buscan las maneras de conciliarlos con los tiempos y marcos institucionales¹⁵. Asimismo, trabajar sobre lo reparador es una estrategia de abordaje que facilita el tránsito y la resolución interna del daño vivido, más allá de las respuestas externas que la persona pueda encontrar. Al respecto explican las profesionales:

_ Una palabra que para mí es clave del acompañamiento es: *lo reparador*. Poder redefinir, volver a hablar de la situación, ir a tal lugar, encontrarle el propio sentido, a pesar de la respuesta que haya del otro lado, inclusive de nuestra respuesta, es para mí lo más sano de este espacio (...). Tiene que ver con esa persona que viene a consultar, con que le encuentre un sentido subjetivo al haber atravesado determinado tipo de violencia, por identidad, por ser mujer, por lo que sea. Que le encuentre la vuelta y pueda meterlo en su historia y en su vida. Porque eso lo va a llevar, lo pasó y tiene que ser parte de su vida todo lo que haga a partir de eso. Desde ese lugar es que podemos trabajar, más allá de todas estas limitaciones de las que hablamos” (Entrevista grupal equipo completo, diciembre 2021).

La perspectiva que sostiene la centralidad de lo reparador se relaciona con el acompañar los procesos de autonomía de las personas. En algunos informes esto aparece nombrado en conjunto como “fomentar procesos de empoderamiento”, donde la persona pueda poner un límite a la violencia, pero además transitar la experiencia desde lugares menos dolorosos, apropiarse de su proceso de salida e integrar de allí en más, esa vivencia a su historia. Vemos que esta perspectiva se aleja de lógicas asistencialistas, al priorizar procesos de autonomía y enfocar sus objetivos en las transformaciones subjetivas a largo plazo; y se corre de lógicas punitivistas, porque busca resignificar el daño vivido desandando el lugar de “la víctima” como sujeto pasivo y de justicia como algo externo/que define otro. Este rasgo no punitivista se ejemplifica en algunos abordajes de situaciones internas donde no se inició un procedimiento sancionatorio contra el denunciado. Vemos que, en estos casos, el equipo articuló estrategias que no buscaron primeramente la sanción individual del denunciado ya que para las denunciadas esto no era reparador. En cambio se optó por acciones de sensibilización hacia el entorno, campañas de concientización sobre

¹⁵ Hemos observado en las sistematizaciones, casos que se han extendido por años hasta que la persona decide realizar la denuncia institucional, o que han sido interrumpidos en varias ocasiones por la acompañada y vueltos a retomar en meses o años siguientes.

determinadas prácticas arraigadas, medidas psicoeducativas de abordaje hacia el varón agresor y hacia el grupo de varones con los que las damnificadas compartían cotidianidad. Observamos así, que las nociones de reparación y justicia frente a una situación vivida, en estos casos, tiene más que ver con la transformación colectiva que con el castigo o la pena individual. Aun así, en muchos otros casos, la exposición, la investigación y la sanción sí formaron parte de la estrategia para la reparación personal y colectiva de la situación. Con todo, advertimos que en unos y otros casos, el darle protagonismo al deseo y la vivencia de la persona damnificada es lo que le imprime el carácter reparador al proceso y a la respuesta que se encuentre.

La manera en la que el espacio busca garantizar este protagonismo, es mediante la práctica de lo que nombran como “la escucha activa”¹⁶. Explican en los informes que “la escucha activa en la intervención” es darle espacio al relato de quien acude, sin juzgar su veracidad ni añadir prejuicios personales. Es tomar como punto de partida la validación de la vivencia del otro/a/e, más allá de considerarlo incorrecto, inviable, o estar en desacuerdo. Señalan estos documentos que es común en las instituciones que atienden violencia, la búsqueda de la veracidad y el interés por las pruebas que sustenten lo que la persona dice. En cambio, en la Consejería priorizan poner atención en lo que la persona vivencia y siente, generando un contacto empático y tomando lo subjetivo como eje articulador de lo que se haga hacia adelante.

Todos estos rasgos descritos imprimen en la forma de abordaje otra característica que las entrevistadas nombran como “lo artesanal en la intervención”¹⁷. Opuesto a lo mecánico, automatizado o en serie, esta forma de intervenir se caracteriza por carecer de “recetas” que permitan dar respuestas rápidas, exige tener creatividad y flexibilidad. Las trabajadoras sostienen que “para intervenir hay que tener mucha cabeza, corazón y cuerpo”¹⁸, porque cada acompañamiento es una situación nueva y las posibles respuestas requieren ser diseñadas y re-diseñadas de acuerdo a la particularidad de esa persona y de la necesidad que trae. Además, requiere acompañar de manera cercana y atenta a los cambios en la situación, sorteando trabas institucionales y pensando estrategias paralelas mientras tanto esos obstáculos se superan. Lo artesanal tiene además un componente de compromiso afectivo, en observaciones de campo hemos podido presenciar prácticas de cuidado que rebasan

¹⁶ Expresión usada en los informes anuales.

¹⁷ Expresión usada por trabajadoras del espacio en entrevista grupal a tres integrantes, diciembre 2021.

¹⁸ Frase expresada por una integrante en entrevista grupal a equipo completo, diciembre 2021.

lo formal de la intervención y que le imprimen un carácter cálido y corpóreo donde también está presente la subjetividad de quien acompaña. Abrazos con las/es usuarias/es, profesionales que se emocionan hasta las lágrimas luego de atender, tratos afectuosos, preocupación, empatía, involucramiento de tiempos y recursos personales en el acompañar, son algunas de las prácticas de amorosidad feminista y cuidado observadas.

Con todo, optar por la intervención “artesanal” requiere de disposiciones y acciones de involucramiento que significan una mayor cantidad de trabajo para el equipo. En las entrevistas identificamos puntos de tensión y conflicto respecto de esto, porque por un lado, garantizan calidad en los acompañamientos realizados, pero por otro son prácticas que resultan invisibles y que no pueden ser cuantificadas al momento de comunicar el trabajo que realizan. Lo artesanal en la intervención, de acuerdo con las trabajadoras, es elegir el “camino difícil” al momento de atender, donde “lo fácil” sería acotarse a tomar denuncias y realizar derivaciones, limitarse a los tiempos institucionales, reconocer pasivamente la existencia de obstáculos burocráticos sin diseñar estrategias paralelas¹⁹. Sin embargo, eligen este “camino difícil” no solo por la convicción feminista y compromiso con la tarea sino también porque es parte constitutiva de la perspectiva profesional del espacio. Hacerlo de otra manera, según las trabajadoras, sería reproducir malas prácticas institucionales, realizar intervenciones erradas que se desviarían del objetivo del espacio, no lograr contener ni acompañar, no garantizar derechos, desatender las necesidades de quien consulta, revictimizar, etc.

Otra característica en el tipo de la atención que brinda la Consejería, es el enfoque interdisciplinario. De la comprensión que el espacio tiene sobre sus problemáticas de incumbencia, se desprende la necesaria interdisciplinariedad en las intervenciones. Entienden que las discriminaciones y violencias por razones de género, sexualidad o identidad de género implican obstáculos en lo subjetivo y en lo social, y en distintos ámbitos - salud, económicos, jurídicos, académicos, vinculares, laborales, etc-; y que, por lo tanto, requieren el abordaje conjunto de estos distintos aspectos. Expresa una integrante del equipo:

“[hablando de lo interdisciplinar] La fortaleza para sortear -tanto en la parte social como en la psicológica como en la de derecho- cada vez que una de las patas [disciplinares] se queda sin poder dar mucha respuesta, empiezan ocupar más espacio las otras

¹⁹ Expresión usada por una de las integrantes al describir su trabajo, en entrevista grupal con equipo completo, diciembre 2021

patas. Por ejemplo, frente a los límites legales, la contención es lo que hace que las mujeres tengan una experiencia distinta; frente a los límites en torno a la contención la respuesta legal sitúa, ubica. Entonces, la verdad es que -junto con todo el laburo social también- me parece que eso es lo que hace que sea distinta la experiencia, cuando vos tenés ahí tres disciplinas que piensan cada una de un lugar distinto la situación (Entrevista grupal con equipo completo, diciembre 2021).

Las consejerías se realizan con dos o más profesionales de distintas disciplinas para poder abordar de manera articulada la complejidad de las demandas que llegan. Así, los distintos enfoques disciplinares actúan complementariamente, brindando una comprensión integral de las necesidades y diseñando respuestas que tratan de atender las distintas aristas de las problemáticas. Los siguientes son fragmentos de la entrevista grupal donde esto se puede observar:

_ yo suelo necesitar estar con una psicóloga porque sé que disciplinarmente no puedo resolver una consejería sola. Cuando te hablábamos recién por ejemplo de la naturaleza de la consulta, te dicen “me estoy por divorciar”, pero vos sabes que no solamente te va a preguntar sobre cómo es el procedimiento de divorcio en la familia, sino que te va a traer toda su realidad que sabés que disciplinarmente no la vas a poder resolver (...) no es mi fuerte disciplinar, entonces es necesario un equipo (Abogada en entrevista grupal con equipo completo, diciembre 2021)

En otro momento del diálogo, hablando de obstáculos en circuitos judiciales:

_eso a nosotras nos angustia un montón porque hay una limitación ahí. Y ahí está la [abogada], que tal vez viene a intervenir con otras palabras, o tal vez diciendo lo mismo, pero dando otra dimensión a la movida. Nosotras limitamos los momentos de intervención de la [abogada] en nuestra burbuja a esos espacios en los que nos quedamos sin palabras para contener, porque realmente no hay más qué decirle. Pero bueno, por ahí la [abogada] entra y puede darle otra perspectiva (Psicóloga en entrevista grupal con equipo completo, diciembre de 2021)

Las psicólogas y trabajadoras sociales del equipo intervienen en duplas en todas las consejerías, y la abogada interviene en todos los acompañamientos internos, pero en los generales solo en los que así lo requieran. Para organizar estas duplas o triplas el espacio solicita a la/e usuaria/e un mínimo de información sobre el motivo de la consulta al momento de otorgar el turno. Además, periódicamente el equipo completo hace clínica de casos en los que comparten las situaciones en las que cada una está trabajando y piensan las estrategias conjuntamente. En estas instancias de encuentro, las duplas pueden redefinirse o pedir la intervención estratégica de alguna profesional en particular. Por ejemplo, en situaciones que requieren alguna gestión institucional, buscan la presencia de la coordinadora porque cuenta con mayor reconocimiento en la institución; momentos en los que hay que negociar con áreas legales o solicitar celeridad en alguna medida, la abogada es quien interviene en representación del espacio. Con todo, vemos que lo interdisciplinar es también una estrategia para afrontar limitaciones en los abordajes, que pueden ser internas y darse

en el vínculo con la persona acompañada, o externas y encontrarse en los circuitos institucionales que se trazan para resolver la situación.

Esta forma colectiva de encarar las consejerías es además una práctica de cuidado interno del equipo. En un primer sentido, porque en las consultas por violencia lo interdisciplinar garantiza la presencia de otras ante posibles amenazas o intimidaciones que los agresores/denunciados puedan hacer. Si bien al momento de dar un turno acuerdan con la mujer algunas medidas de autocuidado y confidencialidad, la confrontación con los agresores es algo con lo que han tenido que lidiar. Al respecto cuentan que han vivido situaciones donde los agresores han venido a la oficina/consultorio a increpar a la mujer o ellas mismas cuando estaban atendiendo, y la presencia de otras compañeras del equipo ha sido clave para responder ante estos riesgos. En un segundo sentido, la acción interdisciplinaria también es una práctica de cuidado entre las profesionales.

_Eso iba a decir yo, cuando vos decías que la [abogada] que a veces contiene [a la acompañada], mi experiencia es que, al revés, que la [abogada] me contiene a mí, porque yo a veces me pongo incendiaria, me engancho con la necesidad de las mujeres que denuncian y con la injusticia y ¡saracatunga! y la [abogada] viene, pone un freno y dice “eso sí se puede pero esto no se puede”

_ Te da un golpazo de realidad... [la abogada]

_ Te da un golpe de realidad necesario para nosotras (Fragmento entrevista grupal con equipo completo, diciembre 2021).

_Si hay algo que necesitamos como el agua, son las reuniones de equipo. Porque son esos espacios donde podemos pensar, dónde podemos encontrarle la vuelta, redefinir algunas intervenciones, no hacer más de lo mismo...

_y aprender una de la otra, porque todas estamos haciendo experiencias distintas dentro del trabajo, y eso necesitamos que se enriquezca. Que circule (Entrevista grupal con tres integrantes, diciembre 2021).

Observamos en estos fragmentos, que la experiencia del trabajo interdisciplinario ayuda a sostener los abordajes, porque otorga una pluralidad de miradas y posibilidades sobre la situación. Asimismo los vínculos generados dentro del equipo retroalimentan y aceitan esta articulación al darle un marco de contención afectiva. Detrás de lo que las trabajadoras narran como formas de trabajo interdisciplinario percibimos valoraciones muy positivas de la red vincular que existe en este espacio. Vemos que se ha consolidado una colectividad que acciona en conjunto más allá de la cantidad de personas asignadas a la atención del caso en particular. Que muestra predisposición a participar grupalmente de las instancias decisivas, a acompañarse y fortalecerse en situaciones adversas y a pensar colectivamente los desafíos que surgen.

Consideramos que el concepto de “acuerpamiento” acuñado por el feminismo comunitario permite comprender esta acción colectiva que estamos describiendo. Lorena Cabnal (2020) define el término como la acción personal y colectiva de los cuerpos indignados ante las injusticias que viven otros cuerpos, que provee las fuerzas para resistir y actuar junto a otras, generando energías afectivas y espirituales, lo cual permite recuperar la alegría sin perder la indignación. Para el caso de la Consejería, vemos que el equipo y la acción colectiva es para las trabajadoras un recurso y una estrategia de incidencia frente a obstáculos, pero también un lugar de encuentro y cuidado mutuo ante situaciones difíciles, de colectivización de los malestares, de indignación ante las injusticias patriarcales y burocráticas, de recuperación de energías, de creatividad y producción de conocimiento.

Las usuarias y los usuarios: características principales de la población y las demandas que atiende

Como mencionamos la Consejería brinda un espacio de atención y acompañamiento abierto a la comunidad universitaria en general, de acuerdo a los datos sistematizados, el 85% de su población usuaria proveniente de las facultades e institutos de enseñanza universitaria de la UNCuyo. Analizando los claustros a los que pertenecen las/es usuarias/es, vemos que se trata principalmente de población estudiantil, aunque también atiende a personas de los otros claustros²⁰. El 72% de las consejerías realizadas entre el año 2017 y el 2021 se han hecho con estudiantes, un 22% con personal universitario y el 6% restante hacia personas de la comunidad universitaria ampliada, siendo principalmente egresados o personal de empresas terciarizadas que trabajan con la universidad. Estas proporciones varían levemente según el tipo de consejería: consejerías generales o por situaciones externas, consejerías por situaciones internas, consejerías de asesoramiento. En las consejerías generales las/es usuarias/es mayormente son estudiantes (86%), mientras que en las otras líneas de intervención los claustros se diversifican, en consejerías por situaciones internas, las usuarias que son personal universitario representan el 41% y en consejerías por asesoramiento, el 39%.

²⁰ Se adjunta en Anexos Tabla 3 con caracterización de la población usuaria según claustros.

Respecto del género de la población usuaria, vemos que el 85% han sido mujeres, un 9% personas trans y no binaries (del cual 6% fueron mujeres trans, 2% personas no binaries y 1% varones trans), y un 6% varones cis²¹. Es importante mencionar que este 6% de usuarios varones han acudido mayoritariamente a consejerías por asesoramiento y no a consejerías por acompañamiento, donde representan solo el 1%. En las consejerías generales la proporción de usuaries trans es un poco mayor y representa el 16%, el 10% son mujeres trans. En conclusión, podemos decir que el espacio acompaña mayoritariamente a estudiantes y principalmente a identidades feminizadas, que en gran proporción son mujeres cis.

De acuerdo con las edades vemos que las/es usuarias/es son en general población joven, sobre todo en los acompañamientos generales donde la mediana de edad es de 24 años, y han llegado a atender alumnas de 16 años proveniente de un colegio secundario. En acompañamientos por situaciones internas, las edades son levemente mayores y se encuentran dispersas, siendo la mediana 28 años, las usuarias más jóvenes tienen 18 años y las mayores más de 60 años.

Con todo, vemos que las edades se corresponden con lo descrito respecto de los claustros: en acompañamientos generales las usuarias son más jóvenes porque son principalmente estudiantes, en cambio, en los acompañamientos por situaciones de violencia patriarcal interna a la universidad, el grupo de usuarias es más heterogéneo, con una proporción importante de estudiantes jóvenes, pero con otro grupo más diverso correspondiente a personal universitario, ya sea docente o de apoyo. Estas diferencias en la población usuaria según la línea de consejería por la que acuden, puede estar reafirmando la interpretación que hacen las trabajadoras respecto de lo académico como factor protector en las trayectorias de vida de las personas. Vemos que son principalmente estudiantes quienes ante una situación problemática en sus vidas personales, buscan contención y acompañamiento dentro de la misma universidad. La Consejería en este sentido, está funcionando como un espacio que promueve el alojamiento de estas necesidades dentro de la UNCuyo, fortaleciendo su rol como agente para la protección y promoción de derechos.

Según la evolución temporal de estas características en la población usuaria, podemos observar que en acompañamientos de situaciones externas la tendencia ha sido al aumento en la proporción estudiantil: con el correr de los años las consejerías

²¹ Se adjunta en Anexos Tabla 2, con caracterización de la población usuaria según género.

generales se han orientado cada vez más hacia el estudiantado²². Por su parte, el género de las personas atendidas bajo esta línea de intervención se ha ido diversificando, aumentando la proporción de población trans atendida. Esto puede estar relacionado con una mayor difusión del espacio en las unidades académicas y del trabajo con identidades trans a través de la beca y el grupo de acompañamiento, además de transformaciones sociales que pueden haber permeado la universidad para el ingreso de las mismas.

En cambio, en acompañamientos de situaciones de violencia dentro de la universidad, el género de las denunciantes no ha variado. Las profesionales señalan como desafío, poder instalar que el Protocolo también protege a las personas LGTTBIQ+ ante discriminaciones y violencia. Advierten que socialmente aún existe una mirada acotada sobre la violencia de género y cierta desconfianza en la población trans hacia las instituciones.

Respecto de los claustros de las usuarias que acuden por situaciones de violencia interna, vemos que en 2017 la proporción de personal universitario era mayor que las estudiantes, sin embargo, en 2018 esto cambió y la proporción de estudiantes aumentó marcadamente²³. Creemos que esto puede estar vinculado con una mayor difusión del Protocolo en el claustro estudiantil y con la visibilización que tuvo la violencia como problemática denunciada dentro de la Universidad a partir de casos que generaron conmoción dentro y fuera de la comunidad universitaria²⁴. Asimismo, la problematización de la violencia sexual imbricada con las relaciones desiguales de poder vinculadas al género, los roles sociales y la edad, que en 2018 se pusieron en la agenda mediática a partir de algunos casos que fueron denunciados públicamente por los feminismos (como el caso de las estudiantes del Colegio Nacional de Buenos Aires o el caso de Thelma Fradín) pueden haber impactado en el aumento de denuncias que observamos en el período.

Respecto de 2020, como mencionamos al principio del capítulo, las consejerías por protocolo disminuyeron; puede que la modalidad virtual haya funcionado como marco protector evitando situaciones de violencia interna o bien que las medidas del ASPO hayan hecho que las damnificadas no acudan al espacio a consultar o

²² Se adjunta en Anexos Figura 6, donde puede observarse tal tendencia.

²³ Se adjunta en Anexos Figura 5, donde puede observarse tal tendencia.

²⁴ En el año 2018 y 2019 se llegaron a articular escraches públicos y denuncias en los medios de comunicación. Nos referimos a dos casos, uno de un profesor de la Facultad de Artes y Diseño, reconocido actor y director de teatro, y de otro profesor y referente intelectual y político de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

denunciar. En conversaciones informales, las trabajadoras mencionaron que a partir de 2020 comenzaron a llegar algunos casos donde se denunciaron agresiones por medios digitales y hostigamientos laborales relacionados a la modalidad *home-office*. Según las profesionales, la virtualidad trajo el desafío de captar y entender las nuevas formas de violencia que pudiesen estar ocurriendo o comenzar a ocurrir.

Analizar la manera en la que las usuarias llegan a la Consejería permite vislumbrar los mecanismos de alerta y contención, articulados o no, existentes en el ámbito universitario ante una necesidad en estas temáticas²⁵. Respecto de esto observamos que, en los acompañamientos generales las personas llegan casi en iguales proporciones por recomendaciones informales de sus redes vinculares (40%), por derivaciones institucionales –SAPOES, Salud, Dirección de Acción social- (29%) o por iniciativa propia sin mediar ninguna de las anteriores (31%). Sin embargo, distinguiendo según el tema de consulta, vemos que en violencia patriarcal hay una mayor proporción de derivaciones institucionales que en temáticas de identidad de género, donde las personas suelen llegar por recomendaciones de sus entornos vinculares. Esto muestra cómo hay mayor permeabilidad o redes formales más aceptadas para detectar y alojar necesidades referidas a la violencia que en disidencia de género o sexualidades, como así también la menor cercanía entre la población trans, lesbianas, gays, bisexuales y los circuitos universitarios o de educación superior²⁶.

Aun así, con el correr de los años el acceso al espacio por medio de la derivación institucional ha tendido a aumentar su proporción en todos los temas, lo cual es indicio de algunas transformaciones institucionales. En el mismo sentido, observamos tendencias similares respecto de los acompañamientos de situaciones internas. En 2017, año en el cual la Consejería comienza a intervenir en estas situaciones, las usuarias llegaron principalmente por circuitos informales de recomendaciones y una pequeña proporción por iniciativa propia sin mediaciones. El

²⁵ Se adjunta en Anexos Tabla 4 donde se pueden visualizar estos datos.

²⁶ Recientemente se ha elaborado un documento con lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitaria (MMGyD, 2021). Sin embargo, hasta el momento los sistemas de registro académico son binarios, dificultando la posibilidad de crear estadísticas sobre el acceso de la comunidad trans a la educación superior. Aun así, el conocimiento construido por la misma comunidad da cuenta de la falta de oportunidades y enormes dificultades que la población trans tiene para finalizar estudios básicos y acceder a estudios superiores por motivos de discriminación, agresiones y violencias estructurales. Durante 2019 se realizó la primera Encuesta de Vulnerabilidad Trans en la provincia de Santa Fé, este estudio estatal fue el primero en su tipo en toda América Latina. Entre sus resultados arrojó que solo el 5 por ciento de personas trans llega a la universidad. Se proyecta que este resultado varía muy poco en todo el país y atraviesa a más de 10.000 personas trans que se estima habitan el suelo argentino. <https://latfem.org/ser-trans-y-habitar-la-universidad/>

acceso por derivación institucional fue nulo. A partir de 2018 comienzan a crecer sostenidamente la proporción de usuarias que llegan por derivaciones institucionales y las que lo hacen por iniciativa propia²⁷. Ambos datos dan cuenta de un mayor conocimiento en la comunidad universitaria respecto del Protocolo y la existencia de la Consejería, como así también, de mejores mecanismos dentro de la Universidad para la detección y derivación de situaciones en violencia patriarcal interna.

En cuanto a las demandas que atiende, la Consejería acompaña situaciones vinculadas a problemas que suceden en las vidas personales de las usuarias en temas de violencia patriarcal, identidad de género y sexualidades (las cuales que corresponden al 71% del total de atenciones realizadas); situaciones de violencia o discriminación patriarcal que suceden dentro de la universidad (el 21% de las atenciones); y pedidos de asesoramientos con perspectiva de género (que representan el 8% restante).

Indagando en las características de las situaciones de violencia interna que el espacio ha atendido, las estadísticas reflejan algunos rasgos estructurales de la violencia patriarcal. En el 91% de los casos los denunciados son varones y en el 95% de los casos las denunciadas son mujeres, además las denunciadas son un grupo etario más jóvenes que los denunciados. De acuerdo a los claustros implicados, en el 37% de los casos tanto la denunciante como el denunciado eran trabajadores de la universidad, en el 27% ambas personas eran estudiantes, y en un 26% son situaciones en las que una estudiante denuncia violencia ejercida por parte de un personal, ya sea docente o de apoyo académico. El 10% restante son casos que incluyen egresadas/es, comunidad ampliada o personal de empresas terciarizadas.

Respecto de los vínculos entre denunciadas y denunciados, observamos que priman relaciones con desigualdad de poder producto de los roles que se ejercen: excluyendo las situaciones entre pares estudiantes, en el 75,5% el denunciado representaba algún tipo de autoridad, ya sea pedagógica, institucional o laboral para la damnificada. Respecto de los tipos de violencia identificados, en el 82% de los casos hubieron situaciones de violencia psicológica, en el 58% acoso sexual, en el 20% agresiones físicas y en un 16% abusos sexuales. Además en un 5% las situaciones incluyeron hechos de violencia económica y perjuicios materiales para las damnificadas. En el 57% de los acompañamientos el equipo detectó la presencia de

²⁷ Se adjunta en Anexos Figura 7 y Figura 8 donde puede observarse esta tendencia.

factores de riesgo para las denunciadas, entendiéndose por estos no solo el riesgo físico sino también riesgos a la salud mental o riesgos académicos/laborales como el abandono de la carrera o la pérdida del lugar de trabajo.

En síntesis, vemos que se trata de situaciones de violencia patriarcal donde se entrelazan diferentes estructuras de desigualdad: género, edad, cargos con distintas jerarquías institucionales, relaciones laborales, jerarquías académicas, jerarquías pedagógicas. Interpretamos que en estas situaciones, las desiguales por motivos de género, interseccionan con otros sistemas de relaciones propios del entramado universitario y que también implican jerarquías y asimetrías de poder entre las personas (profesor-alumna, jefe-personal a cargo, autoridad académica-empleada), brindando una complejidad extra a la identificación y el abordaje de las mismas. Como señalan las entrevistadas:

“_ (...) con esto de que está tan naturalizado que los horarios de consulta son en los bufetes de abogados, y vos decís: ¿cómo? si vos trabajás por tantas horas, y cobras tanto. Es como si nosotras trabajamos acá y no venimos. Y está todo bien, porque es (fulano de) tal...”

“...porque tiene este nombre, y tiene este tremendo bufete de abogados, y se da el lujo de citar a las pibas a las 8 de la noche en su despacho, y pasa lo que pasa. Y ahí si querés aprobar suceden determinadas cuestiones o manejos de poder, que quizá no son tan... algunos sí como que revisten gravedad, pero ya es un ejercicio de poder asqueroso, de no poder respetar el ámbito universitario.”

“...además que los estudiantes no lo ven, no lo visibilizan todavía tan así, entonces es como “uh, el profesor tal me dijo que fuera, uh es algo importante...” (Entrevista grupal con tres integrantes, diciembre 2021)

“_ (...) todavía sobre las relaciones de poder de otro orden como la laboral, [la violencia] no es tan identificable. (...) ahora lo estamos viendo en protocolo con lo laboral, que vienen a preguntarnos por ejemplo esto: “Che, a mí no me dejaron tomarme la hora de lactancia, ¿eso es violencia?” (Entrevista grupal con equipo completo, diciembre 2021).

“_Las mujeres de estos últimos tienen el temor “no, lo van a re cajonear por las conexiones que tienen, porque tienen contacto con fulano con mengano” (...) (Entrevista grupal con tres integrantes, diciembre 2021).

Del relato de las trabajadoras se desprende que en ocasiones existe cierta dificultad en las denunciadas para reconocer los componentes de género en estas agresiones y para desnaturalizar situaciones de abuso de poder. En otras ocasiones existe miedo a realizar la denuncia o escepticismo sobre la efectividad de denunciar. Así, la autoridad, el prestigio y legitimidad institucional con la que cuentan docentes y personal jerárquico es un factor que interactúa con las posibilidades que tienen las herramientas del Protocolo para detectar, prevenir y erradicar estas situaciones.

