

# Desentrañando la prevención de las violencias de género en la educación superior: un análisis situado en la Universidad Nacional de Rosario (2019-2024)

*Unraveling the Prevention of Gender-Based Violence in Higher Education: A Contextual Analysis at the National University of Rosario (2019-2024)*

**ROCÍO MOLTONI\***

Universidad Nacional de Rosario

**ROMINA MARRO\*\***

Universidad Nacional de Rosario

---

## Resumen:

El presente artículo se propone analizar la prevención de las violencias de género en la educación superior, centrándose en el caso de la Universidad Nacional de Rosario durante el período 2019-2024. Si bien el término “prevención” ha sido ampliamente utilizado en el diseño de políticas públicas, existe una escasa discusión teórica sobre su significado preciso en el contexto de las violencias de género. Por este motivo, se exploran los debates teóricos y normativos en torno a la noción de prevención, considerando su desarrollo en marcos internacionales, leyes nacionales y reglamentaciones específicas de la Universidad Nacional de Rosario.

De esta forma, se busca aportar al desarrollo de un concepto amplio e integral de prevención, que contemple múltiples dimensiones del problema y permita comprender con mayor precisión su alcance en el ámbito universitario. Para esto, se examinan las estrategias, medidas y acciones institucionales relacionadas con el abordaje de las violencias de género de la Universidad Nacional de Rosario, específicamente aquellas llevadas adelante por el Área de Género y Sexualidades y vinculadas al eje de la prevención, problematizando sus alcances, limitaciones y posibles desafíos para su consolidación.

**Palabras clave:** Violencias de género - Prevención - Abordajes - Universidad - Políticas educativas

---

## Abstract:

*This article aims to analyze the prevention of gender-based violence in higher education, focusing on the case of the National University of Rosario during the period 2019-2024. While the term “prevention” has been widely used in the design of public policies, there is limited theoretical discussion about its precise meaning in the context of gender-based violence. For this reason, the article explores the theoretical and normative debates surrounding the concept of prevention, considering its development in international frameworks, national laws, and specific regulations at the National University of Rosario.*

*In this way, the article seeks to contribute to the development of a broad and comprehensive concept of prevention, one that encompasses multiple dimensions of the issue and allows for a more precise understanding of its scope within the university context. To achieve this, it examines the strategies, measures, and institutional actions related to addressing gender-based violence at the National University of Rosario, specifically those implemented by the Gender and Sexualities Area and linked to the prevention framework, critically reflecting on their scope, limitations, and potential challenges for their consolidation.*

**Keywords:** Gender-Based Violence - Prevention - Approaches - University - Educational Policies

---

Cita recomendada: Moltoni, R. y Marro, R. (2024), “Desentrañando la prevención de las violencias de género en la educación superior: un análisis situado en la Universidad Nacional de Rosario (2019-2024)”, en *Propuesta Educativa*, 33(62), pp 12 - 26.

---

## Introducción

En la última década, se han generado transformaciones significativas en el ámbito de la educación superior en relación con el abordaje de las violencias de género (en adelante, VDG), impulsadas por el movimiento de mujeres, feminista y de la diversidad sexo-genérica. En América Latina y el Caribe, estas transformaciones han ocurrido en un contexto marcado por la emergencia de amplias movilizaciones sociales (López, 2019; Barrancos y Buquet, 2022). Ejemplos de este fenómeno incluyen el acontecimiento político del “Ni Una Menos” en Argentina en 2015, el rechazo estudiantil al acoso sexual en México y la formación de asambleas feministas en 2016 (Mingo, 2020), así como el “tsunami feminista” en las universidades chilenas en 2018 (López Dietz y Hiner, 2022).

En el contexto argentino, es posible identificar una agenda institucionalizada en las universidades públicas nacionales (en adelante, UUNN) en relación con el abordaje de las VDG. En este escenario, las normativas de los protocolos de actuación en casos de VDG se han consolidado como uno de los mecanismos más extendidos, aunque al mismo tiempo son objeto de cuestionamientos respecto a su credibilidad, funcionamiento y eficacia (Moltoni *et al.*, 2020).

En este marco, en el presente artículo nos centraremos en el análisis de lo que se entiende por prevención de las VDG en el caso específico de la Universidad Nacional de Rosario (en adelante, UNR) durante el período 2019-2024. Trataremos de clarificar cómo se conceptualiza y pone en marcha la prevención en esta institución, explorando las estrategias implementadas, así como los enfoques e iniciativas adoptadas para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre este problema.

Asimismo, procuramos abonar al entendimiento de la política pública en el marco de las universidades, que no constituyen un clásico hacedor de políticas pero sí un agente estatal de gran relevancia, sobre todo en la cultura institucional educativa de Argentina. La contribución de los feminismos argentinos ha sido fundamental en el campo de las políticas públicas. Consideramos que estas no se centran exclusivamente en los Estados nacionales, sino que también implica a otras instituciones supranacionales, no estatales y subnacionales o instituciones educativas como las universidades de gestión estatal. Así, las feministas en muchas instituciones de investigación y de educación superior instaron a la ampliación de los horizontes epistemológicos, de producción de conocimiento pero también de regulación de las relaciones sociales en estos espacios, como han sido los protocolos de actuación por casos de VDG o la conformación de Consejerías de salud sexual integral por ejemplo. Como explica Alba Carosio (2019), estas académicas y activistas han mantenido una relación estrecha con los movimientos feministas, las investigadoras son muchas veces militantes, y la producción de conocimientos es también una forma de acción colectiva que ha enriquecido la práctica.

Nos basamos en los aportes de Anzorena (2014) para analizar el marco teórico-práctico de las políticas públicas educativas desde una perspectiva de género feminista. Desde este enfoque, entendemos que dichas políticas desafían la naturalización de las jerarquías de género, las cuales han asignado históricamente roles diferenciados en la sociedad (Anzorena, 2014). En otras palabras, esta mirada permite cuestionar la idea dominante de que la gestión de las políticas públicas es neutral, cuando estas intervenciones -en este caso, universitarias- impactan de manera diferenciada en la vida de las mujeres y las diversidades sexo-genéricas. De esta manera, el análisis institucional, “desde arriba” o a nivel macro, permite situar nuestro objeto de estudio dentro de un *continuum* de políticas públicas educativas de género y sexualidades en la gestión universitaria.

