



SIN VUELTA ATRÁS. LA IMPLEMENTACIÓN DE CUPO LABORAL TRAVESTI-TRANS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

Florencia Laura Rovetto

florencia.rovetto@gmail.com

Universidad Nacional de Rosario, Área de Género y Sexualidades. Universidad Nacional de Entre Ríos, Facultad de Trabajo Social. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Rosario, Santa Fe, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8900-5363>

Dolores Castella

dolores.castella@gmail.com

Universidad Nacional de Rosario, Área de Género y Sexualidades, Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Rosario, Santa Fe, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4664-5691>

Mariel Zanuccoli

Universidad Nacional de Rosario, Área de Género y Sexualidades. Universidad Nacional de Entre Ríos, Facultad de Trabajo Social.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8777-3566>

Michelle Vargas Lobos

Universidad Nacional de Rosario, Área de Género y Sexualidades. Comunidad Travesti Trans de la ciudad de Rosario. Presidenta de la cooperativa de trabajo Juntas y Unidas. Secretaria del Programa ANDRES, Rosario.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-8720-8310>

Merlín Úrsula Caminos

Universidad Nacional de Rosario, Área de Género y Sexualidades. Comunidad Travesti Trans de la ciudad de Rosario.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5233-0805>

Resumen

En este artículo abordamos la implementación del cupo laboral travesti-trans en la Universidad Nacional de Rosario (UNR) que se inicia en el año 2019. Con este recorrido destacamos aspectos relevantes de una innovadora política institucional, al mismo tiempo que incorporamos aspectos más sutiles vinculados a las experiencias y trayectorias singulares que permiten caracterizar una de las políticas más disruptivas y desbordantes de la transversalización de la perspectiva de género en la gestión universitaria. La idea de que “no hay vuelta atrás” no totaliza la experiencia, sino que opera como resonancia y síntesis de los distintos momentos que dieron sentido y continúan tejiendo la trama de estrategias con las que se materializa la implementación del “Cupo laboral travesti-trans Alejandra Gonzalez” UNR.

Palabras clave: gestión universitaria, transversalización de la perspectiva de género, colectivo travesti-trans.

No turning back. The implementation of the Transvestite-Transgender Employment Quota at the National University of Rosario

Abstract

In this article we address the implementation of the transvestite-trans job quota at the National University of Rosario (UNR) that begins in 2019. With this tour we highlight relevant aspects of an innovative institutional policy, at the same time that we incorporate more subtle aspects linked to the unique experiences that allow us to characterize one of the most disruptive and overflowing policies of the mainstreaming of the gender perspective in university management. The idea that “there is no turning back” does not totalize the experience, but rather operates as resonances that allow us to synthesize the perceptions and the different moments that gave meaning and continue to weave the web of strategies with which we materialize the implementation of the “Transvestite-trans work quota, Alejandra González” UNR.

Keywords: university management, mainstreaming of the gender perspective, transvestite-trans collective.

Resumo

Neste artigo abordamos a implementação da cota laboral travesti-trans na Universidade Nacional de Rosario (UNR), iniciada em 2019. Ao longo deste percurso, destacamos aspectos relevantes de uma política institucional inovadora, ao mesmo tempo em que incorporamos dimensões mais sutis relacionadas às experiências e trajetórias singulares que permitem caracterizar uma das políticas mais disruptivas e transformadoras da transversalização da perspectiva de gênero na gestão universitária. A ideia de que “não há retorno” não totaliza a experiência, mas opera como ressonância e síntese dos distintos momentos que deram sentido e continuam tecendo a trama de estratégias por meio das quais se concretiza a implementação da “Cota laboral travesti-trans Alejandra González” da UNR.

Palavras-chave: gestão universitária; transversalização da perspectiva de gênero; coletivo travesti-trans.

Recibido: 30 de mayo de 2024.

Aceptado: 9 de agosto de 2025.

La inclusión travesti-trans en la UNR

En la actual gestión del Área de Género y Sexualidades (Agesex) en la Universidad Nacional de Rosario, la implementación del cupo laboral travesti-trans es uno de los desafíos más importantes, orientado a garantizar y sostener derechos al interior de nuestra institución. La implicancia de esta perspectiva quedó registrada en el discurso de inaugural del actual Rector, Franco Bartolacci, señalando la necesidad de “abrir la universidad”³⁸ y ponerla al servicio de los sectores más vulnerados, más postergados y más invisibilizados.