En relación con los acompañamientos generales, vemos que las consultas por violencia patriarcal tienen que ver principalmente con agresiones por parte de vínculos

sexoafectivos (el 45% los agresores son parejas o exparejas) y en segundo lugar casos de violencia intrafamiliar (31%) donde el agresor suele ser el padre. Se trata de situaciones que exhiben múltiples tipos de violencia y que revisten un grado de riesgo más alto que las situaciones de violencia interna atendidas, aquí en el 82% de los casos se detectaron factores de riesgo. Son usuarias que han sufrido violencia psicológica (87%), violencia física (51%), violencia económica (47%) y violencia sexual (41%), las cuales en su mayoría son abusos sexuales (30 de los 40 casos). Sólo el 23% de estas usuarias hicieron la denuncia formal y el 33% había realizado una consulta previa en algún otro lugar, lo cual muestra que la Consejería ha abordado a estas personas en un momento muy incipiente de su proceso subjetivo. Coincidentemente, tanto en las entrevistas como en los informes analizados, las trabajadoras expresan que muchos de los abordajes que realizan tienen que ver con que la persona pueda ver estas violencias y comenzar un proceso de fortalecimiento y salida, además del asesoramiento especializado y las articulaciones/derivaciones que se requieran. Esto hace que los acompañamientos en violencia sean largos y complejos y requieran más dedicación por parte del espacio.

Las demandas en identidad de género han sido en primer lugar, la inclusión en la beca de identidades plurales, en segundo lugar la búsqueda de acompañamiento en el proceso identitario, y en tercer lugar pedidos de asesoramiento sobre cambio registral y acceso a servicios de salud. Indagando sobre la situación en la que estas personas se encontraban al momento de acudir al espacio, observamos que la mayoría contaban con poco o nulo apoyo afectivo y económico por parte de sus familias y refirieron haber sufrido situaciones de discriminación por identidad de género, aunque no dentro de la universidad. En su mayoría estas usuarias se incorporaron al espacio grupal de identidades trans, más allá del motivo inicial de su consulta. Las estrategias de abordajes para estos casos han estado mayormente vinculadas al fortalecimiento económico por medio del acceso a becas y subsidios, el asesoramiento social especializado, el acompañamiento colectivo mediante el grupo de identidades y las derivaciones/articulaciones con servicios sociales y de salud.

Tensiones en la atención y estrategias implementadas

Una tensión que surge en los acompañamientos tiene que ver con que el espacio en ocasiones no cuenta con los recursos económicos, materiales y humanos para atender algunas demandas que llegan. Por un lado, porque la Consejería no brinda patrocinio jurídico, lo cual, en el caso de usuarias con bajos recursos

económicos, constituye un límite para instrumentar algunas estrategias legales. Al respecto señalan las trabajadoras:

_ Y también yo veo en cuanto a los límites que la consejería tiene, nosotras trabajamos, con estas temáticas, trabajamos en esta institución y no tenemos recursos. Entonces, suele esperarse de la consejería algo más que nosotras no lo podemos dar, sabiendo que desde el momento uno lo dijimos, entonces se maneja cierta frustración (...)

Es tratar de buscar (...) de recurrir a abogados y abogadas que puedan pagar en cuotas, recomendar un número de teléfono, la H. en un momento habló con una abogada gratuita, pero son cuestiones como que hay una limitación y nosotras lo planteamos así, no hay un acceso real a la justicia por los costos y por las demoras en tramitar un procedimiento (Entrevista grupal a equipo completo, diciembre 2021)

La problemática del acceso a la justicia de las mujeres y disidencias excede al espacio y complejiza los abordajes por la falta de recursos –de las mismas usuarias y de la Consejería. Observamos que existe una tensión entre lo que se espera del espacio y lo que el espacio puede brindar, lo cual provoca una doble frustración, en las usuarias y en las trabajadoras, donde por más que anticipen y comuniquen la limitación, hay una necesidad que persiste en las usuarias. En estos casos el equipo primeramente activa contactos y realiza derivaciones. Así, las acciones de articulación y la práctica artesanal de ir tejiendo redes resultan clave para poder hacer uso de este tipo de estrategias. Sin embargo, cuando el caso es extremo y existe un riesgo a la integridad física, la estrategia recae en esfuerzos extras por parte de las trabajadoras, quienes destinan recursos propios, trabajan fuera de horario y asumen tareas que exceden sus funciones: realizan ellas mismas los trámites, asisten a las comisarías y fiscalías, acompañan personalmente internaciones, etc.

Otra tensión surge en situaciones donde acuden usuarias/es con problemas graves de salud mental o dificultades cognitivas. Como mencionamos, la Consejería no realiza tratamiento psicológico. Cuando esto es necesario, deriva a otras instituciones o profesionales de la salud mental. Esta particularidad hace que en algunos casos se registre una demanda frente a la que el espacio no resulta contenedor. Señalan las trabajadoras que esto es un desafío en situaciones con historias de vida de mucha vulneración o casos de violencia que por su cronicidad o gravedad han deteriorado la salud mental de la persona damnificada. De acuerdo a sus experiencias, esta compleja intersección entre violencia de género y salud mental es una problemática extendida y señalan que en la universidad existe una dificultad para entender estos casos, lo cual complica articular estos abordajes dentro de la

institución. La atención de estas demandas resulta una experiencia angustiante para el equipo, al respecto señalan:

_Poder conocer nuestro límite de intervención por ahí es como lo más jodido, lo más complejo... ¡qué se yo!. Estas acá pero este no es un tratamiento psicológico entonces te engancha un tratamiento en algún lugar y bueno cómo hacer todas esas gestiones, o la H. que le gestiona mil ayudas económicas o demás, y la F. otro tanto, (...) También es interesante conocer hasta cuándo, hasta dónde posibilita y hasta dónde no, entender nuestro límite de intervención, no sobre-intervenir, como que ese es a veces el desafío constante con algunas situaciones. Porque la verdad que hay algunas situaciones super graves que escuchamos, que llegan destruidas esas cabezas, entonces es apuntalarlas. Pero llegado cierto momento es interesante que puedan seguir su camino y tomar sus propias decisiones, contactarnos con ese límite nuestro para mí es como lo más difícil. (...) Yo pensaba por ahí también en una situación que venimos acompañando ya hace casi dos años con la H, que la mujer tiene claramente una dificultad cognitiva para entender algunas cuestiones de la lógica de la vida universitaria, cómo llevar adelante algunos trámites y demás, y por ahí ella nos demanda estar ahí, digo. A nosotras nos angustia desde ese lugar, de decir, no puede realmente algunas cuestiones, pero bueno, también es parte de su proceso de salida, o inclusive por ejemplo cuando algo no funciona, alguna medida no funciona, como dice la G. o porque no se lo toman o porque la tratan como el culo, acá adentro de la Universidad o afuera en una Fiscalía, también es como poder trabajar en ese punto. Una palabra que para mí es clave del acompañamiento que para mí es "lo reparador" (...) es encontrarle el propio sentido, a pesar de la respuesta que haya del otro lado, inclusive de nuestra respuesta, es para mí lo más sano de este espacio en cuanto a esta limitación, ¿me explico?" (Fragmentos entrevista grupal a equipo completo, diciembre 2021)

La estrategia con la persona en estos casos es trabajar la experiencia subjetiva de reparación. Además, como forma de aliviar la propia angustia en el equipo, identificamos que las trabajadoras sitúan las tensiones y el conflicto con la usuaria como parte de su proceso de salud mental e intentan poner un límite a las demandas que desbordan las capacidades del espacio, haciendo derivaciones hacia servicios que cuenten con los recursos para contenerlas.

Por último, otra tensión identificada son los tiempos institucionales que llevan algunas estrategias de resolución, principalmente cuando se activan procesos administrativos sancionatorios en Protocolo. En estos abordajes surge un conflicto porque los tiempos subjetivos de las personas son distintos de los tiempos institucionales. Relatan las profesionales que desde el primer momento el equipo trabaja para que la persona visualice las violencias y decida accionar algún cambio, lo cual puede tomar más o menos tiempo. Con esto, llega un momento en el que la persona hace un cambio subjetivo de empoderamiento y le urge una resolución al conflicto. Señalaban en la entrevista grupal

_ Que cuando las mujeres ya vienen, ya empezamos nosotras a trabajar con ellas (...) hay un proceso de empoderamiento y de fortalecimiento que luego hace más difícil esta parte, porque “yo ya vi la violencia, yo ya me di cuenta de que todo lo que me hace este tipo con el cual comparto trabajo es violencia, ¿y ahora ustedes me van a pedir que yo sostenga esta situación por 10 días hasta que llegue el expediente?!” ahí es donde hay mucha rispidez. Pero que tiene que ver con eso, donde “yo ya no me banco más esta situación de injusticia”, que para nosotras es como un éxito por un lado, es un logro de la mujer...”

_ Pero hay momentos en donde la cosa se traba, donde nosotras no podemos hacer... Y ahí es como de frustración compleja, que tenemos que manejar nuestra propia frustración y la de las mujeres que denunciaron porque también empieza la cosa de “¿por qué lo hice?”, “por qué esto si no sirve para nada, se va a demorar años”. Hay uno del 2018, de noviembre del 18 y recién ahora están haciendo el informe para notificar al (...)” (Entrevista grupal con equipo completo, diciembre 2021)

Observamos que la urgencia de las usuarias choca con los tiempos burocráticos que se necesitan para tomar algunas medidas o procedimientos administrativos, por lo cual emerge un sentimiento de frustración y enojo en las usuarias. Esta dificultad es uno de los principales conflictos en el abordaje de situaciones internas, porque la Universidad ha mostrado tener obstáculos burocráticos en la resolución de los protocolos. Las trabajadoras toman como estrategia realizar seguimientos, llamados y reuniones con las distintas oficinas para que apresuren el tratamiento de los expedientes, pero hay límites frente a los cuales no pueden incidir, agentes sobre los que no tienen jerarquía y circuitos administrativos que no pueden modificar. Además, en tanto agentes institucionales, las rigen marcos regulatorios y procedimentales que deben respetar para garantizar la validez en las investigaciones. Ante esto, la búsqueda de estrategias paralelas en el mientras tanto se toman las medidas formales, es una forma de contener la urgencia y garantizar la protección para la denunciante. Por ejemplo, sugieren la toma de licencias mientras tanto se efectiviza la suspensión preventiva del denunciado, trabajan con las redes vinculares de la damnificada para que acompañe, siguen conteniendo mediante consejerías. Por otro lado, la resolución sumarial de las investigaciones por protocolo suele ser lo que mayor tiempo demora, provocando un desgaste en las denunciantes que suele recaer en reclamos hacia la Consejería. El equipo reconoce que no cuenta con la potestad como para incidir sobre esta demora y que en ocasiones la resolución, cuando llega, ya no resulta oportuna para el proceso subjetivo de la damnificada. Este también es un punto de frustración y desazón para las trabajadoras del espacio. La estrategia que han instrumentado es doble. Por un lado, respecto de los acompañamientos, anticiparle a la denunciante la existencia de este obstáculo y realizar reuniones con actores clave para que el proceso no se obstaculice. Por otro lado, respecto de la

institución, impulsar acciones de sensibilización con autoridades y oficinas legales para que incorporen la perspectiva de género en el tratamiento de estos temas y formular un proyecto de modificación para mejorar el protocolo existente.

Trabajar con el emergente: las transformaciones en el trabajo con las/es usuarias/es

Las consejerías en tanto línea de acción ocupan el principal caudal de trabajo, tiempo y recursos del espacio, lo cual imprime en esta política universitaria una impronta de cercanía con las necesidades de la comunidad universitaria en un momento social e histórico dado. Narrando las demandas que llegan, las trabajadoras identifican algunos cambios que han estado vinculados con transformaciones sociales y que han ido modelando la forma en que el espacio da respuestas.

En la temática de la violencia patriarcal observamos dos procesos que resultan llamativos en este sentido. Por un lado, las profesionales explican que ha existido una *“ampliación del sentido de la violencia de género”*, impulsada por la creciente visibilización de la temática, que ha complejizado las percepciones que hay sobre la violencia impactando en el tipo de situaciones que llegan. Paralelamente, ha habido un proceso de transformación institucional, en el cual los circuitos para la atención de esta problemática se han vuelto más amenos, expandiendo las posibilidades que el espacio tiene para apoyarse en redes de articulación/derivación.

Del año 2015 al 2017, relatan que recibían principalmente consultas sobre violencia patriarcal en contextos familiares o de pareja. Coincidentemente con puesta en agenda pública de la temática, impulsada por el estallido del movimiento feminista y de mujeres Ni Una Menos, las intervenciones realizadas se centraban en la identificación de la violencia, el empoderamiento de quien acudía, en acompañar su tránsito por circuitos legales aún reticentes, ir a fiscalías y comisarías junto con las mujeres para evitar revictimizaciones, tramitar medidas de protección, etc.

Indican que 2018 fue un año bisagra porque el auge de los escraches y las denuncias públicas de violencia sexual hicieron que el tema tomara otra relevancia. Señalan que hubo un cambio social en el cual se comenzó a hablar de esta problemática. Así, explican que comenzaron a recibir cada vez más consultas donde se las usuarias denunciaban vivencias de violencia sexual naturalizadas hasta ese momento, o casos donde las personas revisaban sus historias de vida pudiendo nombrar agresiones que habían sido calladas durante años. Este momento implicó

para el equipo un aumento en las consejerías por violencias en general y por violencia sexual en particular, lo cual hizo que orientaran el trabajo hacia el acompañamiento de estos procesos subjetivos.

Otro momento que señalan es más actual y vinculado a la difusión y recorridos del Protocolo, en el que se ha comenzado a visibilizar la violencia laboral. Indican que este es un momento incipiente, donde las consultas aún llegan con dudas sobre si determinadas prácticas son o no son violencias, y con dificultades para identificar componentes de género en esas agresiones. En estos abordajes el desafío también tiene que ver con la reacción de los entornos laborales ante las denuncias, en los cuales aún se registran resistencias para aceptar estas situaciones como problemática que hay que atender. Suele darse entre los/as compañeros/as de trabajo dinámicas que son revictimizantes para las denunciantes y que complejizan los abordajes, por lo cual el equipo ha comenzado a realizar intervenciones grupales en las que, una vez iniciado el protocolo, intenta sensibilizar al entorno laboral de la damnificada.

Creemos que, en estos casos, el proceso de problematización de la violencia de género laboral registrado en la Universidad aún encuentra resistencias porque no cuenta con un previo proceso de validación social, que haya instalado esta demanda como problema público. Como señala Virginia Guzmán (2001), las posibilidades de legitimar un tema como problema institucional, no se da en el vacío, está condicionado por factores culturales, políticos, legales, administrativos, dentro y fuera de la institución en cuya agenda se intenta instalar. En este sentido, la violencia de género en su modalidad laboral, no es un problema prioritario en la agenda pública, como sí sucede con otras modalidades de la violencia de género.

Respecto de la violencia doméstica en la pareja o familia, del acoso y la violencia sexual, hay un camino ya recorrido socialmente, que hace que el trabajo de la Consejería se allane. Por un lado, porque hay circuitos de atención ágiles y amigables con los que articular. Por otro, porque las usuarias ya identifican con mayor facilidad estas violencias, visualizan las medidas a accionar y cuentan con redes vinculares sensibles en las que apoyarse. Todo esto, ha descomprimido y facilitado las intervenciones. Las trabajadoras lo expresan como: *“ahora no somos nosotras y esa persona. Esa persona ya viene con un montón de pilares o patas desde otros lugares”*. Interpretamos que esos “pilares” son transformaciones materiales y simbólicas, sociales y subjetivas, que se cristalizan en las características de las situaciones que

llegan y en las condiciones del entorno en el que la Consejería trabaja, lo cual impacta a su vez, en las intervenciones que es posible realizar.

Otra transformación identificada tiene que ver con el deterioro en términos de salud mental y situación económica de las personas que acuden. Señalan las trabajadoras que postpandemia han notado un aumento abrupto en las/es usuarias/es con problemas de salud mental o situaciones de vulnerabilidad económica, lo cual ha requerido en mayor medida trabajar con derivaciones y articulaciones con servicios sociales y de salud. En cuando a las consejerías en Identidad de género, advierten que las consultas actualmente tienen más que ver con el pedido de acceso a la beca y subsidios, que con el tránsito identitario o situaciones de discriminación, las cuales eran las principales demanda años atrás.

Al respecto interpretan que el cambio social y las políticas de reconocimiento hacia las identidades trans han impactado favorablemente en la universidad, donde algunos aspectos de la vida universitaria se están desbinarizando (residencias, baños, registros, recientemente el cupo laboral trans) y ya no es tan recurrente la necesidad de que el espacio intervenga ante tratos discriminatorios. Consideramos que estos rasgos en la demanda dan cuenta de aperturas en la comunidad universitaria, pero también de los impactos que la pauperización económica ha tenido sobre una comunidad con serias dificultades para acceder al trabajo, haciendo que se manifiesten necesidades materiales por sobre otras como el trato digno o reconocimiento a la identidad de género. Así, vemos que recae en un espacio de atención específica, una demanda compleja que incluyen necesidades que son de otra índole –económicas, laborales, habitacionales- exigiendo del espacio respuestas cada vez más integrales y abarcativas.

Con todo, encontramos una relación entre los procesos sociales, la dinámica en la demanda que recibe la Consejería y la forma que tiene de dar respuesta en un momento histórico dado. El equipo trabaja principalmente receptando e interviniendo en situaciones emergentes, por lo cual toma contacto con las necesidades manifiestas y latentes en la comunidad universitaria, las cuales a su vez, siguen el compás de los procesos sociales. Consideramos que esta especificidad le brinda al espacio la potencialidad de ocupar un lugar clave para captar transformaciones en la vida universitaria e impulsar cambios institucionales que apunten al alojamiento de las mismas.

CAPÍTULO 4

Transversalizar la perspectiva de género a través de la acción

En este capítulo analizamos la Consejería como política cuyo objetivo es la transversalización de la perspectiva de género en el ámbito universitario. Describimos cómo desarrolla su labor en relación con la Universidad e identificamos prácticas y sentidos construidos mediante sus acciones. Asimismo, damos cuenta de las tensiones y desafíos que surgen en torno a las prácticas y sentidos construidos por un espacio feminista inserto en una institución donde prevalecen las lógicas heteropatriarcales.

Según Rodríguez Gustá (2008), transversalizar la perspectiva de género en las instituciones es una tarea compleja que implica impregnar toda su materialidad de nuevas prácticas y sentidos. En palabras de la autora implica “integrar sistémica y comprensivamente las nociones de desigualdad entre los sexos en la hechura de las políticas públicas, su dinámica de ejecución y evaluación” (Rodríguez Gustá 2008, p. 55). La transversalización de género, entonces, exhorta directamente a problematizar y actuar sobre los sesgos de género institucionalizados tanto en la estructura como en las acciones de la Universidad.

La Consejería, a través de las prácticas que rebasan las funciones asistenciales, ha promovido la transversalización del género en la universidad. A partir de la sistematización de las acciones realizadas entre 2015 y 2021, hemos observado

proyectos y actividades que promueven la transformación de las prácticas sociales, educativas, institucionales, profesionales y asistenciales en toda la estructura institucional de la UNCuyo en post de cimentar relaciones de género más igualitarias.

Acciones de formación especializada

Los informes analizados enumeran un conjunto de actividades de formación académica en perspectiva de género, tanto para estudiantes, docentes, personal de apoyo, público en general y en distintos niveles y modalidades (nivel medio, de grado, de postgrado, seminarios, charlas, talleres, cursos) que buscaron transformaciones en las prácticas educativas y profesionales²⁸.

A continuación, nos centraremos en dos. Primero en la denominada en 2015 como Proyecto de asesorías jurídicas y en 2016 Clínicas Jurídicas y, segundo, Proyecto de rotación y prácticas profesionales.

El primero, articulado con la Facultad de Derecho, se trató de una iniciativa con objetivos que rebasaban lo académico buscando tener impactos sociales en un sector estratégico para la igualdad de género, como lo es el ámbito judicial. Consistió en una propuesta de formación en perspectiva de género destinada a estudiantes de grado de la carrera de Derecho que se sostuvo durante dos años: en 2015 bajo el nombre de Asesorías Jurídicas y en 2016 como Clínicas Jurídicas. Las personas que tomaban esta formación debían además acreditar horas de práctica profesional. Para esta instancia la Consejería ofrecía el espacio de Asesorías jurídicas como opción donde realizarlas. Estas Asesorías y Clínicas Jurídicas eran lugares disponibles para solicitar asesoramiento especializado. Más allá de estar brindando un servicio, la participación de las practicantes no se limitaba al asesoramiento. La Consejería proponía además instancias para el estudio de los casos complejos que llegaban, la construcción de fundamentación jurídica crítica y el ensayo colectivo de posibles resoluciones. Así, estas instancias buscaban fomentar el análisis crítico acerca de la vulneración de derechos de las mujeres y del colectivo LGTTBQ+ y el diseño de estrategias jurídicas para su defensa.

²⁸ Se adjunta en Anexos Tabla 5 con un resumen de actividades de formación académica realizadas por el espacio entre 2015 y 2021.

Buscaba responder a dos necesidades: por un lado a la demanda estudiantil de tener formación disciplinar con perspectiva de género por lo cual proponía una incidencia directa en la currícula de la carrera, y por otro proyectaba respuestas ante la necesidad social de incidir en la perspectiva de los futuros operadores de la justicia. Así, articulaba acciones de formación, vinculación social y producción de conocimiento, dando lugar a una experiencia novedosa en el ámbito de la facultad.

En cuanto a las prácticas preprofesionales, desde el 2016 la Consejería funciona como lugar de prácticas para estudiantes de grado. El equipo propuso abrir la posibilidad de que estudiantes de derecho, medicina, trabajo social y psicología realizaran prácticas preprofesionales en el mismo. En este sentido el espacio ofrece a las/es/os estudiantes de la UNCuyo una experiencia de formación especializada escasa, cuando no ausente, en las currículas académicas.

En relación al espacio de rotación profesional, a partir de junio de 2017 la Consejería firmó un convenio con el Ministerio de Salud de la Provincia que la convirtió en un área de formación para trabajadoras/es sociales y psicólogas/os de la Residencia Interdisciplinaria en Salud Mental. Hasta el momento han rotado siete trabajadoras sociales y cuatro psicólogas/os, de éstas una psicóloga y una trabajadora social quedaron en el equipo estable de la Consejería. Éstas señalan que el programa de rotaciones de sus carreras no contaba con espacios especializados en género por lo que la Consejería fue una oportunidad de formación muy interesante. Si bien la propuesta surgió primero como estrategia para incorporar más profesionales a los abordajes interdisciplinarios y así poder ampliar esta línea de intervención, resulta una experiencia valiosa porque ha motorizado una articulación que coloca a la Consejería y a la UNCuyo en un lugar clave para introducir la perspectiva de género en la formación de los/as futuros/as operadores/as sanitarios/as en salud mental.

En estas dos acciones, Clínicas/Asesorías jurídicas y el espacio de rotaciones/prácticas, podemos observar cómo la Consejería ha tenido la visión de ofrecer formación especializada en áreas donde existía una vacancia. Así, tanto en carrera de grados como en las rotaciones, la capacitación sobre atención con perspectiva de género en violencias, sexualidades e identidad de género, es escaso cuando no inexistente. En este sentido el equipo de la Consejería tuvo la lucidez de promover acciones de formación que han tenido efectos transversalizadores de la perspectiva de género en las prácticas preprofesionales y profesionales de carreras

que son claves para la intervención en problemáticas que atañen a mujeres y disidencias, tanto para la UNCUYO como para carreras de universidades privadas.

Siguiendo con las acciones de formación, además se llevaron a cabo un conjunto de actividades de capacitación destinadas a distintos actores institucionales de la Universidad Nacional de Cuyo. En los primeros años estas formaciones estuvieron principalmente destinadas a equipos que sostenían servicios y que eran internos a la Secretaría de Bienestar Universitario (espacios de atención en salud, servicios de deporte, comedores, personal administrativo que atendía estudiantado) y los contenidos tenían que ver con problematizar sentidos heteropatriarcales naturalizados -revisar prácticas, documentos de registro, estereotipos, tratos, etc.- y formar en perspectiva de género y derechos humanos para evitar violencias institucionales. Además, se realizó un ciclo de seminarios itinerantes que recorrieron distintas dependencias institucionales brindando formaciones abiertas en derechos sexuales y reproductivos.

Desde 2017 en adelante, se ampliaron las formaciones específicas sobre violencia patriarcal, marco de derechos y protocolo. Estas se realizaron en diversas unidades académicas pero también hacia decisores clave para el funcionamiento de esta herramienta (áreas legales, autoridades, por ejemplo). Asimismo, en secretarías del Rectorado para los distintos niveles de la jerarquía institucional. También se capacitó a promotores de otros programas y campañas universitarias con el objetivo de que fuesen agentes replicadores en sus entornos. Algunas de estas acciones se articularon con el IDEGEM y la Defensoría Estudiantil. El objetivo principal era capacitar para la identificación de la violencia de género y dar a conocer el protocolo. Además se proponía abrir espacios de sensibilización que eviten revictimizar a las denunciantes, posibilitar la identificación de las violencias más sutiles o naturalizadas y proporcionar herramientas de acción.

Por último, registramos un conjunto de formaciones a demanda de espacios institucionales y estudiantiles. Por ejemplo, grupos de estudiantes con incidencia territorial que luego de identificar falencias en las herramientas disponibles para la atención de situaciones de violencia se acercan a la Consejería para solicitar acompañamiento y formación; grupos que deseaban realizar actividades de sensibilización en estos contenidos y solicitaban orientación. Además, el pedido de formación por parte de equipos de trabajo que encontraron dificultades en su hacer institucional. Por ejemplo, un efector pidió que se capacite a su personal sobre

identidad de género, cambio registral y trato digno, porque había tenido reclamos por parte de pacientes trans que habían sido mal atendidos. Ante estas demandas, el equipo diseñó capacitaciones específicas acordes a las necesidades y características de quien las pedía.

Como señalamos anteriormente, la transversalización del género requiere impregnar la materialidad cotidiana de la institución, transformar sentidos y prácticas. En esta línea, estas formaciones son acciones estratégicas en pos de incidir sobre los actores que sostienen la estructura de la universidad y que hacen a la producción y reproducción cotidiana de la vida universitaria. Se observa en la planificación de estas propuestas la preocupación sobre determinadas prácticas y el objetivo de transformarlas. A su vez, en la diversidad de escenarios y destinatarios/as encontramos una impronta que busca incidir transversalmente en distintos niveles y sectores. Por su parte, las formaciones a pedido son muestra de las transformaciones en la universidad: es una comunidad que comienza a visibilizar estos temas y se preocupa por darles respuesta. Frente a esto la Consejería funciona como un espacio que aloja institucionalmente estas demandas de capacitación y responde a ellas promoviendo la difusión de una perspectiva transformadora.

Además hemos registrado acciones de sensibilización²⁹. Estas apuntan a transformar los sentidos que circulan en la cotidianidad de la universidad y promueven el cuestionamiento de formas de socialización patriarcales, heteronormativas, machistas, cis-normativas. También, difunden nuevas referencias culturales sobre los géneros, la sexualidad y la identidad de género con una impronta marcadamente feminista. Así observamos que han hecho campañas gráficas, talleres, charlas, ciclos de cine, conversatorios. Algunos eslóganes eran: “Yo, trava universitaria”; “Alzar la Voz” –campaña sobre violencia simbólica-; “Masculinidades. O inventamos o erramos”; “Amor romántico y las artes”; “Comete el cine” –ciclo de cine debate sobre sexualidades y mandatos heteropatriarcales.

En ocasiones estas campañas han surgido ante necesidades que el equipo ha captado en los abordajes o como respuestas a un contexto social particular. Por ejemplo: el equipo promovió insistentemente desde 2015 el trabajo sobre masculinidades no hegemónicas, sexualidades y contenidos de la ESI. A partir del acompañamiento de una chica trans que manifestó situaciones de discriminación en

²⁹ Se adjunta en Anexos Tabla 6 con un resumen de acciones de Sensibilización realizadas por el espacio entre 2015 y 2021.

su facultad se programaron una serie de conversatorios sobre identidad de género en las facultades. Asimismo, a raíz del aumento en consultas estudiantiles sobre violencia sexual se lanzó una campaña de reflexión sobre consentimiento, y con el incremento en denuncias por protocolo que incluían situaciones de violencia laboral se programó una campaña de difusión de derechos laborales para las trabajadoras de la UNCuyo, por mencionar algunas.

Analizando el momento en el que estas acciones se realizaron, vemos que fueron más frecuentes en los primeros años. Se buscaban acciones disruptivas y creativas que llamaran la atención, visibilizando e instalando temas, trayendo a la cultura universitaria problemáticas que eran tabúes o que se suponía que no formaban parte de los asuntos de su competencia. En conversaciones informales el equipo mencionó haber tenido conflictos con el lanzamiento de algunas de estas campañas. Particularmente para el caso de la campaña gráfica “Salud y autonomía” en 2017, encontraron fuertes resistencia en algunas facultades donde las autoridades se negaron a pegar los afiches debido al carácter “explícito” y “grotesco” de las frases y los cuerpos que se mostraban³⁰. En otras facultades los carteles fueron quitados o dañados al poco tiempo de ser pegados. Estos afiches promovían los derechos sexuales y reproductivos difundiendo herramientas de negociación del uso del preservativo con la expresión “erotizá el uso del preservativo”, además articulaba el derecho al placer, la autonomía y al aborto, mostraban corporalidades gordas y negras con representaciones de mujeres contentas y orgullosas de sus cuerpos no normativos. Interpretamos que las tensiones y límites frente a la difusión de ciertos contenidos, resultaron inaceptables para algunas unidades académicas. Cuanto más radical o explícitamente feminista era el contenido, más fuertes y reactivas fueron las barreras que emergieron descalificándolo como no acorde al ámbito académico.