Para analizar la prevención de la VDG y sus políticas en la UNR, realizamos un relevamiento basado en una matriz de datos. La fuente principal del análisis fue el sitio web oficial y los informes de gestión de la UNR, mientras que como fuente complementaria se consideran las redes sociales de la institución, dado el carácter relativamente reciente del proceso estudiado. El período analizado abarca desde agosto de 2019 hasta diciembre de 2024.

Las políticas examinadas son aquellas puestas en marcha por el Área de Género y Sexualidades<sup>1</sup> (en adelante, AGESEX) de la UNR y dirigidas específicamente a las doce facultades de la universidad y sus cuatro escuelas preuniversitarias. A su vez, los criterios de clasificación y sistematización de estas políticas se basan en nuestra propuesta de comprender la prevención en la educación superior como un conjunto de acciones articuladas y una estrategia de transformación a largo plazo. Estas acciones incluyen sensibilización y formación, revisión de normativas y currículas, fortalecimiento de dispositivos institucionales de atención en casos de VDG y transformación de la cultura organizacional dentro de las universidades.

Este artículo se estructura en dos apartados principales. En el primero, analizamos los debates teóricos y normativos sobre la prevención de la VDG, considerando marcos normativos internacionales, leyes nacionales y reglamentaciones específicas de la UNR. Dado que el término prevención es ampliamente utilizado en el diseño de políticas públicas, nos interesa examinar cómo se articulan sus distintas conceptualizaciones y qué tensiones emergen en su puesta en marcha institucional. En el segundo apartado, presentamos un relevamiento de las principales estrategias, medidas y acciones institucionales desarrolladas por el AGESEX entre 2019 y 2024 para abordar las VDG. A partir de una clasificación que distingue tres categorías (medidas de prevención, estrategias de atención/abordaje y acciones de seguimiento), nos enfocamos específicamente en aquellas orientadas a la prevención.

## **Hacia una comprensión integral de la prevención de las violencias de género en el ámbito universitario: bases conceptuales y normativas**

En este apartado abordamos la noción de prevención de las violencias de género a partir del análisis documental de legislaciones y documentos internacionales<sup>2</sup>, leyes nacionales, así como de las normativas vigentes en las universidades públicas argentinas, particularmente en la UNR. Nuestro objetivo es aportar al desarrollo de un concepto amplio e integral de prevención, que contemple múltiples dimensiones del problema y permita comprender con mayor precisión su alcance en el ámbito universitario.

Si bien el término “prevención” es ampliamente utilizado en el diseño de políticas públicas, existe una escasa discusión teórica sobre su significado preciso en el contexto de las violencias de género. Luego de realizar una revisión bibliográfica<sup>3</sup> y documental de las normativas antes mencionadas, observamos que la prevención suele ser abordada de manera amplia, asociándose principalmente con la educación, el empleo, la autonomía y la participación ciudadana de las mujeres, sin un desarrollo conceptual más profundo. Además, esta perspectiva tiende a asumir un sujeto homogéneo de “mujer”, sin considerar la diversidad en cuanto a identidad de género, orientación sexual, clase social, raza, edad o discapacidad, entre otras intersecciones que configuran experiencias diferenciadas de violencia y exclusión. Como se verá, el término predominante en las normativas analizadas es violencia contra “la mujer” o “las mujeres”.

A nivel internacional, la “Convención de Belém do Pará” (Organización de los Estados Americanos, 1994) establece en sus artículos N° 7 y 8 un conjunto de acciones que los Estados deben adoptar para evitar la violencia contra las mujeres. Dentro de estas, se incluyen medidas preventivas orientadas a modificar patrones socioculturales basados en la desigualdad de género mediante la educación y la concienciación en derechos humanos y equidad de género. También se promueve la capacitación de agentes estatales, actores del sistema judicial y fuerzas de seguridad, junto con la adopción de medidas legislativas y administrativas destinadas a prevenir la violencia.

Por su parte, la reconocida organización internacional ONU Mujeres (2015), sintetiza la prevención de la violencia contra la mujer en tres “niveles de intervención”: una centrada en evitar su ocurrencia, otra enfocada en su no repetición, y finalmente limitar “el impacto” de la situación violenta, “proporcionando asistencia y ayuda a corto y largo plazo” (ONU Mujeres, 2015: 14). Esto implica diversas acciones, como la educación y sensibilización para evitar que la violencia ocurra; la detección y el abordaje temprano de situaciones de violencia para frenar su escalada; y el fortalecimiento de redes de contención y acceso a los sistemas de justicia para mitigar sus efectos y evitar su reiteración.

Si bien en el documento de ONU Mujeres (2015) se considera que en los tres casos se trata de intervenciones, sostenemos que la primera (evitar que ocurran los actos violentos) se vincula principalmente con las instituciones educativas y representa un enfoque más abstracto y generalizado, previo a la manifestación concreta de la violencia. Este planteo abarca tanto el nivel individual como el social en el abordaje de situaciones lesivas.

En el contexto argentino, la Ley N° 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” establece la obligación del Estado de desarrollar acciones de prevención en sus distintos niveles. Se diferencia la prevención de la sensibilización<sup>4</sup>, la atención, la sanción y la erradicación de las violencias. Por otra parte, al detallar las tareas del organismo competente<sup>5</sup> para diseñar las políticas públicas para efectivizar las disposiciones de la ley, la prevención en tanto estrategia se distingue de la detección precoz, la asistencia temprana, la reeducación, la derivación interinstitucional y la elaboración de protocolos para el abordaje de las violencias de género.