Con este objetivo, en 2019 la UNR aprobó, entre otras políticas, el “Cupo Laboral Travesti-Trans Alejandra González”³⁹, impulsado por la comunidad travesti trans organizada de la ciudad de Rosario. Desde entonces y de manera gradual se ha incorporado personal travesti, transgénero y transexual en el plantel docente, a través de una propuesta coordinada por el Área de Género

³⁸ Discurso de asunción del Rector Franco Bartolacci del día 16 de agosto de 2029. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=qF3p4Vibzdl>

³⁹ La resolución de Rector 783/20 que institucionaliza el Cupo Laboral Travesti Trans “Alejandra González” lleva el nombre de Alejandra González, en homenaje a la Compañera Nodocente de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas fallecida en el año 2018. Texto completo disponible en: <https://unr.edu.ar/programa-de-inclusion-educativa-y-laboral/>

y Sexualidades y el gremio APUR⁴⁰. Al momento de escribir este artículo son 22 personas las que se incorporaron a la UNR a través de esta iniciativa.

La gestión específica de esta iniciativa se lleva adelante a través del Programa de Inserción Educativa y Laboral (PIEL) del que formamos parte las cinco autoras de este artículo, tres mujeres cis, que formamos parte de Agesex desde 2019, y dos travestis que ingresaron a través del cupo laboral en 2020 y 2023, respectivamente.

La normativa que implementa la UNR es anterior a la Ley Nacional 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins” que se sancionó en junio de 2021⁴¹. Dicha Ley establece que el Estado (comprendido por los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales y las empresas y sociedades del Estado), “debe ocupar, en una proporción no inferior al 1% de la totalidad de su personal, puestos de trabajo con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes”.

A diferencia, pero sin contraponerse a dicha Ley, la UNR incorpora un número no menor a 3 personas por año, que en los primeros cuatro años de implementación fue superado incorporando cuatro o cinco personas travestis trans. Con ese piso, la UNR ya está muy cerca de completar el porcentaje previsto por la legislación nacional, situación que destaca a esta institución frente a otras universidades del país y a otros organismos de la Administración Pública.

Esta iniciativa implicó también aspectos paradójicos inherentes a la construcción de los derechos humanos en una sociedad profundamente desigual, así como a la implementación de las políticas de identidad. En este recorrido podemos destacar la necesidad de revisar permanentemente su desarrollo incorporando la perspectiva interseccional en el diseño de las intervenciones que propiciaron la incorporación y permanencia del colectivo en la institución.

A su vez, Rosario cuenta desde mayo de 2016 con la Ordenanza Municipal 9543/16, que dio origen al primer Cupo Laboral Travesti Trans en una ciudad del interior del país, aprobada en el Consejo Municipal de Rosario. Esta medida establece la incorporación anual de 5 personas trans a la planta de trabajadorxs del municipio⁴². El antecedente inmediato a esta ordenanza municipal,

⁴⁰ La categoría de empleo No Docente (o nodocente) refiere al personal de un ámbito educativo que no se dedica a la enseñanza. Sus funciones pueden ser administrativas, técnicas, profesionales, de mantenimiento, producción o de servicios generales. APUR remite a la sigla de la Asociación del Personal de la Universidad Nacional de Rosario. Más información en: <https://www.apur.org.ar/web/>

⁴¹ Ley Nacional 27.636 Texto completo de la norma disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/cupo-laboral-personas-travestis-transexuales-transgenero#ley>

⁴² La implementación estuvo inicialmente a cargo de la Dirección de Diversidad Sexual, dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social. Con ello se crea el Registro Único de Aspirantes para personas travestis, transexuales y transgénero mediante el Decreto N°0083/2017. En 2023 se modifican los criterios iniciales

fue la aprobación en una jurisdicción provincial, en septiembre de 2015, cuando se sancionó la Ley 14.7836 de Cupo Laboral Trans en la Provincia de Buenos Aires, estableciendo la obligatoriedad de ocupar en una proporción no inferior al 1% de su personal a personas travestis, transexuales y transgénero.

Por su parte, en diciembre de 2019, en la provincia de Santa Fe se sancionó la Ley 13.902 de Cupo Laboral Trans para ser implementado en los tres poderes del Estado provincial, incluyendo sus órganos descentralizados y autárquicos, así como en las empresas del Estado que pasan a estar obligadas a ocupar en su “personal de planta permanente, transitoria y/o contratada, a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de personas que hayan procedido a la rectificación registral de sexo, nombre e imagen, en el territorio provincial”⁴³.