En síntesis, la Consejería ha trabajado por la transversalización de la perspectiva de género en el ámbito universitario desde sus acciones de formación especializada y sensibilización. Estas han buscado no solo promover la incorporación y circulación de nuevos contenidos, sino también transformar prácticas sociales, culturales, académicas e institucionales. También se han tensionado conocimientos en el campo del derecho y de la salud.

La forma de encarar estas acciones ha tenido una triple impronta: primero, la vinculación entre la teoría y la práctica por medio de la formación en prácticas

³⁰ Se adjunta en Anexos Figura 2 con imágenes de la campaña.

profesionales, las capacitaciones a partir de casos en los que intervienen, la sensibilización para transformar el hacer institucional; segundo, desde un posicionamiento explícitamente feminista; y por último, buscando incidir rizomáticamente en distintas áreas de la institución. Estos rasgos del hacer del espacio han sido recibidos de manera favorable por algunos sectores de la comunidad universitaria para los cuales la Consejería se posiciona como referente en la intervención y temáticas de su incumbencia, pero en otros el carácter feminista ha provocado resistencias y rechazos.

La formulación de estas acciones de formación y sensibilización, surgen a partir de la identificación de necesidades explícitas o latentes en la comunidad, a las cuales la Universidad no estaba dando lugar. Los temas que se han trabajado son los que algunas autoras señalan como los grandes ausentes en el conocimiento androcéntrico, que se pretende recluir al ámbito de lo privado y frente a los cuales las resistencias patriarcales dicen que las universidades no tendrían incumbencia (Vázquez Laba, 2017a, Montoni, 2018). En las entrevistas las profesionales señalan que luego de cada taller o charla, es común el aumento de consejerías pedidas por personas de la unidad académica donde se realizó la actividad. Esto es indicador de que cuando se nombra y se abre un canal de diálogo la demanda emerge, porque justamente hay un tácito, un tabú sobre estos temas que hace que no encuentren lugar para manifestarse. En este sentido señalamos la importancia que revisten estas acciones de la Consejería para la instalación de temas y la erradicación de prácticas de silenciamiento y ocultamiento de las problemáticas de género dentro de la universidad.

Las articulaciones internas y externas

Vázquez Laba y Trot (2019), advierten que las transformaciones que están teniendo lugar en las universidades nacionales se vinculan con el accionar colectivo de feministas universitarias y sus praxis de articulación y alianzas con diversos actores dentro y fuera de la institución. En este apartado sistematizamos un conjunto de acciones de articulación que realiza la Consejería y que contribuyen a transversalizar la perspectiva de género.

Como sentamos en el marco teórico, la articulación y coordinación con otros organismos y áreas es un elemento central para la transversalización de la perspectiva de género. La Consejería ha ido progresivamente fortaleciendo articulaciones institucionales y creando redes para atender a las personas y dar respuesta a las necesidades que va identificando. Mediante un análisis diacrónico de los informes, vemos que al comenzar articulaban mayormente hacia afuera y con el tiempo empiezan a crecer las articulaciones internas. Esto puede ser indicador de las transformaciones en la trama institucional de la UNCuyo. Hacia fuera de la universidad, las articulaciones han conformado redes de derivación para la garantía de derechos y el acceso a recursos y circuitos estatales (municipales, provinciales, judiciales, de salud). En el ámbito universitario, el impacto ha sido generar cada vez más institucionalidad para trabajar adentro a partir de la sensibilización e implicación de diversas áreas que se han ido comprometiendo con las temáticas abordadas.

Respecto de las articulaciones externas, parte del trabajo de atención de usuarias/es se realiza articulando con espacios provinciales y municipales en pos de localizar recursos disponibles, detectar servicios amigables, realizar derivaciones y buscar apoyatura en determinados abordajes.

Así, trabajan con fiscalías especializadas en género y juzgados de familia para acceder a información sobre causas, solicitar medidas cautelares y facilitar el acceso y tránsito de las personas acompañadas en los circuitos de la justicia. También articulan con el Hospital Carlos Pereyra y algunos centros de salud para derivaciones en salud mental y con el servicio de Endocrinología del Hospital Central, para el acceso a la salud de personas trans. También se articula con la Dirección provincial de Género y Diversidad y áreas municipales de género para la gestión de recursos materiales (por ejemplo, subsidios). Recientemente se ha comenzado a articular con un Espacio de abordaje al varón, dependiente de la Dirección provincial, en pos de generar una red de derivación para los varones denunciados en el marco del Protocolo. Por último, en ocasiones se articula con profesionales del derecho y de la salud, tanto del ámbito privado como público para conseguir patrocinios jurídicos, asesoramientos especializados, atenciones y tratamientos terapéuticos. En estas articulaciones las profesionales movilizan recursos personales y otros construidos por el espacio a lo largo de su trayectoria.

Asimismo, se realizan otras articulaciones institucionales por fuera de la línea de abordajes a usuarias/es, y que tienen que ver con la participación en proyectos

provinciales. Uno de estos es el Observatorio en violencia de género. La Consejería es una de las instituciones boca de información que carga datos sobre casos de violencia en el Registro Único de Casos, colaborando con la construcción de estadísticas provinciales sobre violencia contra las mujeres. Otro es la articulación con el Hospital Escuela de Salud Mental Carlos Pereyra, a través del espacio de rotación para residentes. Además se articulan instancias de formación, en las cuales el equipo ha solicitado el asesoramiento y la covisión por parte de espacios específicos (Subdirección de niñez, adolescencia y familia de la Suprema Corte de Justicia, Oficina de Derechos Humanos de la Corte Suprema). Estos lazos por fuera de la universidad han favorecido al mejoramiento del trabajo interno porque, por un lado han facilitado los abordajes y el acceso a derechos, y por otro, ha fortalecido internamente al equipo mejorando su formación y ampliando sus redes.

Siguiendo con las articulaciones externas, vemos también que la Consejería realiza articulaciones con organizaciones sociales, feministas y del colectivo LGTTBIQ+ para el diseño de algunos proyectos y acciones. Rodríguez Gustá (2008) señala la importancia del espacio público deliberativo como factor para la transversalización del género en las instituciones. Se entiende por esto la ampliación del espacio de debate por medio de la incorporación de las voces y perspectivas del movimiento feminista y de mujeres en el trabajo de las políticas públicas. Uno de estos ejemplos es la articulación con las organizaciones 15 de julio, Click y el CENS aula satélite 15 de Julio para la creación de la Beca de Identidades plurales. Otro ejemplo es la articulación con la Colectiva feminista La Malona para el abordaje dentro de la universidad de mujeres en situación de violencia patriarcal que habían transitado un aborto acompañado por dicha organización; o la participación de la batucada feminista La Zorra en un proyecto de extensión impulsado por la Consejería. También la articulación con una colectiva feminista de Chile para la realización de un taller de autodefensa feminista hacia equipos que trabajan género en la UNCuyo y estudiantes que integraban las comisiones de mujeres de las unidades académicas. Por medio de estas acciones la Consejería ha abierto un espacio deliberativo, convocando a ser parte a organizaciones del movimiento feminista y de la diversidad, con lo cual se ha promovido la vinculación de la universidad con nuevos actores, se han incorporado otras perspectivas al diseño de acciones y se han impulsan propuestas novedosas para la universidad.

Por último, mencionar brevemente que el espacio también realiza articulaciones con otras universidades nacionales. Desde 2016 observamos que los informes anuales incluyen la preocupación y el interés por generar instancias de encuentro interuniversidades. En 2019 la Consejería fue convocada por la Universidad Nacional de Catamarca para capacitar a personal, docentes y estudiantes en cuanto a la violencia de género en el ámbito universitario y acompañar la creación y aplicación de Protocolos de Intervención Institucional. Además se realizaron asesoramientos vía online a la Universidad de Río Cuarto sobre conformación de equipo de intervención, forma de abordaje y modelos de informe. Estas acciones se encuentran enmarcadas en el proceso de surgimiento de la Red Interuniversitaria de Género RUGE³¹, de cuyos encuentros la Consejería ha participado. Una de estas instancias han sido las Clínicas de casos, en las que referentes de distintas universidades nacionales se reúnen a pensar formas de atención y modelos institucionales para el acompañamiento de los casos de violencia de género. En este sentido, la acción de la Consejería ha colaborado con la formación especializada de otros espacios de atención, aportando al objetivo de transversalizar la perspectiva de género en el ámbito de esas universidades.

Respecto de las articulaciones internas al ámbito universitario, es necesario señalar que la Consejería es el único espacio dentro de la UNCuyo que realiza abordajes especializados en sexualidades, identidad de género y situaciones de violencia patriarcal. Lo cual lleva a que toda la demanda llegue directamente o sea derivada al área, ocasionando a veces saturación y excediendo los recursos disponibles. Es por este motivo que la identificación de actores amigables y la articulación con otras áreas dentro de las unidades académicas resulta, según las entrevistadas, esencial para ir creando dentro de la institución las condiciones de posibilidad que ayuden a garantizar estos abordajes.

En las distintas unidades académicas se vinculan con los Servicio de Apoyo Pedagógico y de Orientación al Estudiante (SAPOES) y Asuntos estudiantiles. Se observa que estos espacios derivan a la Consejería casos de alumnas en situación de violencia patriarcal y que se han aproximado a buscar herramientas de abordaje. A su vez, en casos de protocolo donde denunciante y denunciados son estudiantes ha buscado en estos espacios actores que puedan realizar un seguimiento cercano de

³¹ La Red RUGE actualmente funciona como lugar de articulación de los distintos espacios de género de las Universidades Nacionales e impulsa acciones, debates y proyectos para fomentar y fortalecer estas políticas. Fue creada en 2015 e institucionalizada en el marco del Consejo Interuniversitario Nacional en 2018.

ambas personas. En ocasiones la falta de referentes de abordaje con perspectiva de género en las unidades académicas ha sido una dificultad. Para mitigarla, el espacio ha elaborado recientemente un proyecto que crea una mesa de articulación entre Consejería, Asuntos Estudiantiles y SAPOEs, con el objetivo de promover abordajes amigables, asesorar e ir transversalizando la perspectiva en dichas áreas.

Además, con la puesta en marcha del Protocolo, el espacio ha generado instancias de diálogo (reuniones, mesas de trabajo) con las áreas de Asesorías Letradas, Asuntos Legales y decisores, de los cuales depende el avance de los expedientes y la resolución de los casos. Observamos en estas articulaciones un trabajo de construcción de consensos en torno a criterios de intervención que sean respetuosos de la perspectiva de género. Estas micro-acciones han aceitado mecanismos y tiempos en el tratamiento de las situaciones, también han transformado las visiones sobre la violencia patriarcal en actores claves, evitando re-victimizaciones o finales de impunidad. No obstante el equipo reconoce que aún existen trabas burocráticas, nichos de poder y sentidos patriarcales que no se han podido desarmar, pero interpretan las mejoras en términos de un proceso progresivo.

Por último mencionar las articulaciones con otros espacios de género y referentas feministas dentro de la universidad. Identificamos que este es un punto de tensión y debilidad en esta política, que las mismas entrevistadas refieren como un pendiente y en el cual desearían poder avanzar. Existen en la universidad algunos espacios de género que trabajan desde distintas líneas y se encuentran alojados en diversos lugares de la institución: IDEGEM de la Secretaría de Vinculación y Extensión, Programa Mujeres Libres de la Dirección de Políticas Públicas y Planificación, Consejería en sexualidades, identidad de género y situaciones de violencia patriarcal de la SBU, y la Coordinación de Derechos Humanos, Género y Cultura, también de la SBU. Además algunas facultades cuentan con áreas específicas de género (Facultad de Educación y Facultad de Diseño) y existen comisiones de mujeres en los centros de estudiantes.

No obstante, hemos observado pocas acciones en conjunto con estos espacios, principalmente vemos articulaciones con el IDEGEM y algunas áreas de facultades, y ha sido un tema emergente en las entrevistas. Como se vio en el capítulo 2, el surgimiento de la Consejería tuvo que ver en parte con un accionar feminista dentro de la institución que buscó crear un espacio más que trabajara con perspectiva de género. Pero de acuerdo a las entrevistas, este impulso inicial no ha podido

materializarse en una red aceptada entre dichos espacios, e identifican como desafío superar esta fragmentación y promover el encuentro. Dos factores han sido los que principalmente dificultaron estos acercamientos: por un lado, la falta de tiempos que las trabajadoras de la Consejería tienen para dedicar al trabajo institucional y, por otro, las diferencias político partidarias entre las conducciones/autoridades de los distintos espacios.

_ yo espero que haya más conexión entre los espacios de género de la universidad, deberíamos tener hasta un encuentro anual, de diagnóstico y planificación de actividades. De todo, de lo que hacemos, de cómo estamos, de dónde estamos. También lo laboral, me parece que debería ser una lucha más colectiva. (...) Para mí todo es consecuencia de todo, a ver, si vengo un día y medio, vengo, resuelvo lo que tengo que resolver y me voy. No tengo mucha más posibilidad, lo cual a ellos les conviene también (Entrevista grupal con tres integrantes del equipo, diciembre 2021).

La desarticulación es interpretada como una debilidad al momento de armar estrategias que permitan mejorar la posición institucional de estas políticas y las condiciones en las que trabajan sus equipos. Asimismo, proyectan en estas alianzas la posibilidad de cambio. Esta situación puede ser interpretada a partir de lo que Virginia Guzmán (2001) señala como “redundancia”: el fenómeno de la reiteración de espacios con funciones similares en distintas áreas del Estado. Esto no es necesariamente negativo porque si bien existe el riesgo de encapsulamiento/aislamiento o incluso competencia entre áreas, también puede sentar una base importante de aprendizajes institucionales distribuidos en distintos puntos desde donde se difundan nuevas ideas y propuestas de gestión. El diálogo y la coordinación entre estos sectores es hoy un paso inicial y deseable para aprovechar esta potencialidad en pos de la transversalización del género en la universidad.

En síntesis, las iniciativas de articulación que ha tenido la Consejería con distintas dependencias institucionales y unidades académicas y orientadas a diversos sectores de la comunidad (estudiantes, docentes, personal de apoyo académico, autoridades, colegios secundarios, organizaciones estudiantiles, etc), imprime en esta política un carácter novedoso y potente en pos de la transversalización del género en el ámbito universitario. El trabajo articulado, en red y diversificado, es parte de la cultura organizacional con la que trabaja el equipo y ha sido una constante a lo largo de los años en los que esta política se ha desarrollado. Esto constituye una potencialidad, ya que como señala Gustá (2008) supone una articulación orgánica en las redes intraburocráticas y la interacción de esta unidad de género con el resto del aparato institucional y miembros de la comunidad. Por otro lado le imprime un carácter novedoso en tanto propone una cultura de trabajo conjunto en contextos

institucionales organizados sectorialmente y acostumbrados a la segmentación, creando redes de trabajo más horizontales, planas y orgánicas, no rígidas ni mecánicas ni verticales.

La implementación del protocolo: acciones y tensiones

En los últimos años, las universidades del país vienen trazando un recorrido histórico en la generación de políticas integrales, destinadas a garantizar el cumplimiento de los derechos humanos reconocidos. Entre éstas, el desarrollo e implementación de herramientas para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y personas LGTTBIQ+ ha sido un hito fundamental (Rovetto y Figueroa, 2017; Vázquez Laba y Rugna, 2017; Vázquez Laba, 2017b).

El 04/07/2017, por medio de la resolución n° 683/17 el Consejo Superior aprobó un “Protocolo de Intervención Institucional ante denuncias por situaciones de violencia sexista en el ámbito de la UNCuyo”, que tiene como órgano de aplicación a la Consejería. El protocolo tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y colectivo LGTTBIQ+ en todas sus manifestaciones en el ámbito de la Universidad y alcanza a toda la comunidad universitaria. Comprende la atención de denuncias por violencias y/o discriminaciones sexo-genéricas, la investigación y sanción de las mismas, además articula asesoramiento integral, acompañamiento y promueve medidas de protección, reparación y no repetición. Sus principios rectores son la atención integral especializada, las garantías de confidencialidad, trato digno y celeridad, y la promoción de medidas conexas.

La designación de la Consejería como agente institucional de aplicación no se encuentra explicitado en la letra de la resolución, pero sí ha quedado establecida informalmente en su implementación. Concretamente el espacio tiene la función de receptor de consultas y denuncias, realizar un primer abordaje, confeccionar un informe de recomendaciones y elevar el expediente administrativo. El hacer institucional ha provocado que el espacio sea además el principal referente en cuanto al tema, teniendo las funciones extras de seguir los expedientes, articular y gestionar para el cumplimiento de las medidas, difundir la herramienta, capacitar y sensibilizar en todo el ámbito universitario.

Como señala Nancy Fraser (1989), en los procesos de politización de las necesidades, la lucha política por instalar ciertas demandas encuentra resistencias en

sectores que buscan la despolitización y la reprivatización de las mismas. En el caso de la violencia intrauniversitaria, el equipo manifiesta haber encontrado resistencias para transversalizar una lectura con perspectiva de género sobre esta problemática. Al respecto dicen haber sido señaladas públicamente como “la policía del género”³² dentro de la Universidad. Como mencionamos anteriormente mucho del trabajo de la Consejería ha implicado tareas de formación y sensibilización, de interpelar prácticas y sentidos patriarcales arraigados, y lo ha hecho desde una perspectiva feminista y novedosa. Sara Ahmed (2017, p. 21) señala que en estos debates “se acude a la figura de la feminista vigilante porque es útil; oír a las feministas como si fueran policías es una manera de desoír al feminismo”. Estos imaginarios que han circulado -y que quizá aún circulan- por la vida universitaria, no son otra cosa que formas de clausurar las posibilidades de reflexión y desacreditar un reclamo que busca instalarse. Expresan además un contenido machista, que busca ridiculizar como vigilantes y persecutorias, a quienes son agentes de aplicación de una herramienta institucional. Ante esto el equipo sostiene:

F:- nosotras no perseguimos a nadie, las situaciones llegan. (...) y si lo hablamos en términos de “policía”, la policía no protege, nosotras sí. Nosotras sí intentamos proteger a la persona que está vulnerada, afectada en ese momento.

V:- (...) Siendo punitivista en un primer momento, y como feminista ahora, me resulta interesante que el miedo se haya movido de bando. Me parece que es un proceso que tal vez, es difícil decirlo, pero tal vez es interesante que se estén asustando, que nos tengan un poco de temor. Porque hemos atravesado toda nuestra vida con miedo a vivir, que ahora anden con cagazo de que les metan una denuncia, es el inicio. Tal vez no es lo mejor ni es lo ideal, ni va por ahí, pero esta misoginia que pasamos en nuestros espacios laborales y en nuestra vida cotidiana... (Fragmentos entrevista grupal con tres integrantes del equipo, diciembre 2021)

Vemos tensiones de sentido en torno a la sanción y al castigo, porque más allá de la aplicación de una herramienta que sí sanciona, el equipo sostiene una mirada no punitivista y propone transformaciones integrales y transversales. Aun así, la creación del protocolo ha sido fundamental porque ha señalado como repudiables y penables acciones que antes gozaban de impunidad y naturalización. Además funciona como elemento empoderador para personas cuyas vivencias y demandas no tenían reconocimiento institucional.

Por otro lado, observan las entrevistadas que a partir del protocolo han podido dimensionar que esto no solamente era una necesidad estudiantil sino también del

³² Relatan las trabajadoras del espacio que esta frase se usó en publicaciones que buscaban escrachar un ciclo de charlas que realizó la Consejería sobre protocolo y violencia de género en la Universidad, para secretarías de rectorado.

personal universitario. Existen antecedentes en cuanto al diagnóstico de estructuras de desigualdad en los cargos y jerarquías de la UNCuyo. Los “Indicadores de Género en la Universidad” (Programa Mujeres Libres, 2019) señalan que en la ocupación de cargos jerárquicos en la conformación del gobierno universitario, las mujeres de la UNCuyo se encuentran sub-representadas. Así, las jerarquías laborales e institucionales se imbrican con asimetrías de género fomentando entornos donde las violencias suceden y son difíciles de denunciar y erradicar. Analizando las estadísticas de atención elaboradas por el espacio, descubrimos casos de violencia en ámbitos laborales de larga data, que iniciaron hace 12 o 13 años atrás. En el último tiempo ha habido un aumento paulatino en las consultas sobre violencia por parte de trabajadoras que se acercan preguntando si determinadas situaciones laborales, que tenían naturalizadas, eran violencia de género. Esto es otro síntoma de transformaciones en la vida universitaria.

Según las entrevistadas, haber comenzado a trabajar con el protocolo significó un antes y un después para el equipo, fue “visualizar la parte [oculta] de la UNCuyo”.

Por un lado la Universidad pública es caracterizada en las entrevistas como un ámbito garante de derechos, sensibilizado, de avanzada:

_trabajar en la Universidad es estar todo el tiempo en contacto con lo nuevo, con lo actualizado, como de ir más cerca de los tiempos que corren, como que otros espacios así son siempre arcaicos;

_La universidad pública tiene un rol principal;

_La universidad pública es la única forma de igualar a todas esas personas que no tienen otra forma de llegar;

_La universidad es un espacio de alojamiento para las personas. (Fragmentos de entrevistas individuales y grupales realizadas a trabajadoras del espacio y a la autoridad).

Por otro lado, al relatar el abordaje de estas situaciones, caracterizan a la Universidad como un lugar de ocultamientos y doble moral respecto de las desigualdades de género.

_[Respecto de la violencia de género] La Universidad a lo mejor en sí tiene una visión más sensibilizada respecto del tema, pero no es suficiente. Porque acá en la Universidad, la Consejería lo ve todos los días. Hay casos de personas que a pesar de vivir en este Vaticano que es la Universidad, siguen agrediendo, siguen perjudicando gente, siguen con violencia de todo tipo, económica, psicológica, física o la que fuera. (Fragmento entrevista con el Secretario de Bienestar, diciembre 2021)

_yo laburo para garantizar los derechos a la educación pública universitaria. Esto de la universidad pública, para mí es como defenderla a capa y espada. Entonces, los

distintos espacios donde yo he laburado también es como que de alguna manera intentaba garantizar ese derecho. Acá me pasa que es como muy fuerte. Me encanta, pero es como visualizar la parte oscura de la universidad, la parte más oscura. Eso que “bueno, acá todos son muy bla bla, muy capos” pero vos decís “¡¡Mirá lo que estamos encontrando!!”, (...) en el tema del protocolo, ¿viste? (Fragmento entrevista grupal a tres integrantes del espacio, diciembre 2021)

Interpretamos en esta paradoja de sentidos, las complejidades de un fenómeno reciente y potente, que a partir de la visualización de las violencias internas ha articulado una interpelación hacia la institución, exigiendo que se revisen y transformen prácticas y estructuras. Advierten las profesionales que todavía hay lugares de poder sobre los que el protocolo encuentra un límite.

Últimamente han habido muchos protocolos de gente laburante, y eso tiene, no sé, es como una pregunta, y el tiempo irá diciendo y nosotras tenemos que estar atentas, pero ¿qué va significando? (...) ya empieza de a poquito y muy mini, a ir a los ojos de la bestia, a la estructura, como que la empieza a tocar ¿no? y yo ahí no sé qué va a pasar, ¿viste? (...) es gente con poder, con conexiones y que se yo (...) Las mujeres de estos últimos [protocolos] tienen el temor “no, los van a re cajonear por las conexiones que tienen, porque tienen contacto con fulano con mengano”. Y nosotras decimos: “Y, en protocolo es difícil, en este contexto es difícil, vamos a estar alertas a que eso no suceda”. Pero no sé., no sé si podemos. No se si no van a hacer eso cuando se empiecen a tocar algunos poderes. Porque antes era más de compañero a compañero, pero cuando ya se empiezan a tocar otros lugares...(Fragmento entrevista grupal a tres integrantes del espacio, diciembre 2021)

Así como en la sociedad, en la Universidad existe el riesgo de impunidad para los agresores: que las herramientas no funcionen, que los mecanismos se vean truncados, que se cajoneen expedientes. Es un desafío continuar visibilizando y desnaturalizando las violencias, pero también fortalecer la institucionalidad de los circuitos y herramientas que existen para el abordaje de las mismas. Al respecto el espacio ha encontrado algunas limitaciones para incidir en el procedimiento una vez elevado el expediente. La poca jerarquía institucional de la Consejería es una debilidad al momento de solicitar información, exigir celeridad y realizar sugerencias a personal jerárquico. Además, existen resistencias en algunos agentes a incorporar la perspectiva de género y a tomar en consideración las indicaciones que hace el espacio.

Ante esto la estrategia instrumentada es hacer seguimiento, solicitar reuniones de trabajo con los responsables institucionales, a la vez que continuar capacitando y sensibilizando sobre el tema. Por otro lado, las herramientas del derecho les han permitido hacer audibles recomendaciones y lecturas sobre los hechos con perspectiva de género. Señala Virginia Guzmán (2001) que para la adecuación de los temas a las configuraciones político-institucionales, la importancia del Derecho en el

planteamiento de los problemas y soluciones bajo fórmulas jurídicas aceptables resulta central. Cuando los protocolos se obstaculizan emerge una tensión entre la urgencia de las denunciantes, los sentimientos de injusticia en el equipo que tiene un posicionamiento feminista y los límites burocráticos e institucionales de la universidad. En esta intersección, el marco de derecho y el rol de la abogada de la Consejería funcionan como contención y condición de posibilidad de las acciones y soluciones. En este sentido observamos en el protocolo, una práctica estratégica del derecho y del lenguaje jurídico, que les permite incidir en los agentes más conservadores, acelerando procedimientos y buscando salidas posibles que sean garantes tanto del marco regulatorio como de los derechos de las damnificadas.

En síntesis, el Protocolo constituye un hito en las políticas de género de la UNCuyo porque abrió un camino de democratización y transversalización de la perspectiva de género. Ha cumplido una función que excede su pertinencia administrativa y que se vincula con el reconocimiento de que la violencia de género también sucede adentro de la universidad, lo cual es un cambio de paradigma al momento de pensar las relaciones que se establecen en ella. El Protocolo ha permitido desnaturalizar, visibilizar y en ocasiones reparar discriminaciones y violencias. Con la sanción de esta normativa y el acompañamiento realizado por la Consejería, las personas damnificadas en la universidad comenzaron a tener la legitimación institucional para poder hablar y que sus situaciones sean contenidas. Esto no sólo ha impactado positivamente en ellas, por la posibilidad de exponer sus situaciones, sino también en la escucha institucional que se hace en torno a las mismas. Más allá de los obstáculos anteriormente mencionados, en términos generales, se ha podido pasar de la lectura de la violencia como un conflicto interpersonal a una lectura estructural donde la universidad tiene responsabilidad directa y puede implementar medidas de protección, prevención y reparación, además del posible proceso sancionatorio. Mediante las acciones de acompañamiento de estas situaciones y las acciones de articulación e incidencia sobre actores claves para mejorar su implementación, la Consejería ha buscado transversalizar la perspectiva de género instaurando nuevas prácticas y sentidos de igualdad en torno a la violencia de género.

La formulación de nuevas políticas de género

Por último, la Consejería ha formulado e impulsado una serie de proyectos que pueden interpretarse como nuevas políticas de género. Como mencionamos anteriormente, Rodríguez Gustá (2008) señala que transversalizar el género es incorporar la igualdad como criterio estructurante de las instituciones, como perspectiva en la elaboración de sus políticas, procesos y procedimientos. Desde su creación, este espacio ha ido identificando necesidades que requerían de nuevas herramientas y dispositivos institucionales para atenderlas. En este recorrido promovieron la formulación de nuevas políticas con perspectiva de género: Beca de Identidades plurales, Cupo laboral trans e intersex en el ámbito de la Secretaría de Bienestar Universitario, Protocolo de Intervención ante situaciones de violencia de género en el ámbito universitario, Proyecto de modificación del Protocolo, Cupo laboral para mujeres en situación de violencia en el ámbito del Comedor Universitario, Cupo en Residencias Universitarias para mujeres y personas del colectivo LGTTBIQ+ que se encuentren en situación de violencia, Licencia extraordinarias por situaciones de género para personal de apoyo académico de la UNCuyo, Licencias por estudios gineco-urológicos. A continuación describiremos brevemente estas iniciativas impulsadas.