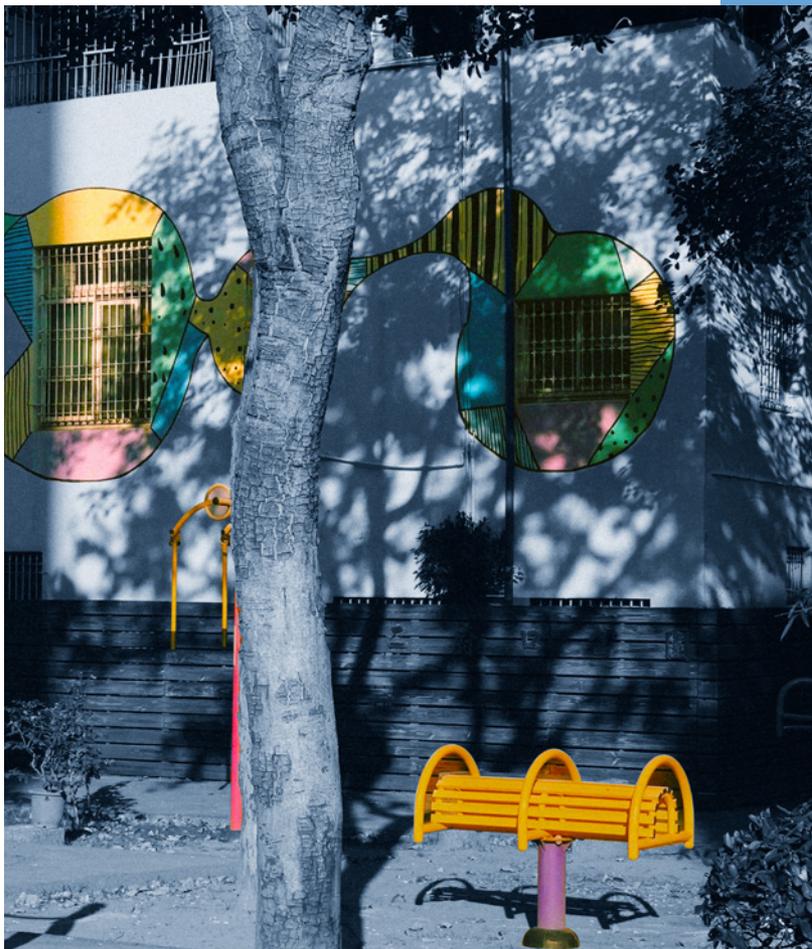


Foto Unsplash

A su vez, la prevención en la Ley N° 26.485 se vincula al servicio telefónico y digital gratuito nacional<sup>6</sup> para brindar contención, información y asesoramiento, en tanto se prevé que por ese medio se expliquen los recursos existentes en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y asistencia a quienes las atraviesan. Además, se establece que la información recabada por las denuncias a través de este servicio debe ser sistematizada por la autoridad de aplicación, con el objetivo de generar datos que permitan robustecer las políticas de prevención de las diversas modalidades de violencia contra las mujeres. La ley también promueve una visión comunitaria de la

prevención, entendida como un “trabajo en red” interinstitucional e intersectorial, que involucra tanto a instituciones públicas como privadas, con el fin de unificar y coordinar las acciones de ambos tipos de organizaciones.

La normativa anteriormente mencionada, considera asimismo realizar campañas de “educación y capacitación” dirigidas a la comunidad para “informar, concientizar y prevenir” la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Se establece específicamente que se promuevan programas de prevención de acoso sexual en el ámbito de empresas y sindicatos, así como la difusión de campañas publicitarias para prevenir y erradicar

las violencias en tanto tema de “responsabilidad social empresarial”. Finalmente, se prevé articular acciones con organismos gubernamentales de derechos humanos de las mujeres para monitorear la implementación de políticas de prevención, evaluar su impacto y hacer propuestas de mejoras y reformas.

Sin embargo, el concepto específico de prevención en la Ley N° 26.485 no aparece desarrollado en profundidad y, en muchos casos, se encuentra vinculado principalmente a la atención y asistencia ante situaciones de violencia, en lugar de abordar estrategias estructurales de transformación social. Como se analiza a cinco años de su sanción (Gherardi *et al.*, 2015), en ese momento aún no se había logrado difundir el Plan Nacional contra la Violencia, lo que impedía una coordinación efectiva entre las jurisdicciones y dificultaba la eliminación de la superposición de servicios. Además, no se generaba información sistemática sobre la prevalencia de la violencia ni sobre los servicios disponibles, lo que impedía evaluar la suficiencia de los recursos existentes. Los esfuerzos se habían concentrado principalmente en la violencia doméstica, dejando en un segundo plano otras formas y modalidades de violencia que afectan a distintos grupos de mujeres, niñas y adolescentes. Asimismo, la ley no contempló un presupuesto específico para su implementación, lo que obstaculizó su ejecución efectiva.



Foto Unsplash

Un punto de inflexión se produjo en 2015, cuando tuvo lugar la manifestación del “Ni Una Menos”, un acontecimiento político que abrió una ventana de oportunidad para visibilizar reclamos en torno a la problemática social de las VDG, logrando mayor presencia en los medios de comunicación y en la agenda pública y política (Aguilar Villanueva, 1993). Este proceso tuvo un fuerte impacto en diversas instituciones y, en particular, en las universidades (Blanco y Spataro, 2021), donde el foco comenzó a desplazarse de la violencia doméstica a las violencias dentro del ámbito universitario (Rovetto y Figueroa, 2017).

En ese contexto marcado por amplias manifestaciones del movimiento de mujeres, feminista y de la diversidad sexo-genérica, entra en escena la Ley N° 27.499 (2018) de “Capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres”, también llamada “Ley Micaela”<sup>7</sup>. Esta ley, establece la capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Con un texto breve, la ley no profundiza en los contenidos específicos ni en las definiciones, sino que señala la autoridad encargada de su implementación y deja a esta autoridad, y/o a otros organismos pertinentes, la responsabilidad de adaptar los materiales necesarios para su puesta en práctica.

De todas formas, cabe agregar que posteriormente a la sanción de la Ley Micaela y a través de las acciones del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad argentino (2019-2023), se crearon múltiples materiales e iniciativas para la implementación de la normativa. Entre ellos, se incluyen guías para la realización de talleres con perspectiva de género y diversidad, las cuales proporcionan herramientas y contenidos para abordar dicha perspectiva en ámbitos como el deporte, las tecnologías y la ciudadanía. Estas iniciativas incluyeron guías, propuestas didácticas y conceptos clave para la formación en temáticas de género y prevención de violencia, con un énfasis particular en la reducción de desigualdades.

Es relevante señalar que la Ley Micaela, en el contexto argentino, responde a un objetivo previamente establecido en la Convención de Belém do Pará (Organización de los Estados Americanos, 1994), cuyo artículo 8, inciso c, establece lo siguiente:

*“Fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer” (1994: 3).*

La referencia a esta normativa se fundamenta en que la capacitación constituye un eje central en las estrategias de prevención de los Estados y por ende de la universidad como agente estatal. En esta línea, la Red de Género (RUGE) del Consejo Interuniversitario Nacional de Argentina (CIN) respaldó la adopción de la Ley Micaela, que fue incorporada rápidamente por la mayoría de las universidades públicas del país (Moltoni, et al., 2020). Asimismo, la RUGE-CIN desarrolló materiales relevantes, como el cuadernillo “Ley Micaela en el sistema universitario nacional: propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades” (Rovetto, 2020) y el libro *La formación de formadorxs en género en las universidades* (Torlucci et al., 2023).

En el caso de la UNR, la ordenanza del “Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario” (2022) establece entre sus objetivos:

*“Adoptar y sugerir ante las autoridades competentes medidas de prevención y reparación como principal método para combatir este tipo de acciones. (...) Impulsar acciones de prevención y sensibilización sobre discriminación y violencia basada en género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual” (2022: 6)*

En estos objetivos, aparece particularmente el concepto de prevención. En primera instancia, se vincula a la idea de reparación, ambas consideradas parte de un *“método principal”* para combatir las violencias suscitadas en la universidad. En segunda instancia, la prevención se asocia a acciones orientadas al aprendizaje y la sensibilización sobre la discriminación y la violencia basada en el género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual de quienes integran la comunidad de la UNR.

Una diferencia respecto de otras definiciones en el marco normativo nacional e internacional radica en la denominación más común utilizada en estas normativas: *“violencia contra la mujer o las mujeres”*. En el caso de la UNR, este concepto ha sido ampliado para reconocer no solo a mujeres cisgénero heterosexuales, sino también a un amplio abanico de identidades de género y orientaciones sexuales, sintetizadas en la categoría *“colectivo LGTTTBIQ+”*, definido en el Protocolo antes mencionado (2022) de la siguiente manera:

*“El protocolo rige para las situaciones de violencia y/o discriminación basadas en el género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual, que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las mujeres y del colectivo LGTTTBIQ+. Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género y/o expresión de género u orientación sexual, que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad” (2022: 5).*

Otra característica distintiva de esta definición en comparación con otras dentro del plexo normativo nacional e internacional es que su entendimiento de las situaciones de VDG no contempla solo a personas individuales y sus interacciones interpersonales, sino también a grupos o entidades, como el estudiantado de un curso completo, un equipo de investigación, una cátedra, una oficina determinada de no docentes, entre otras dentro del contexto universitario.

En la UNR, estas estrategias se han traducido en diversas iniciativas, tales como capacitaciones en la Ley Micaela<sup>8</sup>, la creación de dispositivos de atención y la puesta en marcha de campañas de sensibilización. No obstante, persisten desafíos para consolidar un enfoque integral de prevención que trascienda la formación y promueva transformaciones estructurales en la cultura institucional. En el siguiente apartado, describimos y analizamos una serie de iniciativas de abordaje de las violencias de género en la UNR que nos permitirán avanzar hacia una definición de prevención específica para el espacio universitario.

## **Prevención de las violencias de género en la Universidad Nacional de Rosario: medidas, programas y desafíos (2019-2024)**

En este apartado, realizamos un relevamiento y análisis de las estrategias, medidas y acciones institucionales relacionadas con el abordaje de las VDG en la UNR. Para este trabajo, hemos clasificado dichas iniciativas en tres categorías: medidas de prevención,

estrategias de atención/abordaje y acciones de seguimiento. Aunque en muchos casos estas acciones podrían encuadrarse en más de una categoría, en este análisis buscamos jerarquizar las iniciativas según lo que, a nuestro entender, corresponde a su enfoque principal. En la presente sección, nos centramos exclusivamente en las medidas de prevención, en función de la extensión y el eje temático del artículo.

**TABLA N° 1:** iniciativas institucionales de abordaje de VDG de la UNR (2019-2024)

Clasificación	Nombre de la iniciativa	Año	Población destinataria
<b>Medidas de prevención</b>	Resolución N° 1722/2019: adhesión a la Ley Micaela	2019	Comunidad universitaria en general
	Resolución N° 297/2019: Programa de capacitación "Ley Micaela-UNR: perspectiva de género y sensibilización contra las violencias sexistas"	2019	Comunidad universitaria en general
	Capacitación en Ley Micaela con gabinetes de gestión	2019	Gabinetes de gestión <sup>9</sup>
	Curso virtual "Multiplicar Redes. Apuntes virtuales sobre violencias sexistas". Programa Mil Micaelas: Promotoras contra las violencias sexistas.	2020-2021-2022	Mujeres e identidades feminizadas de todos los claustros de la comunidad universitaria
	Curso virtual "Ley Micaela para todes: Taller de formación y sensibilización en género y sexualidades"	2020-2024	Todos los claustros de la comunidad universitaria
	Curso virtual "Formación de formadoras: Ley Micaela en el sistema universitario nacional". Programa Mil Micaelas.	2021	Promotoras, responsables de espacios de atención e integrantes de secretarías de género y sexualidades
	Proyecto de la Secretaría de Políticas Universitarias de Argentina (SPU) <sup>10</sup> : "Fortalecimiento Protocolos UNR"	2022	Comunidad de las escuelas preuniversitarias
	Curso de Competencias Específicas "Las violencias de género en el contexto actual: recorridos conceptuales y políticas para su abordaje". Programa Mil Micaelas.	2023-2024	Comunidad universitaria en general <sup>11</sup>
	Capacitación en Ley Micaela para Docentes, Graduados e Investigadores	2024	Docentes, graduados e investigadores de la UNR
<b>Estrategias de atención/abordajes</b>	Campañas de sensibilización	2023-2024	Comunidad universitaria en general
	Ordenanza N° 725: Incorporación de la licencia por violencias sexistas al régimen de licencias existentes para personal docente e investigador	2020	Personal docente y de investigación
	Creación del dispositivo de asistencia psicológica en centros de salud UNR para consultantes/denunciantes de Protocolo	2020	Todos los claustros de la comunidad universitaria
	Creación del "Dispositivo con varones que ejercen violencia de género"	2020	Varones sindicados en denuncias realizadas en el dispositivo de atención vinculado al Protocolo
	Resolución N° 1653/2022: Reglamento de concurso para la designación de responsables de espacios de atención	2022	Profesionales egresados de la UNR con perspectiva de género y derechos humanos
	"En Relieve": realización y mapeo de la red territorial de organizaciones que abordan situaciones de violencia de género en la ciudad de Rosario	2022	Comunidad universitaria en general
	Resolución 1163/2023: Incorporación de la licencia por violencia de género al régimen de licencias existentes para personal No Docente de la UNR	2023	No docentes
<b>Acciones evaluativas</b>	Realización de informes de gestión	2024	Comunidad universitaria en general

Fuente: Elaboración propia en base a la realización de un análisis documental.