Respecto de las políticas en materia de identidad de género, en diciembre 2015 se abrió la propuesta de la Beca de Identidades Plurales para personas trans que estudien en la UNCuyo. La Consejería participó de la formulación y redacción de este proyecto y en el acompañamiento de les aspirantes. Además, a lo largo de estos años se elaboraron otras iniciativas que promovieron el tránsito de dicha población por la universidad, como los instructivos para el cambio registral en los registros académicos y administrativos de la universidad y los baños sin género.

La beca de Identidades Plurales nació a partir de una articulación entre Consejería, la Dirección de Acción Social, dos organizaciones LGTTBIQ+ (15 de Julio y Click) y estudiantes trans que se encontraban finalizando sus estudios secundarios en un CENS impulsado por dichas organizaciones. Esta Beca se reglamentó formalmente en 2018 y consiste en una transferencia mensual de dinero y la gratuidad en el servicio del comedor. También contempla un dispositivo de acompañamiento integral para les becaes, articulado entre la Consejería y la Dirección de Acción Social (DAS) y la invitación a participar de un espacio grupal para identidades trans.

Además de ser una política de reconocimiento de derechos, esta iniciativa posibilita avanzar en la redistribución de oportunidades y recursos hacia las personas trans. No obstante, existen tensiones respecto de sus montos y cobertura. Estas becas tienen un cupo muy reducido (solamente 10 becades por año) y ofrecen bajos montos (alrededor de \$8.000 mensuales). Con el correr del tiempo la cantidad de aspirantes ha ido en aumento pero estos límites no se han actualizado, generando tensiones y rispideces con les becades y estudiantes que han quedado fuera de la selección. Estos condicionantes han sido señalados críticamente por el equipo de la Consejería y se han elaborado estrategias con la DAS y el grupo de becades para ampliar el cupo y el monto pero aún no se han logrado mejoras.

Aun así, esta política constituye una iniciativa valorable porque más allá de sus limitaciones, ha promovido condiciones más equitativas para el acceso y la permanencia en la universidad de una comunidad para la cual la posibilidad de realizar estudios superiores se encontraba blindada. Además, al ampliar y diversificar la comunidad universitaria, ha generado una interpelación hacia la institución, impulsando a revisar sentidos y prácticas binarias y a acomodar los dispositivos institucionales a las dinámicas y trayectorias de vida de les becades. Por ejemplo, se han rediseñado las formas de registro, reflexionado sobre los tratos, las formas de nombrar, las división por género en las residencias y los baños, los horarios de turnos y reuniones para promover la participación de les becades que trabajaban de noche, etc.

Otro proyecto vinculado a las políticas de identidad de género, fue el Cupo laboral trans e intersex en el ámbito de la Secretaría de Bienestar Universitario. Esta propuesta se elaboró en 2019 entre la Consejería de Género y la Dirección Acción Social de la SBU, en conjunto con les estudiantes de la Beca "Identidades Plurales" y con la colaboración de la Dirección de Género y Diversidad de la provincia de Mendoza. Perseguía el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para la integración social y laboral de las personas trans. Establecía la incorporación de un 1% mínimo y obligatorio para la Secretaría de Bienestar Universitario. Esta iniciativa fue formulada pero no llegó a implementarse.

En cuanto a políticas para la transversalización del género en las currículas académicas, el proyecto de Asesorías/Clínicas jurídicas vigente durante 2015 y 2016 implicó la creación de un espacio de formación profesional con perspectiva de género en el campo del derecho a partir de la articulación entre teoría y práctica. A la vez, fue

expresión del compromiso social de la universidad con la comunidad en general en tanto espacio de asesoramiento jurídico abierto a ella. Por otra parte, la iniciativa que habilitó la apertura del espacio para rotaciones en salud mental, convirtió a la Consejería y a la universidad en referentes de formación especializada con perspectiva de género en este campo. Este segundo proyecto, abrió un espacio de formación que hasta el momento no existía en el circuito provincial de rotaciones para la especialidad de Salud Mental.

En cuanto a políticas que se impulsaron en pos de generar herramientas institucionales para el abordaje de la violencia patriarcal, encontramos cuatro iniciativas.

En primer lugar el Cupo laboral para mujeres en situación de violencia patriarcal en el ámbito del Comedor Universitario, la cual buscó la inclusión laboral de mujeres estudiantes que transitaban situaciones de violencia. Esta propuesta se trabajó en un comienzo de manera informal con el Coordinador del Comedor Universitario y en 2019 se formalizó en un proyecto presentado ante el Secretario de Bienestar. El mismo contemplaba otorgar gratuitamente el servicio de Comedor y facilitar la inclusión laboral en esta dependencia a estudiantes que no contaran con los recursos económicos para solventarse y que se encontraran en una situación de violencia que ameritase una salida del hogar. La perspectiva que cruza esta propuesta es la de un abordaje integral que fomente procesos de autonomía. En este sentido, se busca que la independencia económica y simbólica otorgada por la inserción laboral sean factores que colaboren en el proceso de salida.

En segundo lugar, la creación de cupos especiales en las Residencias Universitarias para mujeres y disidencias en situaciones de violencia patriarcal. Desde la Consejería en articulación con la Dirección de Acción Social y la Dirección de Residencias, formularon un Protocolo y Reglamento de ingreso en las Residencias Universitarias que prevé tres plazas gratuitas para trabajar situaciones de violencia patriarcal que necesiten una salida habitacional provisoria. Tal cupo supone un alojamiento temporal (de 3 a 6 meses) que es evaluado y acordado entre la Consejería y la DAS junto con la persona damnificada. Además se ofrece el servicio gratuito de comedor. En caso de que dichas plazas no se encuentren disponibles se evaluará la posibilidad de otorgar un subsidio del Fondo de Emergencia Social, en pos de ofrecer un apoyo económico a la estrategia de salida. La asignación de estas plazas contempla situaciones donde se detecte expulsión del hogar de un varón por

sexualidad no normativa. Este proyecto ha tenido muy buenas repercusiones y ha otorgado al equipo de la Consejería un valioso recurso para articular estrategias integrales de salida en situaciones de violencia que revestían altos niveles de riesgo.

En tercer lugar, las “Licencias extraordinarias por situaciones de género por violencia de género”, implementadas desde 2015 y formalizadas mediante resolución del Consejo Superior en 2019, son el resultado de una articulación entre la Consejería, la Dirección de Políticas Públicas y Planificación y el Sindicato de Personal de Apoyo Académico y Asuntos Legales de la universidad. El proyecto surgió a raíz de algunos acompañamientos en violencia en los cuales el equipo de la Consejería detectó que era necesario contar con una licencia específica. Esta licencia se encuentra institucionalizada para personal de apoyo académico y otorga un plazo de 30 días con posibilidad de extensión a 60, con goce de haberes, así como también la justificación de inasistencias, reducción horaria y cambio del lugar de trabajo. Además, establece la potestad de la Consejería para acreditar la solicitud y la designa como espacio de abordaje ante la derivación por parte de la autoridad de aplicación (la Dirección General de Medicina del Trabajo dependiente de la Secretaría de Gestión Económica y Servicios de Rectorado). También señala a la Consejería como ente idóneo para elaborar informes que justifiquen la necesidad de cambio en el lugar de trabajo. Esta iniciativa resulta valiosa porque promueve herramientas que protegen a las damnificadas y sanciona un nuevo derecho en pos de evitar los perjuicios económicos, laborales y profesionales que las situaciones de violencia suelen acarrear.

En cuarto lugar, las profesionales de la Consejería en conjunto con el Área de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS), el IDEGEM y referentes feministas de la UNCuyo impulsaron la creación del “Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia contra las mujeres y personas del colectivo LGTTBIQ en el ámbito de la UNCuyo”, aprobado por el Consejo Superior en 2017. Estas actrices participaron en su redacción e incidieron durante años para su aprobación³³. Si bien el texto definitivo no lo expresa formalmente, la Consejería fue designada como área para la recepción, asesoramiento de los casos, elaboración de las denuncias y elevación del expediente.

³³ Reconstruyendo los antecedentes de este Protocolo, observamos que en septiembre de 2015 se elevó un proyecto de Protocolo desde el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales hacia el Consejo Superior de la Universidad. Esto nos hace suponer que existieron formulaciones previas a este año, colocando a la UNCuyo entre las primeras universidades nacionales que politizaron esta necesidad.

Con el andar de esta herramienta la Consejería ha podido evaluar su funcionamiento y proponer ajustes que tratan de reparar algunos obstáculos identificados en su implementación. Así, en el 2019 comenzaron a diagramar un proyecto de modificación del protocolo actual. Dicha propuesta de modificación mejora su redacción haciéndolo más accesible a la comunidad en general, aclara responsabilidades y circuitos para acelerar los tiempos en el procedimiento, crea una nueva figura responsable de su seguimiento dentro de las unidades académicas y amplía su alcance explicitando la incorporación de situaciones que afecten a menores de edad o que sucedan en el ámbito de la virtualidad o por fuera de las instalaciones universitarias. Respecto de esto último, el Anexo que incorpora la posibilidad de que niños, niñas y adolescentes sean denunciantes y que su voluntad y deseos sean tomados como eje articulador de lo que se impulse, constituye un documento novedoso y de avanzada en cuanto a la perspectiva y mecanismos que promueve. Al momento de redactar esta tesina, dicho proyecto de mejora del Protocolo se encontraba presentado ante el Consejo Superior, a la espera de tratamiento.

En cuanto a políticas relativas a los derechos sexuales y reproductivos, la Consejería impulsó la creación de las Licencias por estudios gineco-urológicos para personal universitario. Las mismas contemplan la inclusión de la urología como aspecto original que por un lado permite integrar a personas trans y por otro responsabiliza al conjunto de la ciudadanía en el control y cuidados de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) y otras afecciones genitales. Estas licencias fueron formuladas en 2015 pero no lograron institucionalizarse.

En todas estas nuevas políticas, observamos que la Consejería ha funcionado como agente multiplicador de las políticas de género en la universidad, participando activamente en la formulación e impulso de las mismas, sobre todo en temáticas vinculadas con la violencia patriarcal y la identidad de género. Podemos interpretar que estas acciones se inscriben en lo que Vazquez Laba y Rugna (2017) caracterizaron como un nuevo momento en las políticas de género universitarias, abocado a la intervención concreta para transformar estructuras de desigualdad y democratizar la vida universitaria. En estos proyectos observamos tanto lógicas de reconocimiento como de redistribución (Fraser, 1997). Reconocimiento, porque incorporan la preocupación por sujetos/as/es y problemáticas anteriormente invisibilizadas y que no formaban parte de las agendas de la institución. Redistribución

en el sentido de que reasignan y redefinen los criterios para el acceso a algunos recursos materiales de la universidad (residencias, becas, licencias, acceso al trabajo).

A su vez, vemos que muchas de estas políticas se impulsaron articuladamente con otros agentes de la comunidad universitaria, e incluso con actores externos, por lo cual supusieron prácticas de construcción de consensos, alianzas y un trabajo en conjunto para lograrlas. Asimismo, observamos como rasgo en común, que varios de estos proyectos comenzaron a funcionar sin resolución u ordenanza que los respalde, y que luego de un tiempo y el armado de algunas estrategias han logrado formalizarse. Otros no superaron su etapa de formulación y no llegaron a implementarse. En estos casos la negativa en la decisión política de asignar o ampliar recursos presupuestarios ha sido un límite. Con todo, concluimos que la Consejería ha promovido la transversalización de la perspectiva de género en la universidad a través de acciones que tuvieron que ver con la formulación de políticas de género dentro de la institución. Estas acciones en ocasiones crearon nuevas herramientas institucionales y en otras se apoyaron en algunas ya existentes, reorientándolas e incorporando en ellas la perspectiva de género, como en el caso de los cupos laborales y los cupos en residencia.

CAPÍTULO 5

Aspectos políticos-institucionales de la Consejería: inserción institucional, tensiones y desafíos

En el presente capítulo describiremos las características institucionales adquiridas por la Consejería como política de género implementada en y por la Universidad. La dimensión político-institucional de las políticas de género devela las tensiones y complejidades y por tanto desafíos que éstas encierran. Una política requiere de una estructura de organización y un conjunto de mecanismos y acciones administrativas y operativas mediante los cuales se pone en práctica. Dichos mecanismos y organizaciones se encuentran insertos en medios institucionales. (Anzorena, 2009; Beltrán Llavador, 2000; Moser, 1998).

Actualmente la Consejería es un área institucional inserta en la Secretaría de Bienestar Universitario, con jerarquía de coordinación estudiantil³⁴. En cuanto a su marco normativo, el área no está formalizada: su creación no se encuentra plasmada en ninguna acta administrativa, ordenanza o resolución. Esta ausencia de respaldo formal imprime ciertas particularidades en la forma en la que se implementa. Primero, no cuenta con presupuesto específico o propio, los recursos materiales y humanos que se destinan para sostenerla dependen directamente de la voluntad política de la gestión del momento. Segundo, no tiene una existencia legal en el organigrama de la SBU, lo cual genera poca claridad y tensiones respecto del lugar y la jerarquía que se

³⁴ Más adelante describiremos esta jerarquía institucional dentro del organigrama de la SBU.

le asigna en la trama institucional³⁵. Aun así, se desarrolla avalada por algunas resoluciones internas a la universidad en las cuales se encuentra mencionada y su accionar se enmarca en un conjunto de leyes nacionales y pactos internacionales de derechos³⁶.

En consonancia con esta débil institucionalización, el espacio no tiene una estructura organizativa formal, el único rol formalmente asignado por la gestión es el de la coordinadora, el cual se creó recién en 2020 y lo desempeña Aleyda Yanes. Sin embargo, hacia el interior las trabajadoras han definido formas de organización y una división de tareas adecuada al trabajo que realizan en la cotidianeidad. El rol de la coordinadora consiste principalmente en participar de instancias de gestión institucional en representación del espacio, asistir a reuniones de gabinete de la SBU, mantener la comunicación con las autoridades directas y realizar la coordinación interna del equipo. Si bien este rol representa una diferencia en cuanto a responsabilidades, hacia adentro no se ejerce verticalmente como dirección: el equipo tiene una estructura de participación y comunicación democrática y sostiene prácticas de horizontalidad en la toma de decisiones.

En cuanto a los recursos materiales, la Consejería tiene un espacio de uso exclusivo: una oficina de trabajo para el equipo y un pequeño consultorio para la atención. Este espacio físico es reciente, se obtuvo en 2019³⁷. Desde 2015 hasta 2017 trabajó dentro de las oficinas de otras áreas ubicadas en el Comedor Universitario, sin un espacio físico ni fijo ni propio, lo cual generaba inconvenientes para garantizar la intimidad y confidencialidad de los abordajes, dificultando la atención y provocando malestares en el equipo y en las áreas con las que compartía espacio. En 2017 obtuvo un lugar propio, pero no adecuado debido a su tamaño y falta de insumos y en 2019 cambió al espacio actual. Respecto de los insumos con los que cuenta, desde 2019 el espacio obtuvo mejoras. Actualmente dispone de dos computadoras, una impresora, una mesa redonda, sillas, escritorios y un mueble para organizar ficheros y expedientes.

Los cargos y las formas de contratación del personal del área son uno de los puntos que genera mayor tensión en la forma en la que esta política se implementa. Si

³⁵ Hay una cultura organizacional en la Universidad de no correspondencia entre organigramas formales y organigramas funcionales que se repite en otras dependencias de la UNCuyo.

³⁶ Se adjunta en anexos marco normativo de fondo y listado de ordenanzas internas a la universidad en el cual se menciona la existencia del espacio

³⁷ Se adjunta en anexo línea cronológica donde pueden apreciarse los cambios en cuanto al recurso del espacio físico.

bien con el paso de los años han existido mejoras en los recursos humanos destinados a la Consejería: mayor cantidad de personal, algunas mejoras salariales, algunas integrantes pasaron de facturar para la Fundación de la UNCuyo a tener contratos de prestación de servicio, se creó el rol de coordinadora asignándole un contrato de gestión; las formas de contratación laborales siguen siendo precarias y dispares entre las profesionales con la misma jerarquía y funciones. Debido a que no se registra en el organigrama legal, la Consejería no cuenta con cargos de planta propios³⁸. Poseen un contrato de gestión para la Coordinadora que también ejerce como psicóloga; un contrato de prestación de servicios para la abogada; un contrato de prestación de servicios para una de las trabajadoras sociales, y otra psicóloga sin contrato que factura como prestadora. Esta variedad de formas de contratación también genera disparidades en las cargas horarias de cada una de las integrantes del grupo: una persona tiene 40 horas semanales, dos 30 horas y dos 15 horas. Dicha situación exige del equipo esfuerzos extras de coordinación y estrategias de conciliaciones horarias para garantizar los abordajes interdisciplinarios. Además, los bajos salarios las han llevado en ocasiones a buscar financiamientos externos para impulsar o sostener algunas acciones que de otra manera no se alcanzarían a retribuir.

Estas precarias condiciones contractuales provocan malestares y desgastes en las trabajadoras del espacio. En las entrevistas realizadas ha sido recurrente el malestar manifestado al respecto:

_[Nosotras] hemos trabajado muy por encima de la oferta laboral que nos hace la Universidad (...)" (Fragmento entrevista a trabajadora del espacio, noviembre 2021)

_[La consejería] se ha quedado muy desfasada en lo que tiene que ver con lo salarial y los derechos laborales, obra social, aportes, somos monotributistas todavía, (...) -¿Y hasta cuándo? ¿Hasta cuándo un espacio sostenido por este lomo? (...)

_ [hablando de la relación laboral con la Consejería] yo no pertenezco, yo no tengo vínculo de dependencia con la universidad.

_Desde lo personal y lo profesional, no veo ningún horizonte de mejoras. (Fragmentos entrevista grupal a trabajadoras del espacio, diciembre 2021)

Identificamos así que los malestares que emergen en cuanto a las características institucionales del espacio son las condiciones laborales y su débil institucionalización. Como describimos más arriba, la inexistencia normativa tiene consecuencias directas sobre la forma en la que esta política se implementa: al no tener un presupuesto pautado específicamente ni para recursos ni para cargos,

³⁸ Una de las integrantes tiene un cargo como personal de apoyo académico, pero éste pertenece a otra área de la Secretaría y la trabajadora ejerce en la Consejería por pedido/decisión propia.

quedan a merced de la voluntad política de las autoridades para designar personal año a año, quedando su continuidad atada a los cambios de gestión. A su vez, estas condiciones precarias generan desgastes en el personal que no vislumbra posibilidades de proyectarse profesionalmente ni realizar carrera dentro de la institución, aumentando las posibilidades de recambio en el equipo ante mejores ofertas laborales, lo que produce discontinuidad en el espacio.

El pedido de institucionalización del espacio ha sido constante por parte de las trabajadoras hacia las autoridades de la Secretaría. Desde el año 2016 hasta 2021 los informes incluyen pedidos de mejoras laborales y una resolución que formalice el área. Como estrategia para lograrlo, han formulado en dos ocasiones proyectos de creación y uno con pedidos de cargos, y los han elevado a la SBU para que los presenten ante el Consejo Superior, instancia a la que no han logrado llegar. La informalidad en este aspecto es interpretada por las trabajadoras como un riesgo y un límite para la efectividad de esta política:

[No tener un acta de creación] implica que el espacio es fácilmente desarmable. Implica que no tengamos las condiciones laborales que corresponde que tengamos, los sueldos que corresponde que tengamos en base a nuestra trayectoria, nuestra profesión, el riesgo con el que laburamos. Sobre todo, ahora que estamos trabajando con situaciones institucionales [protocolo], para mí, el no tener resolución agrava. Porque a la hora de participar en el armado, en la articulación de una denuncia contra alguna autoridad, esta debilidad institucional puede tener muy malas consecuencias para las trabajadoras del espacio (Entrevista a integrante del espacio, noviembre 2021)

Así, la forma de institucionalización de las políticas de género en el ámbito UNCuyo resulta un punto neurálgico, más tratándose de aquellas que garantizan el abordaje de las violencias patriarcales que suceden dentro de la institución. Este riesgo que describen las integrantes del equipo puede enmarcarse en lo que Rodríguez Gustá (2008) diagnostica como debilidades en las maquinarias de género. El carácter institucionalizado de las mismas es un factor clave para poder transversalizar el género. Una débil institucionalización es signo de pocas capacidades para lograr transversalizar la perspectiva porque implica poca jerarquía, ausencia de presupuestos, inestabilidad en el personal, mayor vulnerabilidad a los cambios de gestión, recortes presupuestarios, entre otros. Para el caso de la Consejería, la voluntad política favorable ha sido un factor posibilitador de su creación, sostenimiento y continuidad, acompañada siempre de estrategias de negociación que las mismas trabajadoras instrumentaron para incorporar integrantes, mejorar las condiciones laborales y los recursos materiales. Aun así, la formalización del espacio es un límite sobre el cual estas negociaciones no logran avanzar.

Caroline Moser (1998) señala la importancia de identificar la naturaleza de las trabas en los procesos de planificación, si se trata de trabas técnicas o políticas, ya que de ello depende el “margen de maniobra” en los contextos específicos. Para comprender la naturaleza de estos límites describiremos brevemente aspectos institucionales de la Secretaría de Bienestar y la inserción de la Consejería en esta trama institucional.

La Secretaría de Bienestar Universitario es una de las secretarías dependientes de Rectorado de la Universidad Nacional de Cuyo³⁹, la misma “brinda servicios y beneficios para la comunidad universitaria, principalmente para los estudiantes. En sus tres sedes, Gran Mendoza, San Rafael y Bariloche, desarrolla acciones que promueven una mejor calidad de vida. Coordina y gestiona programas de becas, servicios de salud, comedor, jardines maternos, residencias, deportes y turismo”⁴⁰. Según las entrevistas realizadas, es la Secretaría que más presupuesto maneja en toda la universidad, debido a su tamaño, la cantidad y tipo de dependencias que tiene. De esta depende el funcionamiento de varios edificios donde se prestan servicios para una gran cantidad de usuarios y usuarias (comedores, club, residencias, dos jardines maternos, salud estudiantil, tres establecimientos para el turismo). Es descrita por su titular, Lic. Gustavo Montoya, como “una Secretaría de servicios, porque básicamente maneja todos los servicios que ofrece la Universidad” (Entrevista con secretario de Bienestar, diciembre 2021).

Su objetivo está vinculado principalmente a la contención de los y las estudiantes en su trayectoria como universitarios/as, contención social (becas, residencias, salud, comedor) pero también mediante servicios que facilitan y acompañan este trayecto (deportes, recreación, turismo). La gestión actual sostiene una visión de “actuación presencial”.

_Nosotros en la Secretaría de Bienestar tenemos un rol que obviamente tiene que ver mucho con lo social y que tiene que ver mucho también con la actuación de lo presencial y con una situación de contención para lograr que los y las estudiantes puedan avanzar en sus carreras (...). Yo continúo con la gestión [del secretario anterior] que creo que tenía esa visión, una visión de contención, que no es solucionar todos los problemas de las personas (...) nosotros lo que buscamos es que quienes han ingresado al sistema universitario puedan tener una ayuda para avanzar en su carrera y para poder recibirse (...).” (Entrevista con Secretario de Bienestar, diciembre 2021).

³⁹ Se adjunta en Anexo Figura 3 con organigrama del Rectorado y sus secretarías dependientes, de acuerdo a Ordenanza 0052/2018 C.S.

⁴⁰ Página de bienestar <https://www.uncuyo.edu.ar/bienestar/institucional>

Observamos en este fragmento que la visión de la Secretaría es estar presentes en la vida estudiantil contribuyendo mediante servicios, incentivos y facilidades al sostenimiento de las trayectorias académicas. La Consejería como política se enmarca en esta visión, principalmente en sus líneas de trabajo vinculadas con la asistencia integral para garantizar derechos y promover el bienestar de las personas en su tránsito por una universidad libre de violencia y discriminación.

La estructura administrativa formal de la Secretaría de Bienestar está conformada a nivel de gestión por el Secretario de Bienestar y órganos consultivos, asesores y de coordinación. A nivel de apoyo académico, en un primer escalón de la jerarquía, por direcciones generales; en un segundo escalón por direcciones que prestan básicamente servicios y en un tercer escalón, por departamentos y programas específicos⁴¹. Sin embargo, esta estructura formal no se condice con las áreas que efectivamente funcionan en la SBU.

Actualmente en la estructura funcional de la Secretaría existen⁴²: 3 áreas de asesoría, 6 Direcciones y 6 Coordinaciones. Estos espacios institucionales no coinciden exactamente con la estructura legal de la Secretaría. Las áreas de asesoría son: Consejo asesor; Unidad de gestión administrativo financiera y Área de Planificación estratégica. Las direcciones corresponden al nivel de apoyo académico y son: Dirección general de deportes, recreación y turismo, de la que dependen Dirección de Deportes y Recreación y Dirección de Turismo; Dirección general de jardines maternos; Dirección de Acción Social; Dirección de Salud Estudiantil; y Dirección de Residencias. Las coordinaciones son: Coord. de Comunicación Institucional, Coord. de Comedores, Coord. de Ciudadanía Universitaria y participación, Coord. De Salud Integral, Coord. de Derechos Humanos, Género y Cultura; Coord. de Compromiso Social Universitario. De estas seis coordinaciones, la Coord. de Comunicación realiza un trabajo más institucional de gestión, la Coordinación de Comedores tiene una función de apoyo académico. El resto de las son definidas como “coordinaciones estudiantiles” porque se pensaron como áreas políticas que realizarían tareas de sensibilización, promoción y contacto con el estudiantado. Las coordinaciones estudiantiles y de comunicación fueron creadas por la gestión del actual gobierno universitario⁴³ y se proyectaron conforme a objetivos

⁴¹ Se Adjunta en anexo Figura 4 con organigrama legal de la Secretaría de Bienestar según ordenanza del Consejo Superior 0096/2004.

⁴² Ver Figura 1 Bosquejo de organigrama funcional, incluida en este capítulo..

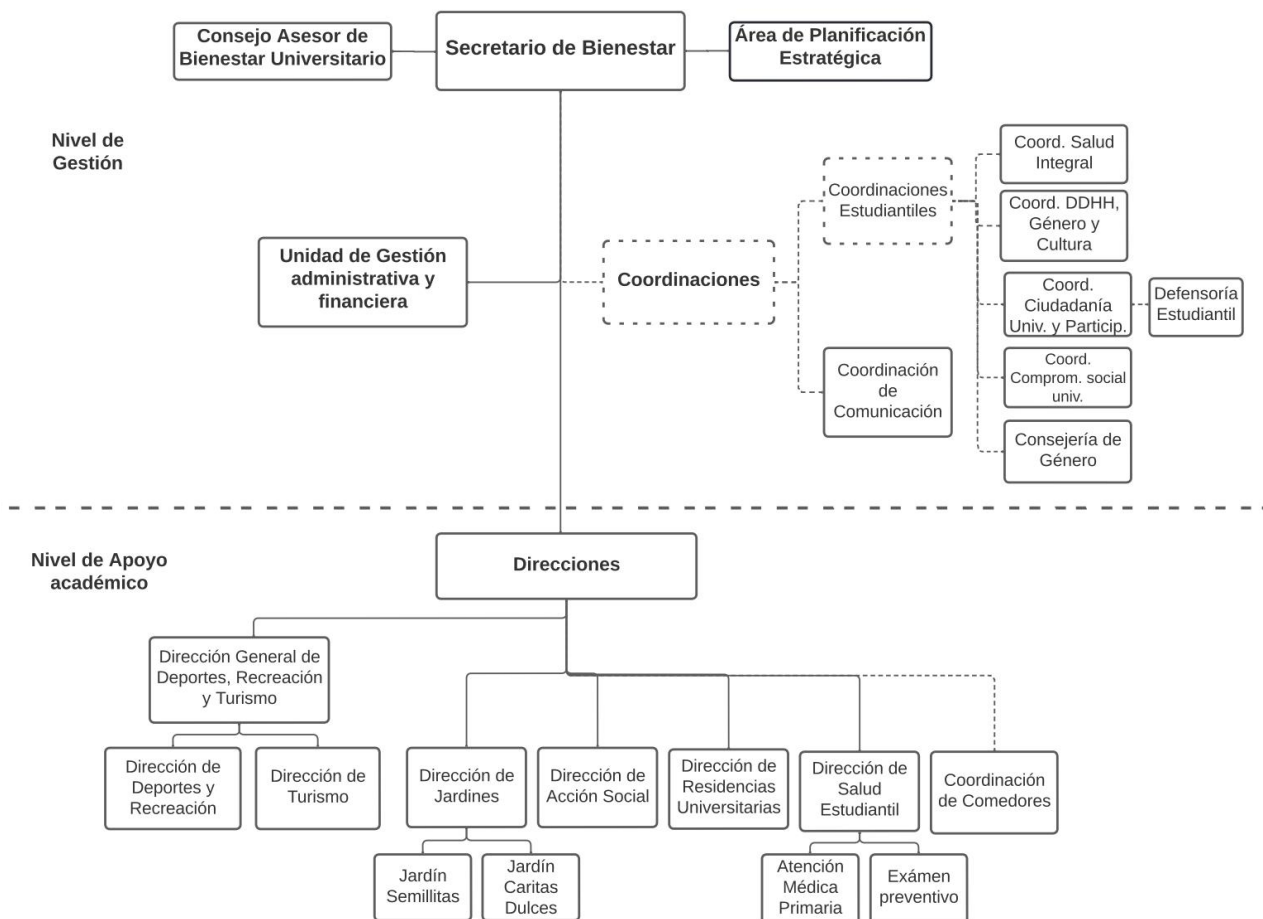
⁴³ Gestión Ing. Agr. Daniel Pizi (2014-2018)

definidos por ésta. En este sentido no forman parte de la estructura fija de la SBU y tienen una estructura más flexible asociada a las decisiones estratégicas de la gestión. Por este motivo están a disposición de cambios, reconfiguraciones e incluso discontinuidades si ello se considera estratégico.