Antes de proceder con la explicación de la tabla, queremos aclarar que, aunque no la hemos incluido en la clasificación, existe una normativa muy importante que no corresponde al recorte temporal de este trabajo, la Ordenanza N° 734 que sanciona el “Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual” (Universidad Nacional de Rosario, 2018). Esta fue actualizada en 2022 (Universidad Nacional de Rosario, 2022) y, como indicamos en el apartado anterior, incluye dentro de sus objetivos la prevención, entendida tanto como “medidas de prevención”, como “acciones de prevención y sensibilización”. El Protocolo constituye un marco normativo general que engloba todas las acciones descritas en la tabla.

Ahora bien, la primera resolución dentro del bloque de medidas de prevención, tanto en términos de temporalidad como de jerarquía, es la N° 1722 (2019a), que adhiere a la Ley Micaela. Esta resolución establece la capacitación obligatoria en temas de género y violencia para todas las personas que se desempeñan en la UNR. Posteriormente, a través de la Resolución N° 297 (2019b), se crea el Programa de capacitación “Ley Micaela-UNR: Perspectiva de género y sensibilización contra las violencias sexistas”. Este programa tiene como objetivo principal “promover una cultura institucional libre de violencias sexistas y propiciar cambios culturales, políticos e institucionales acorde a las necesidades urgentes que el contexto actual demanda” (2019b: 3). Dentro de los objetivos específicos podemos encontrar: identificar las conceptualizaciones básicas de la perspectiva de género feminista; reflexionar sobre los aspectos sociales, culturales e institucionales que reproducen formas de discriminación y violencia contra las mujeres y disidencias sexuales; reconocer y analizar los tipos, modalidades y ámbitos que producen y perpetúan las desigualdades de género; y contribuir a la implementación colectiva de herramientas de sensibilización, prevención y abordaje de las violencias.

De acuerdo con las estrategias de implementación que se sitúan en el Programa de capacitación de Ley Micaela, el primer nivel estuvo destinado a las autoridades del Rectorado de la UNR, a los decanatos de cada una de las facultades, a los cuerpos directivos de las escuelas preuniversitarias y a las direcciones administrativas de cada unidad académica. Esto se refleja en la tabla bajo la denominación “Capacitación en Ley Micaela con Gabinetes de Gestión” y fue realizado en el año 2019. Según lo expuesto en el “Informe Ley Micaela”, elaborado por el Área de Género y Sexualidades de la UNR (2025):

*“La estrategia de comenzar por el nivel más alto de la estructura de gestión y las autoridades universitarias fue pensada no sólo con el objetivo de otorgarle legitimidad a la Ley, sino también, para comprender la responsabilidad política de las autoridades universitarias, en tanto agentes del Estado con capacidad para hacer cumplir la legislación vigente en materia de derechos y equidad, así como para asumir el compromiso de generar cambios que garanticen la transformación de nuestras universidades en términos igualitarios” (2025: 2)*

El Programa de capacitación también contempla otros dos niveles para la aplicación de la Ley Micaela en la UNR. El segundo nivel está dirigido a integrantes de los órganos colegiados, es decir, el Consejo Superior y los Consejos Directivos de cada unidad académica. En este nivel, sin embargo, no se han identificado acciones específicas. Por su parte, el tercer nivel se orienta a toda la comunidad universitaria e incluye específicamente las “acciones de sensibilización sobre las temáticas de género y prevención de la violencia sexista” (Universidad Nacional de Rosario, 2019b: 3). Dentro de este nivel, se destaca la “Capacitación en Ley Micaela para docentes, graduados e investigadores”, una iniciativa que en 2024 amplió el

alcance del programa al brindar formación específica para estos sectores. Es en este nivel donde se encuadran las demás acciones de prevención sistematizadas en la tabla.

Al continuar con el análisis de la tabla, localizamos el curso virtual “Ley Micaela para todes: Taller de formación y sensibilización en género y sexualidades”. Según la información disponible en el sitio web de la UNR, este curso está dirigido a toda la comunidad universitaria y se ofrece en un formato asincrónico, autoadministrado y gratuito. Es importante señalar que la implementación de esta estrategia respondió a un contexto particular: *“durante la pandemia del Covid-19 (...) la aplicación de la Ley Micaela adoptó una modalidad virtual, permitiendo el acceso sostenido de toda la comunidad universitaria a través del curso ‘Ley Micaela para todes’, disponible en el campus virtual”* (Universidad Nacional de Rosario, 2025: 9).

Otro conjunto de acciones de prevención se agrupa dentro del “Programa Mil Micaelas: Promotoras contra las violencias sexistas”. Este programa puede definirse del siguiente modo:

*“Una iniciativa que reúne a mujeres y feminidades que formen parte de la Universidad en cualquiera de sus funciones (docentes, estudiantes, no-docentes, graduadas), a través de una serie de instancias de formación y capacitación, para luego constituir un colectivo de ‘Promotoras’ que den impulso a la prevención, que actúen no sólo cuando una situación o episodio de violencia sexista ya aconteció, sino que además sean sujetos y agentes de transformación del entorno en el cual desenvuelven sus actividades”* (Santervas et al., 2021: 4334)



Foto Unsplash

Su sostenimiento a lo largo de varios años nos habla de una iniciativa de prevención de sólida trayectoria. De acuerdo a la información relevada, dentro de este programa se ubican el curso virtual “Multiplicar redes: apuntes virtuales sobre violencias sexistas”, en sus cuatro ediciones; el Curso “Formación de Formadoras: Ley Micaela en el sistema universitario nacional”; y el Curso de Competencias Específicas “Las violencias de género en el contexto actual”, en sus dos ediciones. El primero de estos cursos constituyó la adaptación del programa a la virtualidad, y tuvo entre sus objetivos contribuir a la construcción de una masa crítica que pueda acompañar, prevenir y generar iniciativas para transformar las estructuras heterocispatriarcales de las instituciones de educación superior.

Por otra parte, el curso de competencias específicas se presenta como una instancia para profundizar lo abordado con la Ley Micaela en la universidad y promover procesos de formación integrales que aporten a identificar las desigualdades de género, reconocer las expresiones de violencias sexistas que las sostienen y elaborar estrategias para su erradicación. De acuerdo a su programa, *“la formación con perspectiva de género, la visibilización de las violencias cotidianas y la problematización de las manifestaciones específicas en las institu-*

*ciones educativas, generan un presupuesto fundamental para remover los cimientos patriarcales de nuestras casas de estudios*" (Universidad Nacional de Rosario, 2023).

Finalmente, dentro del marco de las medidas de prevención, se han desarrollado diversas campañas de sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria de la UNR. Estas campañas tienen como objetivo aumentar la conciencia sobre las problemáticas de género y violencia, promoviendo la reflexión y el compromiso de quienes integran la universidad. Entre los ejemplos más relevantes se incluyen la campaña "Herramientas para la escucha y el acompañamiento (2022)"<sup>12</sup>, "Preguntas frecuentes sobre el Protocolo de Atención (2023)"<sup>13</sup> y "Activá la notificación de la Educación Sexual Integral (2024)"<sup>14</sup>, enfocada en la prevención de la violencia digital.

Cabe destacar que, según el "Informe Ley Micaela" (Universidad Nacional de Rosario, 2025), las iniciativas asociadas a la implementación de dicha ley que registraron mayor participación fueron las de modalidad virtual (64,1% frente a 35,9%). Este fenómeno puede explicarse por el contexto de la pandemia de COVID 19, que abarcó una parte significativa del período temporal analizado (2019-2024). Asimismo, el formato virtual facilitó un acceso más preciso a la información, ya que permitió llevar a cabo registros más detallados de quienes participaron. Esto, a su vez, posibilitó abordar con mayor profundidad y de manera situada los objetivos planteados con las capacitaciones (Universidad Nacional de Rosario, 2025).

Para concluir este apartado, consideramos que la prevención de las violencias de género en el contexto universitario requiere un enfoque integral que abarque múltiples niveles y estrategias orientadas a transformar las condiciones estructurales que perpetúan estas violencias. Retomando la propuesta de ONU Mujeres (2015), que conceptualiza la prevención en tres niveles de intervención (impedir que ocurra, evitar su repetición y limitar su impacto), y a partir del análisis de normativas y documentos institucionales realizados en este artículo, proponemos entender la prevención en la educación superior como un conjunto de acciones articuladas. Estas incluyen sensibilización y formación, revisión de normativas y currículas, fortalecimiento de dispositivos institucionales y transformación de la cultura organizacional dentro de las universidades. En particular, la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio y en las regulaciones internas de la universidad representa un paso clave hacia la creación de un entorno académico más inclusivo para mujeres y diversidades sexogénéricas. Estas acciones no refieren solo a la capacitación, sino que buscan generar cambios profundos en la cultura institucional que limiten la perpetuación de las violencias de género.

La sensibilización y la formación en perspectiva de género para toda la comunidad universitaria son componentes esenciales de este proceso. Igualmente, resulta fundamental fortalecer los dispositivos institucionales mediante la creación y consolidación de espacios de atención, asesoramiento y contención para las personas afectadas por la violencia. Finalmente, la transformación de la cultura organizacional, promoviendo cambios de actitud desde los niveles jerárquicos más altos hasta los más bajos (desde autoridades como decanas y decanos hasta estudiantes), es crucial para generar transformaciones sostenibles.

Este enfoque de la prevención se complementa con la necesidad de poner en marcha estrategias que no solo busquen evitar la ocurrencia de la violencia, sino también minimizar su impacto y garantizar su no repetición. La prevención, entendida como un proceso dinámico que involucra a toda la institución, requiere la creación de normas y el fomento de prácticas no violentas, que reduzcan los riesgos asociados a ella, tales como la deserción estudiantil o la renuncia de puestos de trabajo docentes/no docentes cuando no se resuelven satisfactoriamente los casos de violencia de género.

## Conclusiones

En este trabajo hemos abordado la problemática de la prevención de las VDG en la educación superior, con un análisis situado en la UNR durante el período 2019-2024. A lo largo del artículo, hemos explorado los principales enfoques normativos e institucionales sobre la prevención, su conceptualización en la legislación vigente y la puesta en marcha de estrategias preventivas en el ámbito universitario.

Desde una perspectiva metodológica, reconocemos que nuestros análisis se inscriben en un proceso de reflexividad (auto)crítica. Como investigadoras involucradas en el desarrollo de algunas de estas estrategias, entendemos que esto puede influir en nuestras perspectivas. Sin embargo, en un contexto de retroceso de las políticas de género y de crecientes cuestionamientos hacia los feminismos, consideramos fundamental sostener una revisión autocrítica que no solo identifique los desafíos, sino que también ponga en valor las potencialidades de estas políticas.

En el primer apartado, realizamos una revisión de los marcos normativos internacionales, nacionales y universitarios, con el fin de identificar cómo la prevención de la VDG ha sido abordada en distintos niveles de intervención. Nuestra contribución se centró en destacar la necesidad de superar una visión estática de la prevención, frecuentemente homologada a la "letra de la ley" de las normativas, promoviendo un enfoque basado en diagnósticos situados y en el análisis de iniciativas concretas dentro de las universidades.

En la segunda sección, presentamos un relevamiento detallado de las estrategias, medidas y acciones concretas desarrolladas en la UNR, lo que nos permitió problematizar los alcances y desafíos de la prevención en la educación superior a través de dicho caso concreto. A partir de este análisis, hemos propuesto entender la prevención de las VDG como un proceso integral, que no solo involucra capacitaciones sino también transformaciones estructurales en la cultura institucional. Esto incluye la revisión de normativas, la creación de espacios de atención y apoyo, y la incorporación de la perspectiva de género tanto en la currícula como en la gestión universitaria.