_Las coordinaciones se crearon con esta gestión, (...) con la primera gestión de Pizzi, viendo que necesitaban herramientas de abordaje más cercanas a los estudiantes y a los claustros en general (Fragmento entrevista con el Secretario de Bienestar, diciembre 2021).

Además existen dos espacios que se ubican en la misma jerarquía que las coordinaciones y comparten características institucionales de estas: la Defensoría Estudiantil (creada en 2015 con resolución del C.S. y alojada con posterioridad como un servicio de la Coord. de Ciudadanía Universitaria y participación) y la Consejería.

Figura 1: Bosquejo de Organigrama Funcional de la Secretaria de Bienestar Universitario 2021



Fuente: Elaboración propia en base a información brindada por informantes clave

Como mencionamos anteriormente, la inserción de la Consejería en la trama de la Secretaría ha ido variando con los años. Ha dependido de distintas áreas hasta el momento en que se independizó como coordinación: en 2015 comenzó siendo parte del Programa Mujeres Libres, que se alojaba dentro de la Dirección de Acción Social; en 2016 al crearse la Coordinación de Género, Derechos Humanos y Cultura, la Consejería pasó a alojarse en su interior junto al Programa Mujeres libres; en 2017 el Programa Mujeres Libres se trasladó de la Secretaría de Bienestar a otra Secretaría de Rectorado y la Consejería salió de la Coordinación de género, derechos humanos y cultura, pasando a conformarse como un área independiente que quedó homologada en cuanto a jerarquía con el resto de las coordinaciones estudiantiles.

No ha sido fácil reconstruir el lugar de la Consejería en la estructura de la Secretaría ya que la inexistencia de un organigrama formal que se asemeje a la estructura real con el que efectivamente se organiza la institución, hace que la información disponible esté desactualizada y resulte confusa⁴⁴. El secretario explica que este desfase entre estructura formal y estructura funcional se debe a las dificultades para actualizar los organigramas de acuerdo con las funciones que van asumiendo y cumpliendo las diferentes áreas.

_ Todas las coordinaciones originalmente si uno las mira, existía una sola, pero el trabajo hizo que existieran. Porque la modificación del organigrama haría que tuvieras que modificar las plantas, por eso en general no es fácil modificar un organigrama (...) (Entrevista a Secretario de Bienestar, diciembre 2021).

Existe una serie de complicaciones normativo-burocráticas que dificultan la posibilidad de ajustar el organigrama formal al real y -según explica el funcionario y otros informantes- es un fenómeno que se repite en la universidad. Estas complicaciones se deben a que se requiere la aprobación del Consejo Superior y la votación de partidas presupuestarias y cargos para las dependencias que se creen. Al respecto, expresa el titular de la Secretaría:

_ [La posibilidad de crear cargos] es muy compleja ... hoy la Secretaría funciona de esta manera, con estas direcciones y estas coordinaciones que yo te planteaba. Funciona efectivamente así, más allá que en lo formal diga otra cosa. Pero, me parece que para que existiera [la Consejería] es más fácil hacerlo de esta manera. Porque cualquier modificación de estas tiene que ir al Consejo Superior, el Consejo Superior es un órgano político, entonces a veces puede ser que llegue una modificación en el organigrama y quieran decir "Ah no, pero yo no quiero que esté así, quiero que esto esté acá", porque eso lo pueden hacer..." (Fragmentos entrevista a Secretario de Bienestar, diciembre 2021)

⁴⁴ La Consejería en la página de la UNCuyo aparece como un servicio dependiente de la Coordinación de Género Derechos Humanos y Cultura. En la página de Bienestar Universitario figura como un área independiente por fuera del listado de Coordinaciones, pero tampoco aparece junto a las Direcciones.

Si bien se reconoce desde la gestión la necesidad de adecuar el organigrama formal al funcionamiento concreto de la Secretaría, ante las restricciones y condicionantes estructurales, se han creado los espacios por el camino más ágil. Señala Beltran Llavador que los localismos institucionales -las formas de hacer, las lógicas que operan, las normas explícitas y los acuerdos implícitos de un entorno institucional- determinan las formas en las que se implementan las políticas. En palabras del autor: “Las organizaciones no son otra cosa que las formas particulares en las que se proyecta y materializa una institución” (Beltrán Llavador 2000, p. 90). Para el caso de la SBU, la gestión “de hecho” ha sido la forma posible y más rápida para concretar las voluntades, por lo cual algunas políticas formuladas se planificaron sin contemplar los aspectos normativos trayendo como consecuencia formas de implementación institucionalmente precarias. Esta plasticidad en las estructuras organizativas es parte de una cultura política y administrativa de las instituciones que les permite atender necesidades y realizar las voluntades de la gestión dentro de las posibilidades materiales que tienen. Es la manera que encuentran las gestiones para redistribuir de una forma flexible y expedita los recursos de acuerdo con objetivos que, al fin y al cabo, se rigen por los ciclos de los cambios de las voluntades políticas.

Para la autoridad, que no exista una ordenanza de creación de la Consejería se debe a la dificultad de modificar el organigrama de la SBU, porque ello implicaría crear cargos de planta y esto es una decisión que les excede. La razón que explica es operativa: “para que existiera el espacio era más fácil hacerlo de esta manera”. En cambio, para las entrevistadas las trabas son de naturaleza política. Según ellas, las dificultades en la institucionalización se deben a la falta de voluntad de las autoridades. La resistencia a la institucionalización sería de esta manera producto de barreras burocráticas y políticas frente a un espacio políticamente autónomo y potencialmente incómodo a los intereses de cualquier gestión.

Observamos en esto que lo político es otro punto de tensión. Políticamente, la Consejería se inserta en la trama institucional desde sus inicios como un espacio sostenido y coordinado por profesionales que ingresaron por sus trayectorias y perfiles especializados y no por afinidades político-partidarias. En este sentido, se configura como una oficina que realiza una tarea técnico-profesional. Asimismo, la no-pertenencia política partidaria y la cercanía al feminismo autónomo son componentes identitarios del espacio. Este posicionamiento de la Consejería como espacio autónomo -partidariamente hablando- es un desafío para las relaciones

políticas con el entorno institucional en el que está inserta. Hacia adentro, el mismo equipo se reconoce ajeno a las lógicas político-partidarias y señala que esto le ha significado cierta debilidad para incidir estratégicamente ya que no cuenta con el respaldo de ninguna fuerza política dentro de la universidad. Hacia afuera, este conflicto tensiona las relaciones con la autoridad porque choca con el lugar institucional que se le ha asignado a la Consejería de “coordinación” en tanto espacio de gestión.

Virginia Guzmán (2001) señala que las instituciones no solo están conformadas por reglas, se regulan también mediante restricciones simbólicas y políticas, creencias y códigos culturales. Como vimos anteriormente, las coordinaciones son espacios creados por la gestión y responden a objetivos asignados por ésta. Sin embargo, la Consejería se creó de otra manera e impulsada por otros objetivos. Luego, producto del devenir de los movimientos institucionales y de los localismos de la SBU, ha quedado alojada en el mismo lugar institucional que estas coordinaciones y con condiciones contractuales y presupuestarias directamente dependientes de las voluntades políticas. Esto constituye un desafío, no solo por la debilidad institucional que ello implica, sino porque la forma institucional adquirida por la Consejería entra en tensión con la cultura organizacional del equipo interno que la sostiene.

Constituye otro desafío, que aquello que está movilizando un proceso de mejoras y transformación en la universidad a partir de la puesta en marcha de políticas transversalizadoras del género, sea sostenido por el accionar de trabajadoras precarizadas. Nos alerta que estas precariedades institucionales y laborales constituyan un riesgo de discontinuidad, vaciamiento o *evaporación* (Moser, 1998). Una débil institucionalización atenta contra las tareas de las políticas de género y pone en riesgo los logros alcanzados.

Características, tensiones y desafíos en su jerarquización

La posición jerárquica de los organismos determina el acceso a los recursos y su autoridad en una trama institucional (Anzorena, 2007; Guzmán, 2001; Rodríguez Gustá, 2008). En torno a este punto, la política estudiada muestra una serie de tensiones respecto de su jerarquía institucional.

Como vimos, en la estructura de la SBU existen distintas jerarquías y distintos niveles: Coordinaciones y Direcciones, niveles de apoyo académico y niveles de gestión política. Como se mencionó, actualmente la Consejería se encuentra alojada en la jerarquía institucional de coordinación estudiantil. Las coordinaciones estudiantiles son espacios que no realizan atención sino tareas de sensibilización hacia el estudiantado. Además, están coordinadas por estudiantes y persiguen objetivos definidos estratégicamente por la gestión. Estos rasgos hacen que tengan una estructura más flexible sin precisar demasiados recursos. En contraste, las Direcciones son servicios que forman parte de la estructura fija de la SBU: están orgánicamente más consolidadas y realizan un trabajo más complejo por lo cual cuentan con cargos de planta, personal profesionalizado y recursos materiales estables. Las trabajadoras sostienen que la naturaleza de la Consejería la diferencia sustancialmente de las coordinaciones estudiantiles:

_(...) nuestro laburo dista muchísimo de lo que hacen las Coordinaciones Estudiantiles que, primero, están normalmente gestionadas por estudiantes y hacen laburos de sensibilización, de difusión muy orientadas al estudiantado y la Consejería es mucho más compleja. La Consejería tiene más un sentido de funcionamiento como Salud Estudiantil, donde se ofrecen servicios, se trabaja con riesgo (...) nuestra disputa hoy tiene que ver con darle otra jerarquía a la Consejería (...) nosotras pensamos que deberíamos ser una Dirección y no una Coordinación Estudiantil (Entrevista a integrante del espacio, noviembre 2021).

El equipo explica esta distinción no sólo como un acto de adecuación nominal, sino como una estrategia para disputar la asignación de recursos materiales y simbólicos en su medio institucional. En las entrevistas, las trabajadoras narran que las condiciones materiales en las que trabajan las coordinaciones no han sido las adecuadas para las tareas que realiza el espacio. Así, han conseguido aumentar paulatinamente los recursos con los que cuenta, llegando al punto de ser la coordinación con más personal y mejores insumos. Además, las tareas de atención y acompañamiento que realiza la Consejería se asemejan más a las de las Direcciones que a las de las Coordinaciones. Esto se evidencia en el perfil profesional que se requiere de sus trabajadoras, la carga horaria que poseen y las articulaciones institucionales que realizan. Sin embargo, estas evidencias no han motorizado cambios en su jerarquización, lo cual da lugar al surgimiento de tensiones respecto del reconocimiento material y simbólico que el lugar actual implica.

Por otro lado -y vinculado a la autoridad institucional que tiene la Consejería- las trabajadoras señalan que, a partir de la creación y puesta en marcha del Protocolo,

el espacio ha adquirido funciones y responsabilidades para las cuales su investidura resulta compleja.

_A mí me parece que estaría bueno que la Consejería no dependiera de nadie, que fuera así como otra Secretaría. Porque (...) si denuncian por ejemplo a un secretario, ¿cómo haríamos? Su objetivo es transversal, para ser transversal no tiene que depender de nadie. (...)

_Depender de la Secretaría de Bienestar tienen que ver con garantizar derechos de los estudiantes, entonces ahí es como que me cierra estar en este lugar. Pero cuando ya entramos en toda la movida del Protocolo, no me cierra. (...) nos deja ahí como raro, porque es una cuestión muy heavy, muy importante, y a la vez estamos en un espacio que no tiene un lugar muy claro. No sé, eso me hace ruido y aún no lo resuelvo. Pienso ¿cuál sería el lugar para nosotras? ¿qué sería lo posible? Y todavía no lo sé". (Fragmentos entrevista grupal con tres trabajadoras del espacio, diciembre 2021)

Identificamos en estos fragmentos descontento respecto de la dependencia institucional del espacio, vemos una tensión entre las funciones que se le asignan y la inserción que tiene. La Consejería es una política que habiendo iniciado como un espacio de atención, formación y sensibilización para estudiantes y la comunidad en general, devino en ente aplicador de un Protocolo institucional sin reajuste de sus condiciones materiales, normativas e institucionales (de recursos pero también de formalización y jerarquización) para asumir esta potestad.

La capacidad de incidencia y el margen de acción de los espacios de género varían según el lugar que tienen en la trama institucional (Anzorena, 2007; Guzmán, 2001; Rodríguez Gustá, 2008). De acuerdo con lo observado en la implementación del Protocolo, en ocasiones la Consejería ha encontrado dificultades para incidir sobre otros espacios que intervienen en el procedimiento. Si bien el área ha adquirido un creciente reconocimiento como agente idóneo encargado de estas intervenciones que le ha dotado de autoridad y ha vuelto audibles sus intervenciones, en ocasiones encuentra obstáculos para realizar seguimientos y exigir celeridad. Estas limitaciones pueden analizarse a partir de lo que Beltrán Llavador (2000) explica como las tensiones entre "lo organizado" y "lo organizante". Las instituciones actúan fundamentalmente mediante un conjunto de reglas y normas que estructuran lo organizado, mientras que lo organizante es aquello que se va definiendo en la cotidianeidad institucional. En términos culturales -de sentidos y prácticas que circulan en la UNCuyo- la Consejería ha adquirido potestad y autoridad para "hacer". Pero, en términos formales esta facultad para "hacer" no se encuentra respaldada normativamente: la Consejería no aparece nombrada en la letra del protocolo, no tiene existencia como un espacio de la estructura fija de la secretaría a la cual pertenece y su jerarquía institucional es confusa. Si bien la estrategia de dar formaciones,

sensibilizar, construir acuerdos con decisores les ha dado cada vez más margen de maniobra y capacidad de incidencia, el equipo en ocasiones encuentra límites para cumplir su función: “ahí nosotras ya no podemos decir más”; “hay momentos en donde la cosa se traba, donde nosotras no podemos hacer”; “ya no depende de nosotras”; “intentamos hacer seguimiento, pero más que eso no podemos”; “y ahí le decimos “vamos a intentar que no se trabe” pero no sé, no sé si podemos evitarlo, ¿viste?” (Expresiones de distintas trabajadoras del espacio para referirse a dificultades en la implementación del Protocolo, entrevista grupal, diciembre 2021). De este modo, interpretamos que la inexistencia de una norma que designe formalmente la autoridad de la Consejería en este circuito disminuye sus capacidades para desarmar las barreras que emergen.

El margen de acción del espacio

A partir de las indagaciones realizadas, nos llaman la atención algunos aspectos paradójicos en el grado de autonomía del espacio en relación con su poca jerarquía institucional. El margen de acción y la autonomía de los espacios institucionales suelen tener correspondencia con su rango: a mayor jerarquía mayor margen de acción (Anzorena, 2007; Guzmán, 2001; Rodríguez Gustá, 2008).

De acuerdo con las entrevistas, la Consejería cuenta con un gran margen de acción en la definición de los objetivos que se plantea, en los proyectos que lleva a cabo y la forma en que se organizan internamente.

_Eso también siempre fue una fortaleza de la Consejería, nosotras siempre pudimos hacer, dentro de lo que nos compete, bastante lo que queríamos y eso nos permitió hacer cosas muy distintas (Entrevista a trabajadora del espacio, noviembre 2021)

En su trayectoria la Consejería ha definido los lineamientos que ha considerado estratégicos y pudo desarrollarlos sin mayores impedimentos, lo cual le ha permitido incorporar nuevas perspectivas y prácticas al hacer institucional. Observamos que el espacio produce contenidos con una impronta feminista novedosa para la universidad: talleres de autodefensa, la incorporación de perspectivas no punitivas en el abordaje de violencias, la interpelación al trabajo con masculinidades, propuestas no adultocéntricas en el trabajo con secundarios, el uso del lenguaje no binario, la construcción de discursos no heteronormados en torno al placer y al consentimiento,

entre otros. Además, la selección de las personas que se han incorporado a trabajar ha sido siempre una decisión interna. Esto ha favorecido la conformación de un equipo sólido en el que los vínculos de confianza, reconocimiento mutuo y afecto son un pilar para el sostenimiento del trabajo. Las profesionales destacan este punto como uno de los aspectos más agradables de trabajar allí: todas han llegado al espacio eligiéndolo, así como también el equipo las ha elegido como compañeras.

Esta relativa potestad para hacer también se encuentra reflejada en las formas de organización del trabajo: la mayoría ha podido definir sus horarios laborales y contar con cierta flexibilidad al respecto. Esto funciona como un factor compensador de la baja remuneración y las precarias condiciones de contratación anteriormente mencionadas. Explican que entre ellas se organizan para cubrir las tareas y garantizar las funciones que tienen permitiéndose licencias ante complicaciones que puedan surgir. Algunas integrantes relatan que han podido -aún sin tener derecho a licencias- transitar sus embarazos y maternidades en un clima laboral que las ha acompañado y contenido. Por otro lado, la libertad en la definición de las tareas les posibilita realizar abordajes de calidad, destinando tiempos que exceden a los que habitualmente se da para turnos y consultas en otras instituciones. Así, en observaciones de campo hemos visto que las consejerías pueden llegar a durar una hora u hora y media y que se ha atendido a usuarias durante dos o tres años. Esto escapa completamente a lógicas administrativas que suelen operar en otras instituciones donde se imponen turnos cronometrados y un máximo de prestaciones por paciente.

Hemos identificado dos factores que consideramos explican y le imprimen complejidad a la característica que estamos describiendo.

Por un lado, que el margen de acción está asociado al reconocimiento. Existe por parte de las autoridades y responsables institucionales un reconocimiento y confianza hacia el personal como profesionalizado e idóneo para la tarea. La especialización en perspectiva de género y las trayectorias de las profesionales les dan ante sus superiores investidura y autoridad, porque son especialistas en temas en los que el resto de la estructura no lo son. Así, los responsables institucionales destacan que el espacio “sabe que hacer” y que tiene un equipo consolidado, por lo cual confían en el trabajo y deciden no intervenir. Este margen de acción está referido a los abordajes y a las intervenciones y es expresado por las autoridades como una decisión: podría tener un mayor control, pero deciden hacerlo de esta manera por confianza y reconocimiento hacia los criterios con los que trabaja la Consejería.

Por otro lado, entre las trabajadoras circulan otros sentidos que explican este fenómeno en términos de invisibilidad y aislamiento: el espacio gozaría de una paradójica autonomía porque es “invisible” a las lógicas que predominan en su entorno institucional. Sostienen que el trabajo cotidiano y complejo de sus abordajes no puede ser plasmado completamente en los informes que presentan a la gestión ni puede ser reflejado en números estadísticos:

_(...) [*Hablando de un acompañamiento hacia una estudiante que pudo salir de una situación de violencia*] Pero presenciar esas situaciones, esas posibles salidas que han sido muchas, es un ejemplo de muchas situaciones que hemos trabajado, de todo tipo. Y eso no le llega a [las autoridades], no lo saben, porque no se ve en las estadísticas (...)

_y hay una flexibilidad en ese sentido. Hemos estado horas, días y meses para hacer una atención, para atender a una persona, mucho más de eso, un año y medio, dos, tres. Y esa posibilidad está dada por nosotras mismas. Por nosotras y no es cuestionada tampoco, porque en esto también es invisible nuestro trabajo, es la ventaja de la invisibilidad. (Entrevista grupal a trabajadoras del espacio, diciembre 2021)

Lo que anteriormente se expresó como margen de acción ahora es explicado por las mismas trabajadoras como un “dejar hacer”. Se deja hacer una tarea que resulta inconmensurable para las lógicas institucionales con las que se evalúan las gestiones: rendición de números, informes, estadísticas. Según las profesionales, la calidad y la cualidad de las prácticas realizadas en los acompañamientos no pueden ser traducidas a estos lenguajes, quedando invisibilizadas y segregadas del campo de interés de las gestiones.

Además, en todas las entrevistas ha emergido una caracterización del espacio como relativamente aislado del movimiento institucional. El espacio durante muchos años –desde 2015 hasta 2019- no participó de las reuniones institucionales de gabinete, lo cual le ha dificultado ser parte de discusiones, acceder a ciertos recursos, estar al tanto de los escenarios y coyunturas. En algunas oportunidades encontró obstáculo para que sus actividades sean difundidas y para ser incorporado en la página institucional. En ocasiones también tuvo dificultades para que la autoridad anterior las reciba en reuniones.

Esta situación ha ido cambiando a partir de 2019, cuando ingresó al equipo una persona con formación en ciencias políticas y vínculos con las autoridades y con mayor fuerza desde el ingreso del nuevo Secretario. Desde su asunción el nuevo funcionario ha mostrado interés por realizar un seguimiento del área y participar de las actividades institucionales del espacio, garantizando su presencia en esas instancias.

Además, ha mejorado la comunicación con el equipo y facilitando espacios de reunión e intercambio. Igualmente ha mostrado interés por sostener la producción de estadísticas sobre lo que realiza el área y ha insistido en que se usen las plataformas administrativas para el envío de notas, expedientes y documentos institucionales. También, a partir de su ingreso se creó la función de la coordinadora y las comunicaciones comenzaron a realizarse principalmente con ella. El funcionario explica que todo ello ha sido en pos de estructurar y formalizar el espacio. Si bien algunos de estos cambios han entrado en tensión con la relativa independencia con la que el equipo estaba acostumbrado a trabajar, en general las profesionales reconocen una mejora en cuanto a la integración de la Consejería en la trama institucional de la Secretaría.

En síntesis, visualizamos una paradoja en la relación entre el margen de acción y la jerarquía institucional de esta política. Esta paradoja puede ser interpretada como parte de las complejas aristas de su débil institucionalidad, pero también como síntoma de reconocimiento y confianza por parte de autoridades que son ajenas a las temáticas en las que el área está especializada. Como aspecto negativo, esta relativa independencia en ocasiones le ha significado al espacio encapsulamiento y segregación en la trama de relaciones de la Secretaría. Como rasgo positivo, el margen de acción les ha brindado agilidad y la posibilidad de motorizar acciones y proyectos novedosos para la universidad. Estos han estado garantizados principalmente por las trabajadoras del espacio, quienes en condiciones de flexibilidad, precarización e invisibilidad han instrumentado las estrategias para hacerlo posible.

CONCLUSIONES

En esta tesina nos propusimos analizar la Consejería en sexualidades, identidad de género y situaciones de violencia patriarcal de la Secretaría de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Cuyo, como mecanismo de ejecución, promoción y coordinación de políticas en torno a demandas en sexualidades, identidad de género y situaciones de violencia patriarcal de la comunidad universitaria. Describimos sus características, tensiones y desafíos en tanto política de género inserta en el ámbito universitario, abarcando un recorte temporal desde su surgimiento en el año 2015 hasta 2021.

Impulsó nuestra indagación la relevancia de construir la historia de estos espacios de implementación de políticas de género en el ámbito universitario desde una perspectiva feminista y crítica de las organizaciones. Indagamos sobre su surgimiento y desarrollo; el tipo de labor que desarrolla respecto de sus usuarias/es; las características de sus acciones respecto de la Universidad, las prácticas y sentidos que construye y los desafíos que encuentra en el ámbito universitario; las características institucionales que ha adquirido y las tensiones que cruzan su forma institucional.

Respecto de su creación y desarrollo, la Consejería surge y se inserta en un fenómeno social, político e institucional más extenso, que involucra procesos de ampliación de las políticas de género de las universidades nacionales. Así, su creación en 2015 se dio al compás y paralelamente del surgimiento de políticas de

género similares en universidades de otros puntos del país. La puesta en marcha de la Consejería como área específica de atención e intervención en violencias patriarcales, identidad de género y sexualidades, forma parte del fenómeno más amplio que Vázquez Laba y Rugna (2017) describen como un nuevo momento en las políticas de género universitarias, aunque, se encuentra imbricada a una conjunción de factores locales, internos y contextuales, que tomaron encarnadura en un momento y lugar particular: la Universidad Nacional de Cuyo en 2015.

La creación de la Consejería fue producto del largo accionar feminista dentro y fuera de la universidad, que logró instalar la violencia patriarcal y las discriminaciones como un problema al cual la institución debía responder con políticas de género. Fuera de la Universidad, el contexto social, político y cultural de movilización y politización de esta demanda favoreció creando fuerzas que pudieron ser capitalizadas en el ámbito universitario. Por un lado, esta tracción fue posible porque existían condiciones creadas a partir del vínculo entre universidad y movimiento feminista dado por personas que trabajaban y estudiaban en la UNCuyo. Así, muchas profesoras, investigadoras y estudiantes que formaban parte activa de este movimiento en lucha, venían hacía años incorporando estas demandas como temas de estudio, debate, formación e investigación. Además, mediante acciones de extensión universitaria, motorizaron un vínculo entre UNCuyo y un equipo de profesionales especializadas en el abordaje de sexualidades, violencias patriarcales e identidad de género, las cuales diseñaron e impulsaron la Consejería. Asimismo, en los años previos a su surgimiento se configuró una ventana de oportunidad política dentro de la UNCuyo dada por la presencia de funcionarias y decisoras cercanas a estos temas que habilitaron la apertura institucional.

Detrás de estos factores existían además vínculos y trayectorias de activismo y militancia compartida. Esto imprimió en el espacio un objetivo amplio y transformador, que apuntó a la transversalización de la perspectiva de género en la universidad, con una impronta feminista, de trabajo horizontal y en red, articulado con otras, otras y otros, no partidario, abierto a las organizaciones sociales y agentes fuera de la Universidad, innovador en cuando a las prácticas y sentidos que introdujo mediante sus acciones.

La Consejería es la primera (y única al momento de escribir esta tesis) política de género de la UNCuyo orientada a la intervención y acompañamiento interdisciplinario en sexualidades, identidad de género y situaciones de violencia patriarcal. En este sentido, su creación signó un cambio en las políticas universitarias

porque implicó la politización e incorporación de nuevas demandas a la agenda de la Universidad. A partir de esta, la UNCuyo comenzó a atender mediante nuevos circuitos y mecanismos institucionales, necesidades que las personas de la comunidad universitaria hasta ese momento gestionaban de otras maneras. La creación de un espacio específico abocado a dicha tarea ha implicado además una interpelación hacia la institución, haciendo audibles experiencias y vivencias que antes eran segregadas, visibilizando problemáticas y obstáculos arraigados, e implicando a distintas áreas institucionales en su resolución. Hemos identificado también que esta apertura institucional significó un cambio en las experiencias de las mujeres y LGTTBIQ+ de la comunidad universitaria, quienes han comenzado a tener un lugar al cual acudir, donde sus necesidades son alojadas, contenidas y abordadas desde una perspectiva feminista y de derechos humanos.

Sistematizar los datos de atención nos ha permitido comprender que el espacio responde ante una diversidad de demandas presentes en la comunidad universitaria: de abordaje en violencias patriarcales, de acompañamiento en procesos de tránsito identitario, de intervención ante discriminaciones por identidad de género o sexualidad disidente, de acceso a servicios de salud, de acompañamiento y orientación en sexualidades, de asesoramiento académicos y profesionales, de asesoramiento jurídico en temas de género, de intervención ante violencias patriarcales en el ámbito universitario, de acceso a recursos para el fortalecimiento económico de mujeres y personas trans, de reparación de violencias patriarcales y discriminaciones sufridas antaño, etc. Esta demanda ha ido variando conforme a transformaciones y procesos sociales macro que han impactado en el tipo de consultas que llegan y en la forma que el espacio tiene de dar respuesta.

En términos generales hemos podido observar que las demandas se han ido diversificando y ampliando con el paso del tiempo y que el trabajo del área se ha enriquecido en relación con las articulaciones y derivaciones que realiza. Esta transformación ha sido producto del mejoramiento en los circuitos y recursos institucionales existentes para el abordaje. Dentro de la Universidad, dicho mejoramiento ha estado estrechamente vinculado a las acciones de formación, sensibilización e incidencia que la Consejería ha ido realizando en distintos niveles de la institución.

Por un lado, un conjunto de micro-acciones que han significado una ardua tarea pedagógica por ir transversalizando la perspectiva de género en distintas áreas

institucionales y construyendo acuerdos con actores clave para la resolución de situaciones (autoridades, áreas legales, referentes). Por otro lado, la acción de profundizar e impulsar nuevas políticas y herramientas institucionales con perspectiva de género que ayuden a sostener el trabajo en sus temas de incumbencia: nuevas becas, licencias específicas, nuevos protocolos de actuación, cupos en las residencias, reglamentos para el cambio registral, etc.

Con todo, podemos concluir que la acción de la Consejería ha favorecido a la ampliación de las posibilidades que la UNCuyo tiene para alojar y atender necesidades en temas de violencia patriarcal, sexualidades e identidad de género, mediante la construcción de más y mejor institucionalidad implicada en ello. En este sentido, la Consejería ha fortalecido el rol de la Universidad como agente para la protección y promoción de derechos. Además, al trabajar receptando e interviniendo en situaciones emergentes, el equipo toma contacto con las necesidades manifiestas y latentes en la comunidad universitaria. Consideramos que esta especificidad le brinda a esta política la potencialidad de ocupar un lugar clave para captar transformaciones en la vida universitaria e impulsar cambios institucionales que apunten al alojamiento de las mismas.

El equipo acompaña a sus usuarias/es desde una perspectiva feminista y de derechos humanos, que busca el protagonismo de quien consulta, articulando el abordaje en torno a sus deseos y vivencias, y promoviendo procesos de autonomía y fortalecimiento. Su perspectiva de abordaje de las violencias se caracteriza también por un posicionamiento no punitivista: trabaja por la visibilización y erradicación de las violencias y discriminaciones desde una impronta que busca generar procesos reparadores, tanto para la persona damnificada como para el entorno. La Consejería entiende que las violencias y discriminaciones por motivos de género, identidad de género o sexualidad, no son conflictos individuales, sino producto de asimetrías estructurales y relaciones desiguales de poder que cruzan nuestra sociedad e impregnan el ámbito universitario. Es por esto por lo que sus intervenciones se realizan centradas en atender las situaciones puntuales sin perder de vista esta dimensión estructural y colectiva, lo que imprime en sus acciones una proyección transformadora de las relaciones de género. En este sentido ha realizado propuestas novedosas de abordaje que buscaron promover procesos de transformación colectiva, como los grupos de empoderamiento y los talleres de autodefensa feminista.

En la atención de las demandas que llegan, surgen algunas tensiones con las usuarias y usuaries debido a los límites materiales del espacio.

Primero, la imposibilidad de realizar tratamientos terapéuticos en salud mental y la inexistencia dentro del ámbito universitario de un área hacia donde derivar de manera fluida. En este sentido sería importante fortalecer dentro del ámbito universitario políticas y dispositivos que puedan atender y brindar tratamiento especializado en salud mental y con perspectiva de género para estos casos.

Segundo, los escasos recursos materiales y humanos con los que cuenta, dificulta el abordaje del volumen y complejidad de las demandas que llegan, generando en ocasiones saturación y sobrecarga. En este sentido observamos la importancia de aumentar y mejorar los recursos que se destinan al área, ya que trabaja con dicha cantidad y complejidad de situaciones y además es la única en realizar esta tarea específica en toda la UNCuyo.

Tercero, los obstáculos y resistencias burocráticas y patriarcales que aún persisten en ámbitos de la UNCuyo dificultan la resolución de algunas denuncias por situaciones de violencia en el ámbito universitario. Tanto en torno a demoras burocráticas como a tramas de poder vinculadas a la jerarquía, prestigio y legitimidad institucional con la que cuentan algunos denunciados. Estos obstáculos constituyen un desafío porque genera situaciones que son revictimizantes para las damnificadas: demoras excesivas, trabas en el circuito, resoluciones que no llegan oportunamente, dificultad para que las denunciantes accedan a la información sobre el estado de sus expedientes, falta de perspectiva de género en algunos actores. Vemos así que las políticas de género para la erradicación de la violencia en el ámbito universitario presentan tensiones que están relacionadas con las estructuras y los circuitos burocráticos administrativos propios de la institución. Es un desafío la adecuación de los circuitos y lógicas administrativas a la naturaleza de estas nuevas necesidades, que requieren la incorporación de otras perspectivas (de género, de derechos humanos, de protagonismo de la denunciante) para su tratamiento.

Respecto del trabajo con la Universidad, identificamos que la Consejería es una política de género con rasgos de transversalidad. Transversalizar la perspectiva de género implica integrar el interés por transformar las desigualdades de género en la textura de las instituciones, en la materialidad de sus estructuras, en la dinámica de sus relaciones y en la planificación, ejecución y evaluación de sus políticas. Mediante

su acción, la Consejería ha colaborado en transversalizar la perspectiva de género en el ámbito universitario. Para ello han sido clave sus acciones de formación, sensibilización, articulación y elaboración de nuevas herramientas institucionales con perspectiva de género.

Transversalizar la perspectiva de género exige también romper las barreras que segmentan y separan las dependencias institucionales como sectores aislados y encadenados verticalmente. La Consejería mediante sus acciones de articulación y la forma en la que las ha impulsado, ha aportado al desarrollo de una cultura institucional más dinámica, atenta a las necesidades emergentes, flexible, de trabajo en conjunto, diálogo e intercambio de conocimientos y de diseminación de la perspectiva de género. La diversidad en estas articulaciones (diversidad en cuanto a sectores y niveles pero también en cuanto a claustros y arco político) ayuda a desarmar los “muros” que suelen estructurar hacia adentro las instituciones, porque habilita diálogos de ida y vuelta con y entre espacios que no solían interactuar. Esta experiencia sienta bases para un aprendizaje institucional favorable a la transversalización.

Además al articular hacia afuera con agentes estatales pero también con organizaciones sociales, ha fortalecido redes y posibilidades que la institución tiene para resolver las problemáticas que se presentan, a la vez que colabora en la construcción de espacios de democratización y apertura institucional en el diseño, implementación y profundización de las políticas de género universitarias.

Las posibilidades de ampliar los formatos institucionales están vinculadas con la creación de nuevos y numerosos ámbitos democráticos que participen de los marcos institucionales para desbordarlos. Esta participación se da por medio de la comunicación, el conflicto, los disensos y nuevos consensos (B. Llavador, 2000). A lo largo de esta investigación hemos precisado la existencia de instancias de conflicto, tensión, revisiones y construcción de nuevos consensos, de los cuales la Consejería ha sido parte. Identificamos que esta área representa en la Universidad un ámbito democrático, porque sus prácticas internas se caracterizan por la horizontalidad y pluralidad en la toma de decisiones, pero también porque sus propuestas han interpelado aspectos de la institución y de la comunidad universitaria a través de sentidos feministas que han sido novedosos y disruptivos. Éstos han provocado un “desborde” de los formatos y de la cultura institucional, ampliándola y enriqueciéndola.

Analizando los mecanismos de organización interna de la Consejería, hemos identificado también que se trata de un espacio de prácticas colectivas y sentidos feministas. Sus mecanismos de organización interna le imprimen rasgos de circularidad, horizontalidad, acción colectiva y vinculaciones cercanas entre sus trabajadoras.

El trabajo en equipo y la acción colectiva es para sus integrantes un recurso y una estrategia de incidencia frente a obstáculos, pero también una acción de *acuerpamiento*. Lo colectivo funciona como un lugar de encuentro y cuidado mutuo ante situaciones difíciles, donde pueden colectivizar los malestares, indignarse ante las injusticias patriarcales y burocráticas, recuperar energías y crear nuevas estrategias de salida.

Los vínculos de cercanía hacen que la tarea, además de realizarse desde la responsabilidad profesional, se asuma desde un compromiso afectivo con el equipo y el espacio. Esta base de calidez humana sirve para el sostenimiento de un trabajo que exige esfuerzos por encima de lo que retribuye económicamente, y que las enfrenta a obstáculos desgastantes. Distinguimos así, prácticas internas de cuidado colectivo y construcción feminista, donde se da lugar a las vivencias y necesidades de las trabajadoras habilitando estrategias de conciliación entre la vida personal y lo laboral, se propicia la construcción colectiva de acuerdos y la circulación del conocimiento mediante prácticas de pedagogía feminista.

En esta línea, la revisión constante del propio trabajo y la reflexión colectiva ha sido una forma-otra de construir y circular conocimiento. Sara Ahmed (2017) dice que vivir una vida feminista es construir conocimiento, lo cual no es aplicar principios teóricos feministas a la vida cotidiana, sino construir conocimientos desde casa, sea cual sea la casa. El feminismo construye conocimientos a través de la praxis cotidiana por transformar las instituciones –ya sea una mesa familiar, un ambiente laboral, un corpus teórico, un grupo de amigos o una universidad. El conocimiento que construye la Consejería es un conocimiento situado en la experiencia e impregnado de convicciones políticas y compromisos éticos. Las profesionales de la Consejería han participado en proyectos y acciones donde ponen a circular este conocimiento producido, y en otros donde sistematizan, evalúan y reflexionan la propia práctica. Vemos en ello una intención por rescatar la propia experiencia, considerándola tan valiosa y compleja como las que se producen en otros entornos y territorios.

Observamos también que las acciones de la Consejería tienen una impronta “artesanal” caracterizada por la creatividad y la flexibilidad. Es un trabajo que se hace en el andar, que se diseña y re-diseña de acuerdo con la particularidad del momento social y sus necesidades dentro de la universidad, y que está situado y pensado acorde a cada entorno o población a la que se dirige. Esta intervención “artesanal” requiere de disposiciones y acciones de involucramiento que en ocasiones representan mayor trabajo para las integrantes de la Consejería, pero que le imprimen una mejor calidad al trabajo que realizan.

Respecto de los aspectos institucionales de la Consejería como política de género universitaria, la poca formalización y la escasa jerarquía institucional son los puntos más tensionados y limitantes en cuanto a las características que hemos podido analizar. Se trata de una política con una precaria institucionalización: no se encuentra formalizada mediante resolución u ordenanza, no tiene presupuesto específico, la asignación y continuidad de sus recursos depende directamente de la voluntad política de la autoridad a cargo, no posee cargos propios, algunas de sus trabajadoras se encuentran en precarias condiciones de contratación, y tiene una baja y difusa jerarquía institucional. Todos estos rasgos se enlistan en lo que Moser (1998) define como los límites de las políticas de género, o en lo que Gustá (2008) diagnostica como las debilidades de las maquinarias de género. La débil institucionalización del área ha llevado a desfasajes entre la cantidad y naturaleza de las tareas y funciones que realiza y los recursos materiales e institucionales con las que cuenta.

En cuanto a los cambios que la Consejería ha tenido como política de género en sus aspectos formales, vemos que ha obtenido más insumos y personal pero no mayor institucionalidad; ha tenido movimientos en su inserción dentro de la trama, pero han sido horizontales, no se ha jerarquizado ni desjerarquizado, y en sus 6 años de implementación no ha logrado formalizarse mediante una resolución u ordenanza de creación. Sin embargo, en cuanto a los impactos como política de género en la institución, vemos que la Consejería se ha consolidado como área de género referente en el ámbito universitario y que ha logrado impulsar algunas políticas y ha motorizado una amplia cantidad y variedad de acciones. Un factor posibilitador de dichos logros es que la Consejería cuenta con un margen de acción que le ha permitido motorizar proyectos novedosos para la universidad. Esta paradoja entre su débil institucionalidad versus su referencialidad y capacidad de incidencia mediante sus acciones, puede ser interpretada como parte de las complejas aristas que revisten las políticas de género.

La voluntad que la Universidad y su comunidad tienen por transformar las estructuras patriarcales y las relaciones desiguales de género se encuentra hoy plasmada en la formulación de programas, proyectos y políticas de género, como la Consejería. Pero existe el riesgo de que estos esfuerzos queden trunca si no se promueven las acciones para fortalecer, jerarquizar e institucionalizar el camino emprendido.

En este sentido, es central profundizar el conocimiento crítico acerca de los procesos que se están dando. Con la presente investigación hemos ido por esta senda. La producción de conocimiento situado sobre nuestra universidad nos ha permitido conocer algunas acciones implementadas y echar luz sobre sus complejidades. También, hemos podido describir la forma que ha tomado en nuestro ámbito universitario este momento histórico de implementación de políticas de género universitarias. Además, nos ha ayudado a comprender aspectos de la relación entre movimiento feminista e instituciones, poniendo en valor la praxis de personas que han dejado huella en la UNCuyo. Han sido encuentros dialógicos que tensionaron los límites institucionales y que ampliaron los marcos de reconocimiento y democratización.

Queda pendiente hacia futuros trabajos, la indagación respecto de las características y complejidades que encierran otras estrategias institucionales y espacios de género de la UNCuyo, y que no han sido objeto de esta investigación.

Las instituciones universitarias históricamente han sido caja de resonancia de fuerzas sociales que promovieron democratizaciones y aperturas institucionales. También han sido espacios de resistencias patriarcales, asimetrías de poder, violencias y ocultamientos; prácticas y estructuras que hoy están siendo fuertemente interpeladas. De allí las complejidades del momento actual, de aquí también el valor por estudiar estas acciones.

ANEXOS

Acciones de formación y sensibilización 2015-2021

Acciones de Formación 2015-2021

Tabla 5: Acciones de Formación Registradas en los Informes anuales de la Consejería de género de la SBU - UNCuyo.	
Fuente: Elaboración propia.	
Acción	Descripción
2015	
Formaciones al personal de la SBU en perspectiva de género	Para Personal de Acción social y Área salud. Con el objetivo de revisar prácticas de atención, formar en perspectiva de género y evitar violencias institucionales.
Proyecto de asesorías jurídicas en género.	Articulada con la facultad de Derecho.
Ciclo de Seminarios Itinerantes "Autonomía, Salud y Derechos Humanos"	Se realizaron CUATRO seminarios itinerantes: Apertura: apertura con la presentación del libro <i>Código Rosa</i> de Diana Belfiori. 1) Aborto no punible: lo que la ley permite y las prácticas obstaculizan (Dra Stella Maris Manzano, Dra Eleonora Lamm y Dra Patricia Gonzalez) en Hospital Universitario; 2) Diversificaciones identitarias: marco social legal y sanitario de las identidades de género (Dr Pablo Ferrada, endocrinólogo a cargo del servicio de atención a identidad de género del Hospital Central, Mgter Aleyda Yanes y Dra Patricia Gonzalez) en sede de la UNCuyo en San Rafael;

	3) Sexualidades, masculinidades y adolescencias (Dr Sergio Maulén médico infectólogo miembro de Akahatá Equipo de trabajo en sexualidades y géneros, y Dr. Juan Carlos Escobar Coordinador del Programa de Salud Integral en la Adolescencia del Ministerio de Salud) en Facultad de Medicina en Mendoza.
2016	
Formación para personal de SBU en perspectiva de género	Para comedor, residencias y equipo de seguridad. Con el objetivo de revisar prácticas de atención, formar en perspectiva de género y evitar violencias institucionales.
Clínicas Jurídicas en Género y Sexualidad	Articulada con facultad de Derecho
2017	
SEMINARIOS DE POSGRADO Y TALLERES DE GRADO EN FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS "Programa de Desarrollo Institucional (en adelante PDI), de manera conjunta con la Asesoría Pedagógica de la FCM".	Dos seminarios de posgrado y dos talleres de grado. Formación especializada para la prevención de la violencia de género en el ámbito institucional. Incorporación de la perspectiva de género en las currículas de medicina.
FACULTAD DE ARTES Y DISEÑO Charla debate Diseño y Género.	En el marco de Jornadas de diseño crítico. Se trabajó sobre representaciones, pensar las prácticas del diseño con perspectiva de género.
Formación sobre violencia patriarcal. Facultad de educación	Formación especializada declarada como jornada obligatoria para todo el cuerpo docente. Tema: "Violencia Contra Las Mujeres, Patriarcal Y Machista: Aspectos Jurídicos Y Herramientas Para La Intervención".
Ciclo de formaciones para equipos que lleven adelante PROYECTOS DE ARTICULACIÓN SOCIAL Y EXTENSIÓN.	El programa surge por la presencia y prevalencia de situaciones de violencia de género en el desarrollo de proyectos de extensión, frente a lo cual se requiere el asesoramiento de la Consejería de Género. Las formaciones fueron diseñadas en función de los objetivos específicos que cada equipo transmitió a la Consejería. Ejes: sistema genérico, la violencia patriarcal y la sexualidad.
Formaciones en Protocolo para personal de la Secretaría de Bienestar	Para Comedor Universitario. A partir de una situación presentada por protocolo, se comienza a trabajar en un ciclo de formación para trabajadoras/es del Comedor.
FORMACIÓN PARA ORGANIZACIONES SOCIALES. UST + Colectivo Barrial "Derechos en movimiento".	Con el objetivo de fomentar las buenas prácticas en el funcionamiento interno y externo de las organizaciones sociales. Se trató de una formación en perspectiva de género y derechos humanos para intervenciones ante situaciones

		de violencia patriarcal. Se capacitó a promotoras/es de género con el objetivo de que fueran agentes replicadores en el territorio de Lavalle.
COLEGIOS SECUNDARIOS: FORMACIÓN PARA ESTUDIANTES DEL MAGISTERIO		La Consejería abre un espacio de formación para estudiantes en sexualidad, identidad de género y violencia patriarcal. A partir de éstas les estudiantes diseñaron intervenciones para la comunidad educativa (talleres, material gráfico, audiovisual) que fueron acompañadas por la Consejería y que luego les estudiantes replicaron para sus pares y en otros colegios.
COLEGIOS SECUNDARIOS: FORMACIÓN PARA DOCENTES Y PERSONAL DE APOYO DEL MAGISTERIO		A partir de la sentada realizada por el alumnado del colegio ante una situación de discriminación hacia una pareja lésbica, los equipos profesionales tomaron la demanda estudiantil y convocaron a la Consejería para que dé una formación especializada en sexualidad.
Seminario “Masculinidades. Una crítica necesaria”		A cargo del Dr. Rosario Galo Moya (UNAM) Esta actividad se coorganizó con el Centro de Estudios de Teorías críticas y prácticas emergentes, el Área de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, y el IDEGEM.
FORMACIONES EN PROTOCOLO	EN	<p>Coordinadas con Defensoría Estudiantil y el IDEGEM. Consistieron en presentaciones del protocolo en diferentes unidades académicas. Acompañadas de una jornada de Formación especializada (3HS promedio) en la identificación de situaciones de violencia de género en el ámbito de la UNCuyo y aplicación del Protocolo.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Facultad de Educación * Facultad de Artes y Diseño * Facultad de Ciencias Médicas * Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria (FCAI) San Rafael * Red Bien: Reunión de Secretarías y Secretarías de Bienestar de las Universidades Nacionales del país, en UNCuyo Mendoza. * Secretarías de Rectorado: dirigidas a autoridades del Rectorado, Secretarías y equipos de trabajo
FORMACIÓN EN HOSPITAL ESCUELA DE SALUD MENTAL CARLOS PEREYRA		Dentro de la residencia interdisciplinaria en salud mental. Ciclo de seminarios: “Mirando la salud mental desde la perspectiva de género”; “Pensando la intervención social en la urgencia desde la perspectiva de género”; Seminario interno de trabajo social del hospital Carlos Pereyra “Género y salud”.

FORMACIÓN PARA PERSONAL DE LA SBU: ÁREA DEPORTES	Dos encuentros de formación dentro del marco "Introducción a temáticas de violencia y género en niñas, niños y jóvenes".
2018	
CONTINUIDAD A FORMACIONES EN Facultad de Ciencias Médicas.	En el marco del Programa de Desarrollo Institucional (PDI), se realizaron formaciones en violencia y circuito legal en las cátedras de Psiquiatría y Relación Médico- Paciente.
FORMACIÓN PARA PROMOTORAS DE LA CAMPAÑA "NO ES NO"	Presentación del protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia contra las mujeres y personas LGTTBIQ para promotoras de la campaña No es No como agentes replicadores del mismo.
2019	
COLEGIOS SECUNDARIOS: Programa de formación anual (1 encuentro mensual) dirigido a los Servicios de Orientación Pedagógica de los 6 colegios dependientes de la universidad.	A partir de la articulación formal con Dirección General de Escuelas Secundarias de la provincia (DIGES) se impulsó programa "Género y Derechos Humanos". Dentro de ese programa se estableció una mesa de diálogo con los diferentes actores de los colegios: equipos directivos, Servicios de orientación psicopedagógica (SOP), estudiantes, DIGES y Consejería. La formación se impulsó en ese marco, orientada a la adquisición de herramientas profesionales para la intervención y prevención en violencia patriarcal.
Formaciones LEY MICAELA en la UNCuyo	La Consejería quedó incluida en el Proyecto aprobado por ordenanza 20/2019- C.S. como área que dictaría las formaciones y elaboraría el material en conjunto con el IDEGEM y el programa "Mujeres Libres". Participó en formación a los altos cargos de gestión de rectorado y facultades, además colaboró en la confección del cuadernillo único de capacitadoras.
TALLERES DE AUTODEFENSA para comisiones de mujeres de unidades académicas y equipos que trabajen en políticas de género en la UNCuyo.	Articulado con Colectiva feminista de Chile especializada en autodefensa feminista, el objetivo principal de estas jornadas intensivas fue formar a formadoras que repliquen la experiencia y transmitan las herramientas de la autodefensa feminista.
FORMACIONES PARA OTRAS UNIVERSIDADES NACIONALES: Universidad Nacional de Catamarca (presencial) y Universidad de Río Cuarto (virtual)	Capacitaciones a personal, docentes y estudiantes en cuanto a la violencia de género en el ámbito universitario y asesoramientos para la creación y aplicación de Protocolos de Intervención Institucional.
FORMACIÓN PARA VOLUNTARIXS DE DEFENSORÍA ESTUDIANTIL	Salón Verde Comedor Coordinación de Defensoría Estudiantil . Se capacita con el objetivo de que sean agentes replicadores.

FORMACIÓN A VOLUNTARIOS DE SALUD INTEGRAL	Coordinación de Salud Integral. Se capacita con el objetivo de que sean agentes replicadores.
Formación para estudiantes de ITU	ITU Luján – junto a Coordinaciones de la SBU
Formación en perspectiva de género a residentes de psiquiatría	Hosp. Carlos Pereyra. Coordinado con Dirección de Salud Mental provincial
Formación en perspectiva de género para personal de Dirección de Deportes SBU	Club Universitario. Coordinado con Dirección de Deportes SBU
FORMACIONES EN PROTOCOLO EN DISTINTAS UNIDADES ACADÉMICAS/Dependencias de la UNCuyo	Formación en Protocolo para profesionales del Hospital Universitario
	Formación en Protocolo para docentes y personal de apoyo de la FAD
	Formación en protocolo para docentes de la FCPyS
	Formación en Protocolo para integrantes de la Orquesta Sinfónica de la UNCuyo- En Nave Universitaria, coordinado con Director de Organismos Artísticos y Gerente de la Orquesta
Otras FORMACIONES A DEMANDA en distintas unidades académicas.	<p>Muchas de las mismas están vinculadas al protocolo de intervención. Buscan por un lado dar conocer el protocolo y por otro, abrir espacios de sensibilización que permitan no revictimizar a la denunciante, identificar de violencias más sutiles o naturalizadas y proporcionar herramientas de acción ante una situación.</p> <p>También se impulsaron en dos ocasiones espacios grupales de empoderamiento con estudiantes (FAD y FFyL).</p>
FORMACIÓN INTERNA sobre Masculinidad- Para el equipo de Consejería	Las profesionales de la Consejería se capacitan con el equipo de la Fundación Ecuménica “Género, generación y poder” que viene trabajando en torno a procesos grupales de varones. Además se capacitan con Doctor Juan Carlos Escobar, coordinador del Programa de Salud y Adolescencia de la Nación quien también tiene trayectoria en estudios sobre la masculinidad.
FORMACIÓN INTERNA sobre derechos y tratamiento legal de/con niñas y adolescentes –Para el equipo de Consejería	En función del trabajo con los colegios dependientes de la UNCuyo, las profesionales de la Consejería solicitan una formación al equipo de especialistas de la Subdirección de niñez, adolescencia y familia, perteneciente a la Dirección de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia de la Suprema Corte de Justicia.
<i>En el año 2020 la Consejería no confeccionó Informe Anual</i>	

2021	
Capacitación en Protocolo para Instituto Balseiro.	Capacitación para el Consejo Directivo y Secretarios del Instituto Balseiro sobre Protocolo y el régimen jurídico que protege a mujeres y colectivo LGTBIQ+ frente a situaciones de violencia de género.
Capacitación para SBU: "Atención y Acompañamiento a las Identidades de Género no normativas en la UNCuyo".	Formación para los/las profesionales y personal administrativo de la Secretaría de Bienestar (SBU); con la finalidad de ofrecer aspectos prácticos para garantizar los derechos en cuanto al Trato Digno y el Registro. Además se buscó generar redes en torno a la temática dentro de la SBU.
Mesa de trabajo en Hospital Universitario.	Desde los servicios de call center y admisión de este efector, convocan a la Consejería para brindar herramientas que garanticen el trato digno de usuaries trans y no binaries.

Acciones de Sensibilización 2015-2021

Tabla 6: Acciones de Sensibilización registradas en los Informes anuales de la Consejería de género de la SBU - UNCuyo.	
Fuente: Elaboración propia.	
2015	
Grupo de empoderamiento de mujeres.	Espacio de abordaje grupal y empoderamiento para mujeres en situación en violencia. Articulado con el área de Salud Mental de la SBU. Trabajó abordaje grupal desde una perspectiva feminista.
Proyecto "Detrás del Muro: creando espacios de autonomía II" – UNIDAD 3 EL BORBOLLÓN PENITENCIARÍA PROVINCIAL	Proyecto de promoción de derechos de mujeres privadas de libertad, expresiones artísticas y economía social a partir de la elaboración y venta de anotadoras.
2016	
Grupo de fortalecimiento para mujeres.	Grupo de reflexión con anclaje en la educación popular feminista y un grupo terapéutico con base en la terapia Gestalt, para usuarias de la consejería y mujeres derivadas desde otras áreas, que hayan transitado situaciones de violencia de género.
2017	
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES: Charla "Hablemos de masculinidades. O inventamos o erramos"	DISERTANTE: Dr. Rosario Galo Moya (UNAM). Co organizada con el Área de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y el IDEGEM.