Además, consideramos esencial abordar la prevención de la VDG como un proceso de aprendizaje que se vincula con diversos ejes relacionados con la perspectiva de género, tales como el reconocimiento de roles y estereotipos de género, la división sexual del trabajo, las identidades de género y orientaciones sexuales diversas, y el cuestionamiento de las masculinidades, entre otros. En este sentido, entendemos la prevención no sólo como un conjunto de acciones dirigidas a evitar situaciones de violencia, sino también como una estrategia de cambio cultural profundo y sostenido en el tiempo.

Desde una perspectiva de coyuntura, nos encontramos en un contexto político y social en el que ciertos derechos están siendo cuestionados y las políticas de género francamente desmanteladas y desfinanciadas. En este escenario, las políticas educativas universitarias pueden verse afectadas por la falta de respaldo institucional o por intentos de deslegitimación de la perspectiva de género en la educación superior. Sin embargo, la institucionalización de normativas como los protocolos de actuación, las capacitaciones planteadas por la Ley Micaela y la creación de espacios de atención y abordaje de las VDG, constituyen herramientas clave para sostener los avances alcanzados y garantizar la continuidad de estas políticas en el tiempo.

Las experiencias y normativas que pueden fortalecer el camino recorrido incluyen la ar-

ticulación entre universidades, redes de investigación feminista y organismos estatales y no gubernamentales que sigan promoviendo la continuidad de la agenda de género en la educación superior. Además, el desarrollo de mecanismos de evaluación y monitoreo de las políticas implementadas podría generar evidencia sobre su impacto y justificar su sostenimiento en el largo plazo.

En este contexto, la agencia del activismo feminista universitario, los equipos de género, docentes, estudiantes y personal no docente juegan un rol crucial en la sostenibilidad y profundización de la perspectiva de género feminista en la educación superior. La articulación entre diferentes sectores de la comunidad universitaria, así como la incidencia de mujeres y diversidades sexo-genéricas en espacios de toma de decisión, resulta clave para contrarrestar los retrocesos y continuar con la construcción de universidades más justas e inclusivas.

## Bibliografía

- Aguilar Villanueva, L. (1993) *Problemas públicos y agenda de gobierno*. México: Porrúa.
- Anzorena, C. (2014) "Aportes conceptuales y prácticos de los feminismos para el estudio del Estado y las políticas públicas", *Revista Plaza Pública*, 7(11), pp. 17-41.
- Barrancos, D. y Buquet, A. (2022) *Mujeres movilizadas en América Latina*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.
- Blanco, R. y Spataro, C. (2021) "La agenda feminista en la universidad. Entre las estrategias institucionales y la autogestión estudiantil" en Losiggio, D. y Solana, M. (eds.) *Acciones y debates feministas en las universidades*. Florencio Varela: Universidad Nacional Jauretche Editorial, pp. 39-58.
- Carosio, A. (2019) "La irrupción política del movimiento feminista", *Revista Viento Sur*, 164.
- Gherardi, N.; Rey, P.; Gebruers, C.; Krichevsky, M. P. y Ferrari, N. (2015) *Claroscuros en las políticas contra la violencia de género: A cinco años de la sanción de la Ley 26.485 de Protección Integral contra la Violencia es tiempo de promover la rendición de cuentas*. ELA y UNFPA Argentina.
- Ley N° 26.485 (2009) *Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*. 1 de abril de 2009.
- Ley N° 27.499 (2018) *Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado*. 10 de enero de 2019.
- López, A. (2019) "Violencia contra las mujeres en el ámbito universitario: una realidad emergente en la región", *Interface (Botucatu)*, 23, pp. 1-5. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/Interface.190651>
- López Dietz, A. y Hiner, H. (2022) "¡Nos quitaron tanto que nos quitaron hasta el miedo! Acción colectiva, emociones, repertorios y marcos estratégicos del Tsunami Feminista de 2018 en Chile", *Páginas*, 15(35), pp. 3-26. Disponible en: <https://doi.org/10.35305/rp.v14i35.644>
- Mingo, A. (2020) "El tránsito de estudiantes universitarias hacia el feminismo", *Perfiles Educativos*, 42(167), pp. 10-30. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.167.59063>
- Moltoni, R.; Bagnato, M. Laura y Blanco, R. (2020) "Instrumentos contra las violencias sexistas en universidades nacionales. Periodización, características institucionales y lenguajes de intervención (2014-2021)", *IDAES*, 26(14), pp. 149-168. Disponible en: <http://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/papdetrab/article/view/1172>
- ONU Mujeres (2015) *Un marco de apoyo a la prevención de la violencia contra la mujer*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/A-framework-to-underpin-action-to-prevent-violence-against-women-es.pdf>

- Organización de los Estados Americanos (1994) *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*. Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Ramírez Velásquez, J. C.; Alarcón Vélez, R. A. y Ortega Peñafiel, S. A. (2020) "Violencia de género en Latinoamérica: estrategias para su prevención y erradicación", *Revista de Ciencias Sociales*, 26(4), pp. 260-275.
- Rovetto, F. (2020) *Ley Micaela en el sistema universitario nacional: propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RUGE-CIN.
- Rovetto, F. y Figueroa, N. (2017) "Que la universidad se pinte de feminismos" para enfrentar las violencias sexistas, *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 1(2) : pp. 1-7. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.7919/pr.7919.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.7919/pr.7919.pdf)
- Santervas, G., Paz, M., Marro, R. y Moltoni, R. (2021) "La Universidad en transformación: cuando los feminismos irrumpen en las instituciones. El caso de la UNR (2019-2021)". Ponencia presentada en *V Jornadas Internacionales de Estudios de América Latina y el Caribe (IEALC, UBA), CLACSO*, pp. 4330-4345. Disponible en: <http://iealc.socials.uba.ar/novedades/actas-v-jornadas-internacionales-de-estudios-de-america-latina-y-el-caribe-escenario-regional-de-ofensiva-capitalista-y-rebeliones-populares/>
- Torlucci, S., Torricella, P., Gianfrini, M. F. y Luquet, C. (Comps.) (2023) *RUGE: La formación de formadorxs en género en las universidades*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RUGE-CIN. Disponible en: <https://ruge.cin.edu.ar/materiales/75-libro-ruge-formacion-de-formadorxs>
- Universidad Nacional de Rosario (2018) *Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual (Ordenanza 734/2022)*.
- Universidad Nacional de Rosario (2019a) *Resolución de Consejo Superior N° 1722/2019: Adhesión a la Ley Micaela*.
- Universidad Nacional de Rosario (2019b) *Resolución N° 297/2019: Creación del Programa de capacitación "Ley Micaela-UNR: Perspectiva de género y sensibilización contra las violencias sexistas"*.
- Universidad Nacional de Rosario (2022) *Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario (Ordenanza 754/2022)*. Universidad Nacional de Rosario. <https://unr.edu.ar/wp-content/uploads/2022/05/CS-754-2022-Ordenanza-Protocolo-UNR.pdf>
- Universidad Nacional de Rosario (2023) *Programa de inclusión educativa y laboral travesti-trans y no binaria*. Área de Género y Sexualidades. <https://unr.edu.ar/programa-de-inclusion-educativa-y-laboral/>
- Universidad Nacional de Rosario (2024) *Informe de gestión 2019-2024: Área de Género y Sexualidades UNR*. Disponible en: <https://unr.edu.ar/wp-content/uploads/2024/08/Informe-de-gestion.-area-de-genero-y-sexualidades-unr.pdf>
- Universidad Nacional de Rosario (2025) *Informe Ley Micaela (2019-2024)*. Programa de Capacitación Ley Micaela, Área de Género y Sexualidades, Universidad Nacional de Rosario.