FACULTAD DE EDUCACIÓN: Taller Cuerpo, Arte y Género.	
Talleres con estudiantes secundarios, encuentro entre ARCOIRIS-MAGISTERIO	A través de un proyecto Mauricio López, en la convocatoria para secundarios de la UNCuyo se realiza un proyecto de intercambio entre el 5° H del Colegio Magisterio y un grupo de estudiantes del Centro Educativo Comunitario “Arco Iris” del barrio Campo Papa, perteneciente a la Fundación CO.LO.BA. El proyecto consistió en una serie de encuentros en cada escuela y el trabajo conjunto en torno a estereotipos de género. Como producto final se realizaron audios radiales sobre estereotipos de género y sexualidad, los cuales fueron reproducidos en la Radio Comunitaria Aguaribay.
Campaña gráfica “Salud y autonomía”.	Campaña gráfica para promover reflexiones y discusiones sobre la importancia de una sexualidad autónoma para el acceso a la salud de las mujeres. Los afiches se pegaron en unidades académicas y distintos espacios del campus universitario. Se adjuntan imágenes al finalizar el cuadro
Ciclo de cine “Comete el Cine”.	Buscó generar un espacio de reflexión en torno a la reproducción, mitos sobre la menstruación, la maternidad, las infancias, las relaciones sexo-afectivas entre mujeres y la relación entre sexualidad-discapacidad. El ciclo de cine se realizó en el salón verde del comedor universitario, y se reprodujo también en el comedor de la Facultad de Ciencias Agrarias. Las películas proyectadas fueron : La luna en ti, Las mantenidas sin sueño, Rara, Yes We Fuck.
SOBRE MASCULINIDADES.	Desde el espacio de Consejerías se impulsaron estas dos actividades con grupos de varones, problematizando las formas hegemónicas de masculinidad. -Charla sobre masculinidades 12/04/17 -Mesa de debate sobre masculinidades y relato de experiencia ELVA (Encuentro Latinoamericano de Varones Antipatriarcales).
FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS A LA INDUSTRIA – SAN RAFAEL. Campaña “Salud y Autonomía de las Mujeres”	Presentación y formación de la Campaña gráfica “Salud y Autonomía de las Mujeres”, ante el Consejo Directivo de esa unidad académica

2018	
FACULTAD DE ARTES Y DISEÑO: Ciclo de talleres "Sensibilización desde la perspectiva de género".	Primer encuentro; La importancia de la mirada de género en la artes y el diseño. Segundo encuentro; Sexo-Género-Sexualidad. Tercer encuentro; Amor romántico y las artes. Cuarto encuentro; Violencia patriarcal.
2019	
TALLER DE AUTODEFENSA para estudiantes de FAD y FFyL	La Consejería realizó un taller de autodefensa feminista con estudiantes que habían transitado situaciones de violencia patriarcal en el ámbito de la UNCuyo.
Participación en "Jornadas de Conservación de la Naturaleza y Género" organizadas por la DGE y la UST.	La participación de la Consejería buscó abrir un espacio de reflexión y debate que permitiese identificar la violencia sexual en los espacios donde los/as guardaparques desarrollan sus actividades.
Taller "Cultura de la violación" - FAD	
Participación en "Jornada de políticas públicas para la eliminación de las violencias contra las mujeres"	Legislatura Provincial Área de Géneros por la Equidad, Poder Legislativo provincial.
<i>En el año 2020 la Consejería no confeccionó Informe Anual</i>	
2021	
Encuentro de becades de Beca Identidades Plurales.	En el marco del aniversario de la Ley de Identidad de género se realizó un encuentro virtual de la cual participaron becades actuales y anteriores, profesionales de la Consejería, profesionales de la Dirección de Acción Social y el Secretario de Bienestar. Además del encuentro y el intercambio, la instancia sirvió para problematizar las limitaciones en cuanto al cupu y montos desactualizados de la beca.
Campaña informativa y de sensibilización sobre Cambio Registral en la Universidad.	Se confeccionó material informativo sobre cambio registral en documentación académico-administrativa y registro dentro de la universidad para personas trans. Dicho material se difundió por redes sociales y de manera virtual.
Charla "Diversidades en foco. Del Cupo laboral travesti trans al compromiso universitario".	Organizado por el Programa de Derechos Humanos, área de Innovación Social, Secretaría de Extensión y Vinculación, Idegem, Consejería de Género y Bienestar Universitario. En el marco de la conquista de la Ley de Cupo Laboral Trans, panel debate en el cual disertó una integrante de la Consejería.

<p>Campaña Ser Uncuyo.</p>	<p>Recorrido por unidades académicas junto con otros promotores para dar a conocer los distintos servicios brindados por la Secretaría de Bienestar Universitario.</p>
<p>Campaña 25N</p>	<p>En el marco del 25 de noviembre, Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres y personas LGTTBIQ+, consistió en una campaña gráfica de sensibilización sobre violencia patriarcal y de difusión del Protocolo y la Consejería como espacio para el acompañamiento de estas situaciones. La difusión se realizó en las redes institucionales y medios de comunicación universitarios dependientes de la Secretaría de Bienestar.</p>
<p>Participación en la mesa de diálogo "Violencia, Educación y Pandemia".</p>	<p>En el marco del 25 de noviembre, actividad organizada por FADIUNC en la cual la autora Claudia Korol presentó su último libro "Feminismos Plurinacionales, defendiendo el buen vivir" y luego se realizó una mesa de diálogos y debates con referentes feministas sobre abordajes de violencias, educación y sus desafíos en el contexto de pandemia.</p>
<p>Jornada de sensibilización y trabajo sobre modificación del Portocolo con estudiantes de todos los colegios secundarios.</p>	<p>Modalidad taller sobre la herramienta Protocolo, recabando inquietudes y demandas. A partir de esta jornada se confeccionaron aspectos que fueron incorporados en la propuesta de modificación de la herramienta.</p>
<p>Encuentro Virtual "Cómo acompañamos integralmente".</p>	<p>Charla realizada por el equipo de la Consejería con el objetivo de dar a conocer en qué consiste la intervención y acompañamiento del espacio. Dirigido a la comunidad universitaria. Plataforma meet.</p>

Campaña gráfica “SALUD Y AUTONOMÍA”

Figura 2: Fotografía de los afiches de la Campaña gráfica “Salud y Autonomía”



Fuente: Fotografía registrada en Informe anual 2017, de la Consejería de género de la SBU - UNCuyo

Encuadre normativo de la Consejería como política de género

A- Marco internacional

El Art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, incorpora y ratifica con jerarquía constitucional los Tratados Pactos Declaraciones y Convenciones, entre ellos:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos, 22/11/1979 y Declaración Universal de Derechos Humanos, 10/12/1948
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU.
- Convención de Belém do Pará. Sancionada en 1994 por el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, con el nombre “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres”.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Artículos 3, 13 y 14. Adoptado y abierto a la firma,

ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 2200 A (XXI), el 16 de diciembre de 1966.

- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), el 16 de diciembre de 1966.

B- Marco Nacional

- Ley 24.632/1996 que aprueba la Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer, “Convención Belém do Pará”
- Ley 23.592/1988 contra Actos Discriminatorios;
- Ley nacional 25.673/2002 de creación del Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable;
- Ley 26.061/2005 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley nacional 26.171/2006 Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;
- Ley nacional 26.150/2006 de Educación Sexual Integral; esta ley crea el Programa Nacional de Educación Sexual Integral,
- Ley nacional 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;
- Ley nacional 26.618/2010 de Matrimonio Igualitario;
- Ley 26.529/2010 de los Derechos del Paciente, Historia Clínica y Consentimiento Informado.
- Ley 26.657/2010 de Salud Mental;
- Ley nacional 26.743/2012 de Identidad de Género;
- Ley 27.499/2018 Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado; adhesión de la UNCuyo en resolución 20/2019 CS.

C- Marco normativo interno a la Universidad Nacional de Cuyo

Fragmentos de Ordenanzas y Resoluciones del Consejo Superior de la UNCuyo en los que la Consejería de Género se encuentra mencionada:

- **Beca de Identidades Plurales- REGLAMENTO BECAS DE IDENTIDADES PLURALES. Ord. 92/2018 C.S. Anexo III**

“ARTÍCULO 14.- La Dirección de Acción Social en articulación con el Espacio de Consejería en situaciones de violencia, sexualidad o identidad (dependiente de la Coordinación de Derechos Humanos y Cultura) tendrán a su cargo el acompañamiento social y académico de las personas becadas en conjunto con la Secretaría Académica del Rectorado y/o a las respectivas Unidades Académicas, como así en caso de ser necesario se articularán acciones con otros equipos vinculados a la orientación y apoyo del grupo de personas becadas.”

- **Licencias por violencia de género –Ord. 057/2019 C.S.**

VISTO:

El Expediente CUY:0020374/2019 y sus acumuladas Notas CUY:0038195/2019 y 0041408/2019, donde se elevan, a través de la Dirección de Políticas Públicas y Planificación, dependiente de la Secretaría de Relaciones Institucionales, Asuntos Legales, Administración y Planificación, y la Consejería de Género, dependiente de la Secretaría de Bienestar Universitario del Rectorado, elevan la propuesta de reglamentación de la Licencia Extraordinaria por Violencia de Género, establecida mediante Acta Paritaria, objeto de la Resolución N° 259/2019-C.S., celebrada entre las/os miembros de la Comisión Negociadora de la paritaria particular por parte de la UNCuyo y el Sindicato del Personal de Apoyo Académico (SPUNC), y

ARTÍCULO 6°.- Recibida la solicitud, la Autoridad de Aplicación deberá informar a la persona solicitante que la licencia le es otorgada de manera inmediata y automática en carácter provisorio, explicará el procedimiento de acreditación y brindará asesoramiento para el abordaje de la situación, pudiendo derivar el caso a la Consejería en Sexualidades, Identidades de Género y Situaciones de Violencia Patriarcal, dependiente de la Secretaría de Bienestar Universitario del Rectorado.

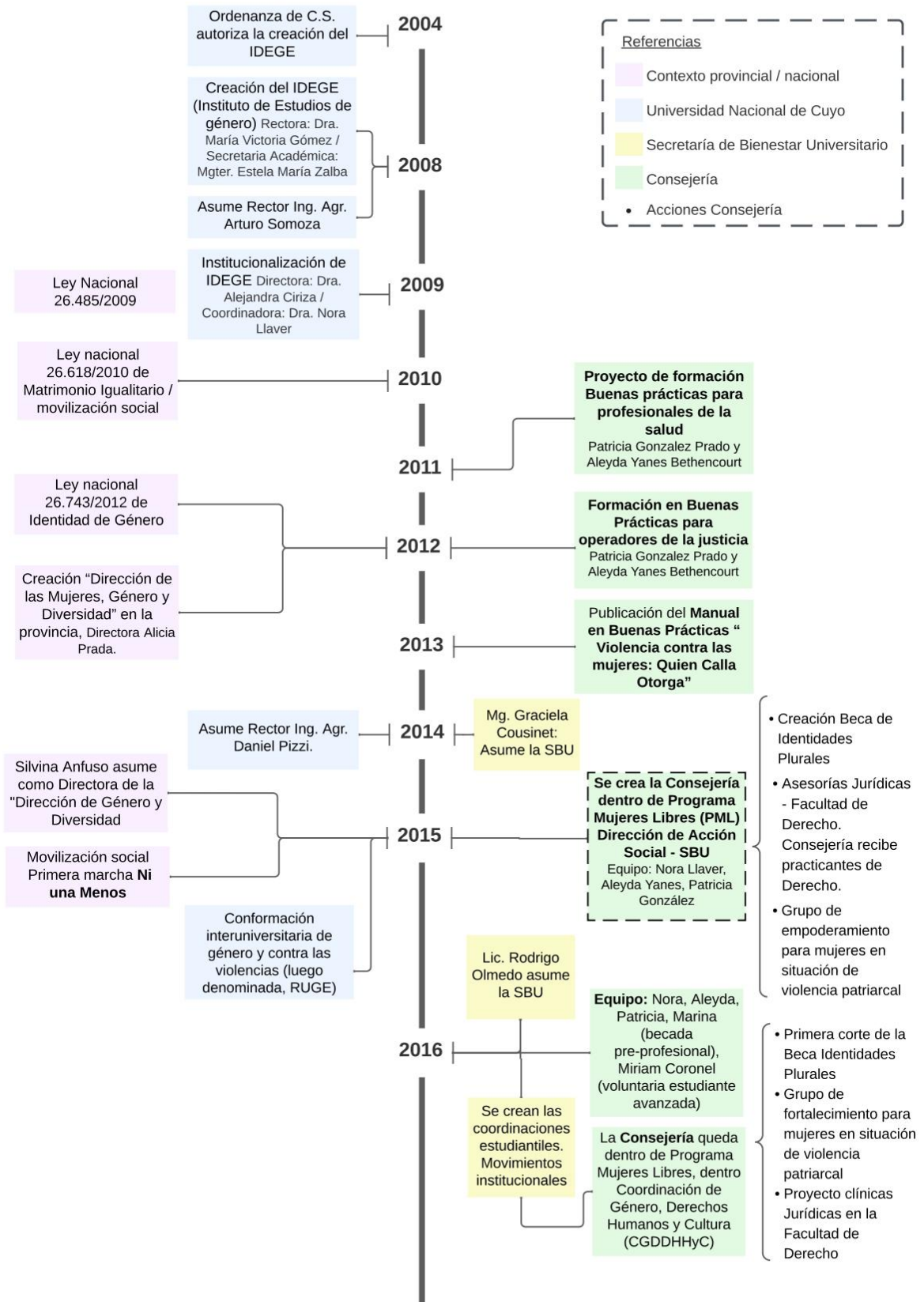
ARTÍCULO 11.- La persona que goce de alguna de las licencias objeto de la presente reglamentación, una vez finalizada ésta y/o su eventual prórroga, podrá solicitar cambio de lugar de prestación de servicio y/o reordenación del tiempo de trabajo. En este caso, la autoridad competente de la dependencia en donde la persona solicitante revista su cargo deberá resolver dicha solicitud en un plazo de DIEZ (10) días hábiles. Para resolver, deberá tener en cuenta el informe que elabore al respecto la Autoridad de Aplicación y/o la Consejería en Sexualidades, Identidades de Género y Situaciones de Violencia Patriarcal, los cuales deberán referirse a la pertinencia y proporcionalidad de la medida para aliviar la situación de violencia en el caso concreto. La autoridad competente podrá apartarse de dichos informes fundadamente, por razones que no podrán ser únicamente de índole presupuestaria.

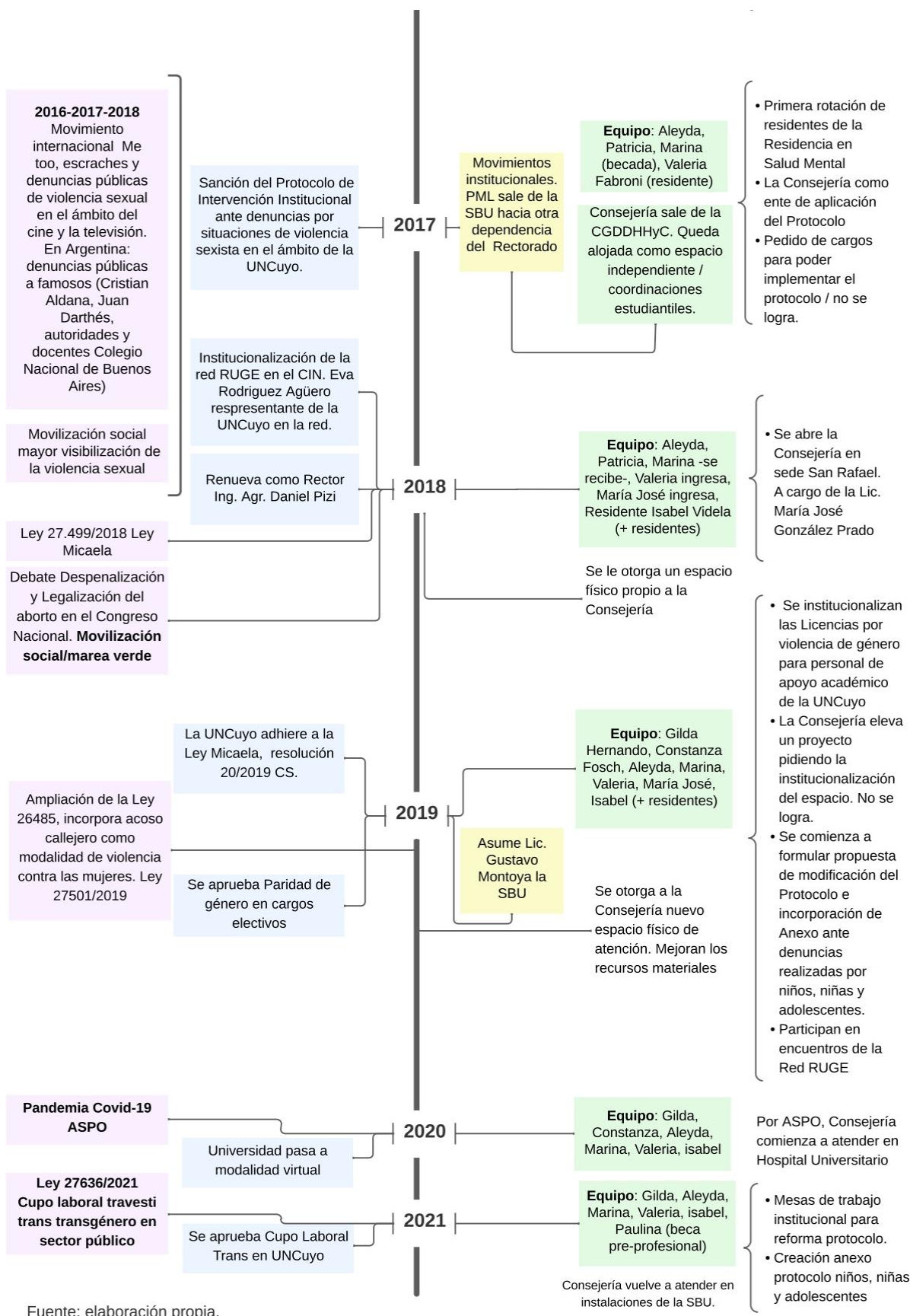
- **Cupo Laboral Trans en el ámbito de la UNCuyo – REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO DEL CUPO LABORAL PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSGÉNERO, TRANSEXUALES Y NO BINARIES - Ord 19/2021**

Que en estos términos, cuando se tome conocimiento de las mencionadas vacantes se deberá conformar una Comisión Ad hoc compuesta por: un/a integrante de la Coordinación de Gestión de Personal, un/a integrante de la Consejería en Género y Diversidad, un/a integrante de la Coordinación de Ciudadanía Universitaria y Participación, un representante del Gremio del Personal Nodocente y un/a representante responsable del área correspondiente a la vacante, quienes deberán acreditar conocimientos mínimos respecto a la perspectiva de género y diversidades sexuales.

Línea cronológica

Figura 9 - Línea cronológica



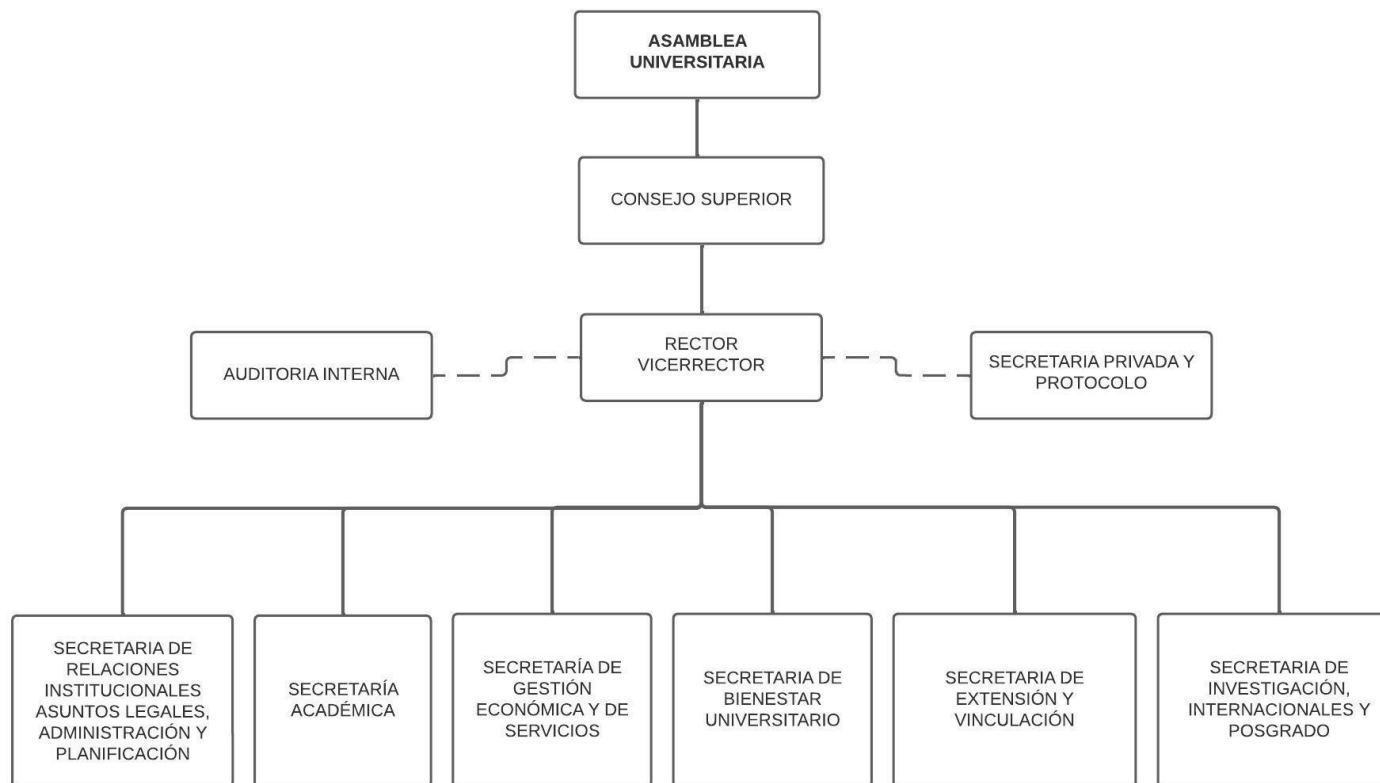


Fuente: elaboración propia.

Organigramas institucionales

Figura 3: Organigrama del Rectorado de la Universidad Nacional de Cuyo, vigente 2018-2021

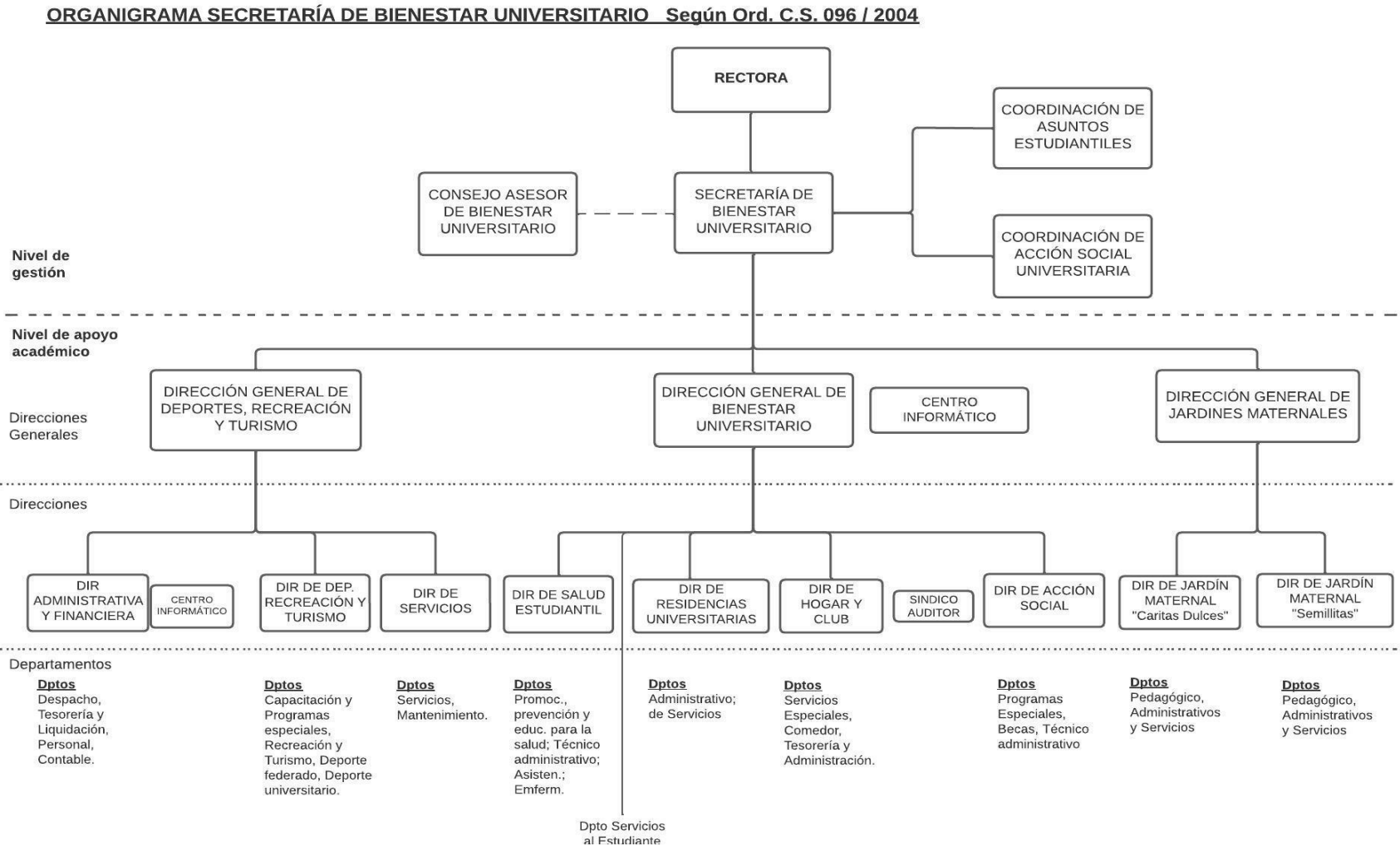
ORGANIGRAMA RECTORADO UNCUYO - Según Ord. C.S 52 / 2018



Fuente: Elaboración propia en base a Ordenanza C.S. 52/2018, recuperada en página web Uncuyo Digesto Universitario

Figura 4: Organigrama formal de la Secretaría de Bienestar Universitario de la UNCuyo, vigente 2004-2021

Fuente: Elaboración propia en base a Ordenanza C.S. 096/2004, recuperada en página web Uncuyo Digesto Universitario



Tablas y figuras con datos de atención

TABLA 1

Tabla 1: Consejerías realizadas por la Consejería en sexualidades, identidad de género y situaciones de violencia patriarcal, de la SBU UNCuyo. Según año de la consulta, tipo de consejería y tema o característica de la situación.

TIPO DE CONSEJERÍA AÑO DE LA CONSULTA	2015**		2016**		2017**		2018		2019		2020		2021		General	
	Fa.	Fr%	Fa.	Fr%	Fa.	Fr%	Fa.	Fr%	Fa.	Fr%	Fa.	Fr%	Fa.	Fr%	Fa.	Fr%
Acompañamientos por situaciones de violencia patriarcal Interna al ámbito Universitario*					8	14,5%	24	28,6%	24	32%	11	26,2%	16	35,6%	83	20,9%
Denunciantes Estudiantes					3	37,5%	15	62,5%	10	41,7%	8	72,7%	8	50,0%	44	53,0%
Denunciantes Personal					5	62,5%	7	29,2%	13	54,2%	3	27,3%	6	37,5%	34	41,0%
Denunciados Estudiantes					2	25,0%	9	37,5%	5	20,8%	5	45,5%	3	18,8%	24	28,9%
Denunciados Personal					6	75,0%	15	62,50%	18	75,0%	6	54,5%	12	75,0%	57	68,7%
Acompañamientos de situaciones generales	36	100%	60	100%	47	85,5%	49	58,3%	41	54,7%	27	64,3%	22	49%	282	71%
Violencia Patriarcal	23	63,9%	40	66,7%	35	74,5%	33	67,3%	35	85,4%	22	81,5%	15	68,2%	203	51%
Sexualidades/Salud SyR	4	11,1%	13	21,7%	2	4,3%	9	18,4%	2	4,9%	5	18,5%	0	0,0%	35	9%
Identidad de Género	9	25,0%	7	11,7%	10	21,3%	7	14,3%	4	9,8%	0		7	31,8%	44	11%
Consejerías de Asesoramiento	0	0,0%	0	0%	1	10%	11	13,1%	10	13,3%	4	9,5%	7	15,6%	33	8,3%
Totales	36	100%	60	100%	55	110%	84	100%	75	100%	42	100%	45	100%	398	100,0%
FUENTE: Elaboración propia en base a datos de atención producidos por la Consejería en sexualidades, identidad de género y situaciones de violencia patriarcal de la SBU-UNCuyo. Diciembre 2021																
* Estos datos no incluyen situaciones donde denunciante o denunciado han sido egresadas/os o miembros de comunidad ampliada (personal de empresas tercerizadas). Por este motivo la suma de los datos de Acompañamientos internas de 2018, 2019, 2021 y General, no coinciden con el total anual de este tipo de acompañamientos.																
** Los datos de acompañamientos generales de los años 2015, 2016 y 2017 se reconstruyeron con los Informes anuales porque las bases de datos sobre este tipo de acompañamientos registran desde 2018																

TABLA 2

Tabla 2: Consejerías realizadas por la Consejería en sexualidades, identidad de género y situaciones de violencia patriarcal, de la SBU UNCuyo. Según tipo de consejería, tema y género de quien consulta.