## Notas

- <sup>1</sup> Cabe aclarar que en el año 2019, a partir de la renovación de autoridades en el nivel de rectorado de la Universidad Nacional de Rosario, se crea el Área de Género y Sexualidades (AGESEX, UNR), una de las primeras experiencias de gestión en este nivel de autoridad en la Argentina.
- <sup>2</sup> Aunque existen al menos 19 instrumentos y documentos sobre Derechos Humanos relacionados con la prevención de la violencia contra las mujeres y niñas, tanto a nivel internacional como regional (ONU Mujeres, 2015), hemos seleccionado solo dos por su mayor desarrollo analítico sobre la prevención: el

documento de ONU Mujeres (2015) y la Convención de Belém do Pará (1994). Ambos pueden consultarse en su totalidad en el documento de ONU Mujeres (2015) anteriormente citado, particularmente en el apéndice N° 3, páginas 56 y 57.

- <sup>3</sup> Por ejemplo, artículos científicos como el de Ramírez Velásquez, *et al.*, (2020), que revisan la literatura sobre prevención de las violencias de género en diversos países de América Latina, se centran más en el marco normativo que en las acciones concretas y sus resultados específicos en los países de la región que analizan. Además, no proponen un concepto de prevención que trascienda las normativas de cada país.
- <sup>4</sup> En el texto de la Ley 26.485 (2009), se entiende la sensibilización y la concientización como la difusión de información sobre los derechos, recursos y servicios garantizados por el Estado, así como la promoción de la condena social hacia todas las formas de violencia contra las mujeres. Esto incluye la publicación de materiales destinados a apoyar las acciones de las distintas áreas implicadas en la implementación de las políticas de prevención de violencia contra las mujeres.
- <sup>5</sup> En este caso, se trataba del “Consejo Nacional de las Mujeres”, creado en 1992 y sustituido en 2017 por el “Instituto Nacional de las Mujeres”. Cabe agregar que en 2019 se creó el “Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad” de la Nación, suprimido a fines de 2023.
- <sup>6</sup> Corresponde a la línea 144, que fue inaugurada en 2013 en consonancia con los objetivos establecidos por la Ley 26.485, artículo 9. Si bien actualmente el recurso sigue existiendo, desde agosto de 2024 ha atravesado un franco desmantelamiento.
- <sup>7</sup> El nombre rinde homenaje a Micaela García, una joven entrerriana (argentina) de 21 años, militante del Movimiento Evita y del Movimiento Ni Una Menos, quien perdió la vida en un femicidio.
- <sup>8</sup> La adhesión a la Ley en la UNR se aprobó el 28 de mayo de 2019 (Universidad Nacional de Rosario, 2019a)
- <sup>9</sup> Refiere a las máximas autoridades universitarias, secretarías y direcciones de todas las unidades académicas de la UNR.
- <sup>10</sup> Convocatoria realizada por la Secretaría de Políticas Universitarias de Argentina (SPU) para la creación, jerarquización y fortalecimiento de los espacios institucionales para el desarrollo de las políticas de género en las universidades.
- <sup>11</sup> En esta instancia, cabe aclarar que se dio prioridad a quienes ya contaban con conocimientos previos en perspectiva de género.
- <sup>12</sup> Disponible en: <https://unr.edu.ar/wp-content/uploads/2022/08/Herramientas-y-recursero.-Acompañamiento-y-escucha.pdf>
- <sup>13</sup> Localizable a través del siguiente enlace: [https://unr.edu.ar/protocolo-de-atencion-violencia-de-genero/?fbclid=PAZXh0bgNhZW0CMTEAAabP97vods9NHtEAlifxg8gpWlHvmOO2N8UO2PTEkqBHek620lyambtgsSU\\_aem\\_QU0JoeG8QVpej6Tb3Y69fg](https://unr.edu.ar/protocolo-de-atencion-violencia-de-genero/?fbclid=PAZXh0bgNhZW0CMTEAAabP97vods9NHtEAlifxg8gpWlHvmOO2N8UO2PTEkqBHek620lyambtgsSU_aem_QU0JoeG8QVpej6Tb3Y69fg)
- <sup>14</sup> Para más información de la iniciativa ingresar a: [https://www.instagram.com/p/DCy5XJkCG-X/?utm\\_source=ig\\_web\\_copy\\_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==](https://www.instagram.com/p/DCy5XJkCG-X/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==)

---

\*Rocío Moltoni es Licenciada y doctoranda en Ciencia Política, Universidad Nacional de Rosario. Becaria doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina. Integrante del Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género, Asesora de la Secretaría de Género y Sexualidades y Docente de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario, Argentina. E-mail: [rocio.moltoni@fcpolit.unr.edu.ar](mailto:rocio.moltoni@fcpolit.unr.edu.ar), ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7725-5915>



\*\*Romina Marro es Licenciada en Ciencia Política, Universidad Nacional de Rosario. Coordinadora del Programa Mil Micaelas en el Área de Género y Sexualidades, Universidad Nacional de Rosario. Integrante del Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género y Docente, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario, Argentina. E-mail: [romi.marro@gmail.com](mailto:romi.marro@gmail.com), ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8106-9503>

---