Tipo de consejería Género de quien consulta*	Mujer	Varón	No Binarie	Mujer Trans	Varón Trans	Total
Consejerías por situaciones externas*	114	1	6	15	3	139
Violencia patriarcal	103			1		104
Sexualidades	8	1	1			10
Identidad de género	1		5	14	3	23
SSyR	2					2
Consejerías por situaciones de violencia patriarcal internas al ámbito universitario**	79	2				81
Consejerías por asesoramientos	21	12				33
Totales	214	15	6	15	3	253
FUENTE: Elaboración propia en base a datos de atención producidos por la Consejería en sexualidades, identidad de género y situaciones de violencia patriarcal de la SBU-UNCuyo. Diciembre 2021						
*Estos datos solamente incluyen las consultas recibidas desde 2018 en adelante, ya que no ha sido posible reconstruir el género de las/es/os usuarias/es/os a partir de los informes anuales.						
**Estos datos no incluyen 2 casos de consejerías mixtas, donde las personas consultantes eran mujeres y varones.						

TABLA 3

Tabla 3: Usuarías/es/os de la Consejería según Claustro de quien consulta y tipo de situación por la que acude				
Claustro de quien consulta Tipo de consejería	Por situaciones generales/externas*	Por situaciones de violencia interna a la univ.	Por asesoramientos	Total
1. Egresade	4	1	2	7
2. Estudiante	118	44	13	175
3. Personal de apoyo (incluye DAMSU)	8	26	6	40
4. Personal Docente	1	7	5	13
5. Estudiante de colegio universitario	1	1		2
6. Comunidad Univ. ampliada/Terciarizadas	2	4	2	8
7. Sin vinculación con la Universidad	4		4	8
8. Mixto	1			1

FUENTE: Elaboración propia en base a datos de atención producidos por la Consejería en sexualidades, identidad de género y situaciones de violencia patriarcal de la SBU-UNCuyo. Diciembre 2021

*Estos datos solamente incluyen las consultas recibidas desde 2018 en adelante, ya que no ha sido posible reconstruir el género de las/es/os usuarias/es/os a partir de los informes anuales.

Figura 5 y Figura 6

En las siguientes figuras buscamos graficar comparativamente la población usuaria según Claustro al que pertenece y sus variaciones en el periodo 2017-2021, entre aquella que acude a consejerías por situaciones de violencia patriarcal dentro del ámbito Universitario y la que acude a consejerías por situaciones externas.

FIGURA 5: Claustro de usuarias que acuden por situaciones de violencia patriarcal dentro del ámbito universitario

Fuente: Elaboración propia en base a datos de atención producidos por la Consejería - SBU

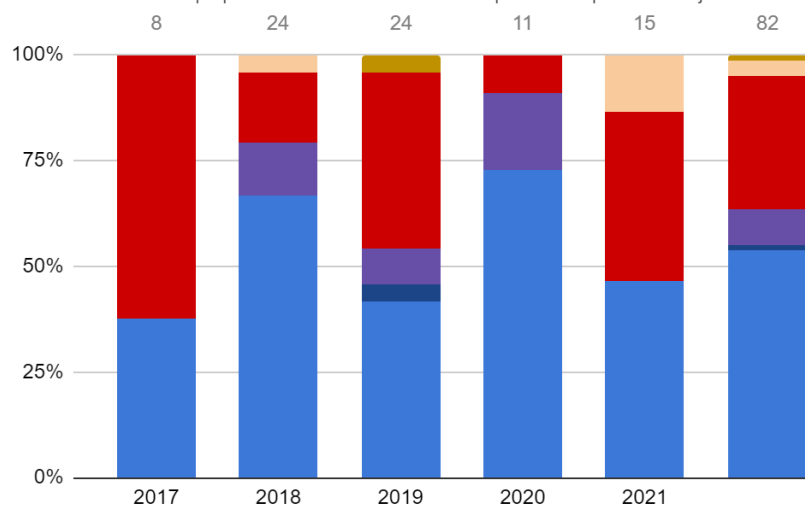


FIGURA 6: Claustro de usuarias/es que acuden por situaciones externas/generales

Fuente: Elaboración propia en base a datos de atención brindados por la Consejería - SBU UNCUYO

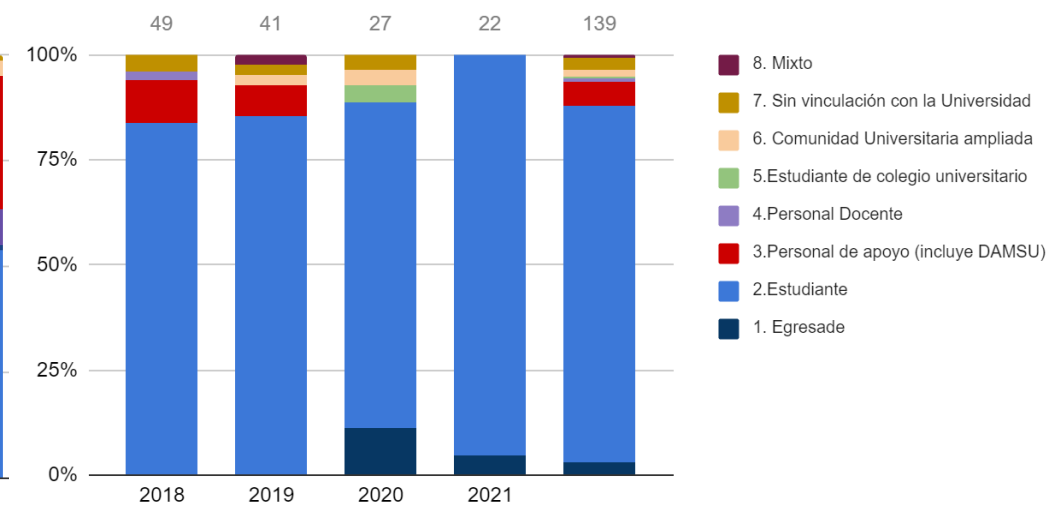


TABLA 4, Figuras 7 y 8

Tabla 4: Circuito de acceso de las/es/os usuarias/es/os de la Consejería

	Consejerías por asesoramiento	Consejerías por situaciones externas	Consejerías por Protocolo	Totales	%
Por derivación institucional	4	39	20	63	25%
Por iniciativa propia	27	42	24	93	37%
Por recomendación de red vincular	2	55	39	96	38%
S/D		3			

FUENTE: Elaboración propia en base a datos de atención producidos por la Consejería en sexualidades, identidad de género y situaciones de violencia patriarcal de la SBU-UNCuyo. Diciembre 2021

*Estos datos solamente incluyen las consultas recibidas desde 2018 en adelante, ya que no ha sido posible reconstruir el género de las/es/os usuarias/es/os a partir de los informes anuales.

FIGURA 7: Circuito de acceso de usuarias que acuden por situaciones de violencia patriarcal dentro del ámbito universitario

Fuente: Elaboración propia en base a datos de atención brindados por la Consejería de género - SBU UNCuyo

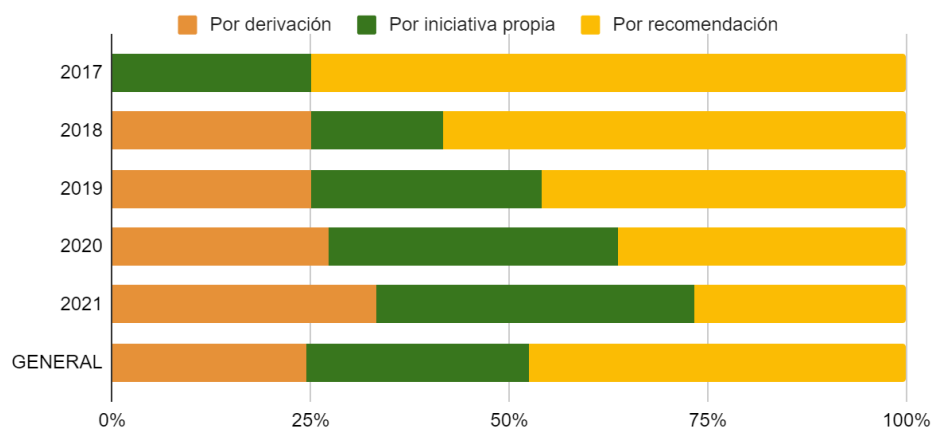
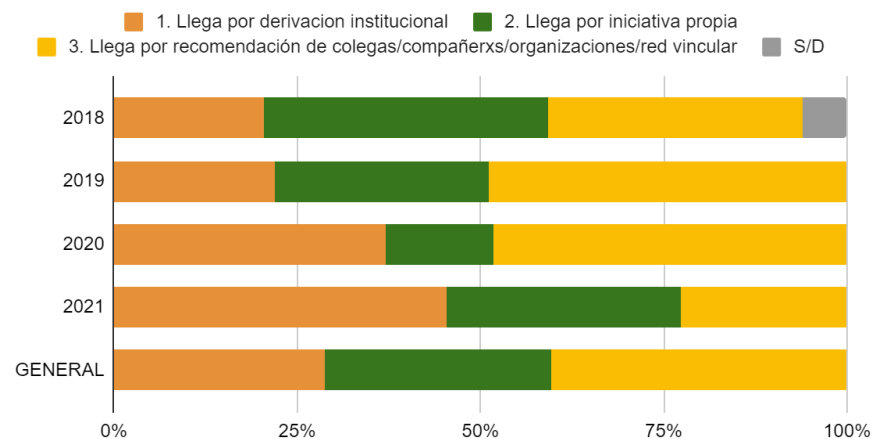


FIGURA 8: Circuito de acceso de usuarias/es/os que acuden por situaciones externas

Fuente: Elaboración propia en base a datos de atención brindados por la Consejería de género- SBU UNCuyo



Referencias bibliográficas

Libros, capítulos de libros y artículos

- Anzorena, C. (2007). Los derechos de las mujeres en el aparato del Estado: los derroteros del «área mujer» de la provincia de Mendoza (Argentina). *Revista Clepsydra. Universidad de la Laguna, 2007*, (nº 6), 43-57. Disponible en <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/37594>
- Anzorena, C. (2008). *Mujeres, políticas sociales y educación. El Plan Jefas de Hogar Desocupadas. Mendoza: 2000-2006*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Luján]
- Anzorena, C. (2009). *Veinte años de políticas públicas destinadas a mujeres en la argentina. Organismos y políticas en la provincia de Mendoza (1988 – 2008)*, [Tesis Doctoral, FCS – UBA].
- Anzorena, C. (2013 a). *Mujeres en la trama del Estado. Una lectura feminista de las políticas públicas*. Mendoza: EDIUNC, Ediciones Biblioteca Digital UNCuyo. Disponible en <https://bdigital.uncu.edu.ar/8920>
- Anzorena, C. (2013 b). Desigualdades que persisten: El lugar de las mujeres en las políticas sociales (Argentina, 2000 - 2010). *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, mayo 2013, 229-247. Disponible en <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/692>
- Anzorena, C. (2014). Aportes Conceptuales y Prácticos de los Feminismos para el Estudio del Estado y las Políticas Públicas. *Tandil, Año 7* (11), 17-41. Disponible en <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/38480>
- Anzorena, C. (2017). Los derechos de las mujeres en el aparato del Estado: los derroteros del «área mujer» de la provincia de Mendoza (Argentina).

- Universidad de la Laguna. Clepsydra*, vol. 6. (Diciembre 2007), 43-57. Disponible en <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/37594>
- Bareiro, L. (2012). Avances y desafíos para la participación política de las mujeres. En Gherardi, N. (dir.) *LIDERA: participación en democracia. Experiencias de mujeres en el ámbito social y político en la Argentina* (pp. 27-36) - 1a ed. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - ELA, 2012.
- Bartra, E. (2010). Acerca de la investigación y la metodología feminista. En Blazquez Graf (Comp.). *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales* (pp. 68-78). Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170428032751/pdf_1307.pdf
- Beltrán Llavador, F. (2000). *Hacer pública la escuela*. LOM Ediciones.
- Beltrán Llavador, F. (2009). Lógicas gerenciales en instituciones educativas. Espacios en Blanco. *Revista de Educación*, vol. 19, (junio, 2009), pp. 69-93. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/3845/384539801005.pdf>
- Blanco, R. (2016). Más allá de los protocolos contra las violencias de género. *Bordes Revista de Política, derecho y Sociedad*. Noviembre 2016-enero 2017, 9-14. Disponible en https://www.academia.edu/34078418/M%C3%A1s_all%C3%A1_de_los_protocolos_contra_las_violencias_de_g%C3%A9nero_Desaf%C3%ADos_actuales_a_la_cultura_universitaria
- Blanco, R. y Spataro, C. (2019). Con/contra las estrategias institucionales: percepciones de estudiantes universitarios ante iniciativas contra violencias sexistas. *Nómadas*, [S.l.], ene. 2020, (51), 173-189. Disponible en: http://editorial.ucentral.edu.co/ojs_uc/index.php/nomadas/article/view/2841
- Bourdieu, P. et. Al. (1975). *El Oficio del sociólogo*. Siglo XXI, Buenos Aires.
- Buquet, A.; Cooper, J. A.; Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad*. México: UNAM, Programa Universitario de Estudios de Género: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. Disponible en https://www.academia.edu/8811934/Intrusas_en_la_universidad
- Cabral, Paz; Acacio, Juan Antonio (2016). La violencia de género como problema público. Las movilizaciones por "Ni una menos" en la Argentina. *Revista Question*, 1(51). En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.8458/pr.8458.pdf
- Carmody, C.; Firpo, I. y Genolet, A. (2018). *Apuntes sobre el enfoque de género en la UNER: entre lo construido y lo pendiente para su consolidación*. En Rojo, P. y Jardón, V. (comp.) *Los enfoques de género en las Universidades* (pp. 40-53).

- Editores: CA AUGM, Universidad Nacional de Rosario. Disponible en: <https://rephip.unr.edu.ar/handle/2133/13456>
- Ciriza, A. (2007). Sobre las consecuencias sociales y culturales. Revista CAJA de la Salud Mendoza, año 4, (8). Sobre las consecuencias sociales y culturales de las diferencias entre los sexos. *Revista Caja de la Salud Mendoza*, vol. IV (8), 8 – 9.
- Ciriza, A. (1997). Dilemas y tensiones en torno de la ciudadanización de las mujeres. Apuntes para el debate. En *La Aljaba*, N°2, 1997, 49-75.
- ciriza, a. (2017). Militancia y academia: una genealogía fronteriza. Estudios feministas, de género y mujeres en Mendoza. *Descentrada*, 1(1), e004. Recuperado de <http://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/article/view/DESe004>
- Ciriza, A. y Rodriguez Agüero, E. (2021). Genealogías de los estudios feministas en las universidades nacionales: una cartografía provisoria. En Martín, A. L. (comp.), *RUGE, el género en las universidades. 1a ed.* (pp. 164-184). Editores RUGE-CIN, Libro digital, PDF. Disponible en https://utn.edu.ar/images/Secretarias/SAE/RUGE/RUGE-libro-digital_El-gnero-e-n-las-Universidades.pdf
- Cruz, V. (2021) La institucionalización de la perspectiva de género en universidades públicas: apuntes sobre experiencias (de)construidas y pendientes. En Martín, A. L. (comp.). *RUGE, el género en las universidades. 1a ed.* (pp. 57-67). Editores RUGE-CIN, Libro digital, PDF. Disponible en https://utn.edu.ar/images/Secretarias/SAE/RUGE/RUGE-libro-digital_El-gnero-e-n-las-Universidades.pdf
- De la Reta, N. y Chantefort, P. (2018). Ingreso y permanencia de las personas “trans” en la Universidad. En Rojo, P. y Jardón, V. (comp.) *Los enfoques de género en las Universidades.* (pp 26-39) Editores: CA AUGM, Universidad Nacional de Rosario. Disponible en: <https://rephip.unr.edu.ar/handle/2133/13456>
- Dominguez, A.; Rodigou, M.; Soldevila, A. y Blanes, P. (2018). Investigar para transformar: desafíos pendientes en torno a las violencias de género en la Universidad. En Rojo, P. y Jardón, V. (comp.) *Los enfoques de género en las Universidades.* (pp. 121-137) Editores: CA AUGM, Universidad Nacional de Rosario. Disponible en: <https://rephip.unr.edu.ar/handle/2133/13456>
- Federici, Silvia (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*, Ediciones Tinta Limón.
- Forni, F. H.; Gellart, M. A.; Vasilachis, I. (1992). *Métodos cualitativos II. La práctica de la investigación*, Centro Editor America Latina.
- Fraser, N. (1989). La lucha por las necesidades: esbozo de una teoría crítica socialista-feminista de la cultura política del capitalismo tardío. Trad. Lamas, M

- (1991), *Debate Feminista*, Vol. 3, marzo 1991, 3-40. Disponible en <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.1991.3.1493>
- Fraser, N. (1997). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas en torno a la justicia en una época 'postsocialista'. En Fraser, N. *Iustitia Interrupta: Reflexiones críticas sobre la posición "postsocialista"* (pp. 17-54). Siglo del Hombre Editores y Universidad de los Andes, Bogotá. Disponible en <https://we.riseup.net/assets/103360/de+la+redistribucion+al+reconocimiento+fraser.pdf>
- González, P., Yanez A., Ciriza, A., Rodríguez R., Gonzalez M, Yanes Z (Coords) (2013) *Violencia contra las mujeres. Quien calla otorga*, Mendoza: CONICET, IDEGE, Descosidas. Centro de Publicaciones Universitaria (CPU). Disponible en: <http://clacaidigital.info/handle/123456789/947>
- Grijalva, F. G., (2019). Las universidades: reproductoras y acumuladoras de violencia epistémica patriarcal /moderna /colonial. En *Antología del pensamiento crítico guatemalteco contemporáneo* (pp. 707–714). CLACSO. Disponible en <https://doi.org/10.2307/j.ctvtwx2km.35>
- Guzmán, V. (2001). La Institucionalidad de género en el Estado: nuevas perspectivas de análisis. *Serie mujeres y desarrollo, CEPAL-ECLAC, N° 32, marzo 2001*, pp. 5-24.
- Guzmán, V. (2019) Prólogo. En Rodríguez Gustá, A. L. et al. (Eds.) *Marchas y contramarchas en las políticas locales de género: dinámicas territoriales y ciudadanía de las mujeres en América Latina - 1ª ed* (pp.9-13). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO. Libro digital disponible en <https://www.clacso.org/marchas-y-contramarchas-en-las-politicas-locales-de-genero-3/>
- Martín, A. L. (comp.) (2021 a). *RUGE, el género en las universidades. 1a ed.* - Editores RUGE-CIN, Libro digital, PDF. Disponible en https://utn.edu.ar/images/Secretarias/SAE/RUGE/RUGE-libro-digital_El-gnero-en-las-Universidades.pdf
- Martín, A. L. (2021 b) Estrategias y articulaciones en torno a las violencias en las instituciones de educación superior. En Martín, A. L. (comp), *RUGE, el género en las universidades. 1a ed.* (pp. 96-111). Editores RUGE-CIN, Libro digital, PDF. Disponible en https://utn.edu.ar/images/Secretarias/SAE/RUGE/RUGE-libro-digital_El-gnero-en-las-Universidades.pdf
- Millet, K. (1975). *Política sexual*. Buenos Aires: Editorial Aguilar.
- Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación Argentina (MMGYD) et. Al. (2021). *Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitarios*. Disponible en

<https://www.argentina.gob.ar/generos/lineamientos-para-la-incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-y-diversidad-en-los-sistemas>

- Moltoni, R. M. (2018). Despatriarcalizar el 'ámbito público': un análisis de las violencias sexistas en las Universidades públicas argentinas. *Zona Franca. Revista del Centro de estudios interdisciplinario sobre las Mujeres*, diciembre 2018, (26), 29-51. Disponible en <https://zonafranca.unr.edu.ar/index.php/ZonaFranca/issue/view/6>
- Moser, C. (1998). Planificación de género. Obstáculos y objetivos. En Largo, E. (ed.) *Género en el Estado, Estado del género* (pp. 1-10). Isis Internacional, Ediciones de las Mujeres, 27.
- Osborne, R. y Molina Petit, C. (2008). La evolución del concepto de género. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, 2008, (15), 147-182. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2686277>
- Oszlak, O. (2006). Burocracia estatal: política y políticas públicas. *POSTData Revista de Reflexión y Análisis Político*, Abril 2006 (11), 11-56. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/522/52235599001.pdf>
- Pateman, C. (1996). "Críticas feministas a la dicotomía público / privado". En Ávila Santamaría, Ramiro et al (comp.). *El género en el derecho. Ensayos críticos* (pp. 37-65). Editores: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Ecuador / Naciones Unidas / UNIFEM.
- Programa Mujeres Libres y Área de Planificación de la Dirección de Políticas Públicas y Planificación, Universidad Nacional de Cuyo. (2019). *Indicadores de Género de la UNCuyo. La participación de las mujeres en la vida universitaria*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad No 256*, marzo-abril de 2015, (pp. 30-43). Disponible en <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/47084>
- Rodríguez Gustá, A. L. (2008). Las escaleras de Escher: la transversalización de género vista desde las capacidades del Estado. *Revista Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental*, Vol. 14, 53 -70. Disponible en <http://www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/25/03.pdf>
- Rojo, P. y Jardón, V. (comp.) (2018) *Los enfoques de género en las Universidades*. Editores: CA AUGM, Universidad Nacional de Rosario. Disponible en: <https://rephip.unr.edu.ar/handle/2133/13456>
- Rovetto, F. y Figueroa, N. (2017). "Que la universidad se pinte de feminismos" para enfrentar las violencias sexistas. *Descentrada*, Vol. 1 (2), e026. Disponible en <http://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/article/view/DESe026>

- Rovetto, F. Figueroa, N. ; Moltoni, R. ; Fankhauser, I. (2017). La desnaturalización de las violencias sexistas en las universidades. Una experiencia de visibilización y prevención en la Universidad Nacional de Rosario. *Revista Ensamblés*, año 4, primavera 2017 (7), 29-39. Disponible en <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/75567>
- Scott, J. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Amelang J. y Nash M. (ed.) *Historia y género: las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea* (pp. 23-58) Editores Institució Alfons el Magànim.
- Toledo Lara, G. (10 de agosto 2016). *Universidad, machismo y patriarcado*. Psyciencia. <https://www.psyciencia.com/universidad-machismo-y-patriarcado/>
- Torulucci, S., Vázquez Laba, V. y Pérez Tort, M. (2019). La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. *RevCom*, (9), e016. <https://doi.org/10.24215/24517836e016>
- Vázquez Laba, V. Palumbo, M. y Fernández, C. (2016). ¿Cómo prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en las Universidades? Avances a partir de las experiencias del Programa contra la Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales-UBA*, octubre 2016 (92), 106-115. Disponible en <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2016/11/19.-dossier-FERNANDEZ.pdf>
- Vázquez Laba, V. (2017 a). *Discutir lo 'privado' en lo 'público': incumbencias de las Universidades Nacionales frente a la violencia de género*. [Ponencia] XIII Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y VIII Congreso Iberoamericano de Estudios de Género, FFyL-UBA, FCS-UBA, UNQui. Disponible en <http://eventosacademicos.filo.uba.ar/index.php/JNHM/XIII-VIII-2017/paper/view/3115/2226>
- Vázquez Laba, V. (2017 b). Lo personal es política universitaria. *La Aljaba Segunda época*, Volumen XXI, 13-28. Disponible en <https://doi.org/10.19137/la-2017-v2102>
- Vázquez Laba, V.; Rugna, C. (2017). Acción colectiva en torno a la agenda feminista sobre violencia de género en las Universidades Nacionales argentinas. *Sapiens Research, Boletín Científico Sapiens Research*, Vol. 7 (1), 13-21. Disponible en <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/75835>
- Vázquez, E. y Cruz, V. (2018). Violencia de Género y Universidad: Hacia la consolidación de una política de reconocimiento y ampliación de derechos. En Rojo, P. y Jardón, V. (comp.) *Los enfoques de género en las Universidades* (pp. 110-120). Editores: CA AUGM, Universidad Nacional de Rosario. Disponible en: <https://rehip.unr.edu.ar/handle/2133/13456>

Vázquez Laba, V. y Pérez Tort, M. (2019). Políticas feministas en el sistema universitario. 1º Congreso Internacional de Ciencias Humanas - Humanidades entre pasado y futuro. Escuela de Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, Gral. San Martín. Disponible en: <https://www.aacademica.org/1.congreso.internacional.de.ciencias.humanas/1281>

Páginas Web consultadas

Diario Clarín, (Octubre, 2018). Fenómeno Mundial. El #MeToo cumple un año: qué pasó en Argentina y en el mundo con el movimiento que dijo basta al abuso sexual Fenómeno. Recuperado en Febrero 2022. https://www.clarin.com/sociedad/metoo-ano-mujeres-alzaron-voz-dijeron-basta-abuso-acoso-sexual_0_13h7iSn95.html

UNCuyo Pensa Institucional (10 de Diciembre de 2015). “Éste es un paso muy importante de legitimación del colectivo trans”. Nota sobre presentación de la Beca Identidades Plurales. Recuperado en Diciembre de 2021. <https://www.uncuyo.edu.ar/prensa/este-es-un-paso-importantisimo-de-legitimacion-del-colectivo-trans>

UNCuyo Pensa Institucional (26 de Junio de 2015). “Presentaron en Buenos Aires el programa Mujeres Libres”. Nota sobre el Programa Mujeres Libres. Recuperado en Febrero de 2022. <https://www.uncuyo.edu.ar/prensa/graciela-cousinet-presento-en-buenos-aires-el-programa-mujeres-libres>

LATFEM (20 de Agosto de 2020). Ser trans y habitar la universidad. Recuperado en marzo de 2022. <https://latfem.org/ser-trans-y-habitar-la-universidad/>

Página web de la Secretaría de Bienestar Universitario, Universidad Nacional de Cuyo. Descripción Institucional de áreas: Direcciones y Coordinaciones. Recuperado Diciembre 2021. <https://www.uncuyo.edu.ar/bienestar/>

Página web de la Universidad Nacional de Cuyo. Descripción institucional de las áreas de género dentro de la universidad. Recuperado en febrero 2022 <https://www.uncuyo.edu.ar/cuestiones-de-genero>

Página web de la Universidad Nacional de Cuyo. Descripción de las áreas dependientes de la Secretaría de Bienestar Universitario. Recuperado en febrero de 2022 <https://www.uncuyo.edu.ar/secretarias>

Página web de la Universidad Nacional de Cuyo. Transparencia Universitaria. Digesto: <https://www.uncuyo.edu.ar/transparencia/digesto-universitario>

Página de Dirección provincial de género y diversidad de la provincia de Mendoza: <https://www.mendoza.gov.ar/generoydiversidad/institucional/>

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1 Aproximaciones conceptuales y metodológicas al objeto de estudio	6
Perspectiva de género en el análisis de las universidades	8
Acerca de las políticas de género	11
Perspectivas para el análisis de las políticas de género	12
La transversalización del género en el ámbito de las políticas públicas	17
Diseño metodológico	20
CAPÍTULO 2 Surgimiento y características principales de la Consejería	25
Contexto de surgimiento y creación del espacio	25
Características principales, objetivos y funciones	33
CAPÍTULO 3 La Consejería como política de abordaje en violencia, sexualidades e identidades de género	36
Las consejerías: descripción general	36
Tareas realizadas en el marco de los acompañamientos	41
La perspectiva en el abordaje	43
Las usuarias y los usuarios: características principales de la población y las demandas que atiende	50
Tensiones en la atención y estrategias implementadas	56
Trabajar con el emergente: las transformaciones en el trabajo con las/es usuarias/es	60
CAPÍTULO 4 Transversalizar la perspectiva de género a través de la acción	63
Acciones de formación especializada	64
Las articulaciones internas y externas	69
La implementación del protocolo: acciones y tensiones	75
La formulación de nuevas políticas de género	80
CAPÍTULO 5 Aspectos políticos-institucionales de la Consejería: inserción institucional, tensiones y desafíos	86

Características, tensiones y desafíos en su jerarquización	95
El margen de acción del espacio	98
CONCLUSIONES	102
ANEXOS	111
Acciones de formación y sensibilización 2015-2021	111
Acciones de Formación 2015-2021	111
Acciones de Sensibilización 2015-2021	116
Campaña gráfica “SALUD Y AUTONOMÍA”	120
Encuadre normativo de la Consejería como política de género	120
A- Marco internacional	120
B- Marco Nacional	121
C- Marco normativo interno a la Universidad Nacional de Cuyo	121
Línea cronológica	123
Organigramas institucionales	125
Figura 3: Organigrama del Rectorado de la Universidad Nacional de Cuyo, vigente 2018-2021	125
Figura 4: Organigrama formal de la Secretaría de Bienestar Universitario de la UNCuyo, vigente 2004-2021	126
Tablas y figuras con datos de atención	127
TABLA 1	127
TABLA 2	128
TABLA 3	129
Figura 5 y Figura 6	130
TABLA 4, Figuras 7 y 8	131
Referencias bibliográficas	132
Libros, capítulos de libros y artículos	132
Páginas Web consultadas	138
ÍNDICE	139