Estos avances en materia de política pública implican, en primer lugar, atender una demanda histórica del colectivo travesti-trans y, en segundo lugar, la promoción de cambios concretos en las instituciones públicas donde se incorporan, mejorando sus condiciones de vida a través de su inserción en el mercado formal de trabajo (Heredia Baek, 2017).

En este artículo nos proponemos sistematizar la experiencia del Programa PIEL, y de la implementación del Cupo Laboral Travesti Trans en la UNR, dando cuenta de las complejidades que han surgido en una experiencia que es inédita en el país, por el volumen de personas travesti trans que se incorporaron como personal universitario entre 2019 y 2024. Con un total de 22 personas, la experiencia de la UNR se aproxima a cumplir el cupo establecido por Ley Nacional. Si bien el personal del sistema universitario no se encuentra comprendido en el universo que Lattera y Fernandez Romero (2024) analizan en su informe sobre el estado de implementación del Cupo a nivel nacional, ellos señalan que, a diciembre de 2023, el porcentaje de cumplimiento apenas alcanzaba el 17% de las instituciones públicas.

Frente a este panorama, en este artículo interesa retomar los interrogantes planteados por Radi (2019) sobre las estrategias, posibilidades y límites que se despliegan con estas políticas de inclusión en el sistema universitario, tomando como caso particular la implementación del cupo laboral en la UNR.

y la política pasa a estar a cargo de la Secretaría de Género y Derechos Humanos. Información disponible en: <https://www.rosario.gob.ar/inicio/inscripcion-al-cupo-laboral-trans>

⁴³ En su artículo 2 la Ley establece que los/as beneficiarios/as de la presente ley son aquellas personas, mayores de 18 años, con una residencia mínima de dos (2) años en la Provincia de Santa Fe, que hayan procedido a la rectificación registral del sexo, nombre e imagen de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de Ley Nacional 26.743 "Identidad de Género". El Circuito de implementación del Cupo Laboral Trans es consensuado y comunicado en las reuniones del Consejo Consultivo, conformado por representantes del Ministerio de Igualdad, Género y Diversidad, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Economía (Secretaría de Función Pública), los gremios UPCN y ATE y tres representantes (norte, sur y centro) de las organizaciones LGBTIQ+ de la Provincia.

Políticas de acción positiva en Argentina

En la última década nuestro país ha promovido medidas de acción positiva para garantizar la igualdad de género, tal como se expresa en el Art. 75 inciso 238 de la Ley 26.743 de Identidad de Género que prevé en forma explícita que corresponde al Congreso: “Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato (...) en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad (...)”.

Desde finales del siglo XX, Argentina también cuenta con la Ley 22.431 de cupo laboral para personas con discapacidad en la Administración Pública Nacional (sancionada en 1981) y la Ley 24.012 de cupo femenino en listas de cargos electivos (sancionada en 1991). Sin embargo, el tiempo del cupo laboral para personas travesti-trans en los distintos niveles del Estado y otras instituciones públicas y privadas llegó con algunas décadas de retraso.

Su concreción en distintas jurisdicciones y niveles estatales fue posible gracias a la activa dinámica de las luchas del movimiento LGBTTIQ+ en nuestro país y su impacto individual y social merece ser analizado y valorado de forma insoslayable.

El antecedente más destacado de este tipo de medidas se registra en 1991, antes de la reforma de la Constitución Nacional, con la sanción de una Ley pionera a nivel mundial que promueve la participación política de las mujeres en una proporción no menor al 30% (Ley Nacional 24.012, “Cupo Femenino”). Esta proporción y el mecanismo que la habilita van a ser ratificados con la reforma constitucional de 1994. Asimismo, con el rango constitucional que asumen los tratados internacionales en esa reforma, Argentina asume una postura que expresa: “(...) los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas”⁴⁴.

De esta manera, la Ley de Cupo femenino, propone cambios en el régimen electoral, planteando que:

Artículo 60.- Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30 % de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos.

En efecto, a partir de 1994, nuestro país incorpora principios de justicia social, adoptando, impulsando y jerarquizando las acciones positivas como mecanismo para lograr la igualdad real de oportunidades, favoreciendo a colectivos históricamente discriminados según su identidad de

⁴⁴ Corte IDH, Opinión Consultiva OC – 18/03, “Condición jurídica y derecho de los migrantes indocumentados”, 19/09/2003, Serie A N° 18, párr. 104. Con posterioridad reiteró este criterio en “Atala Ríffo y Niñas Vs. Chile”, 24/02/2012, Serie C No. 239, párr. 80.

género (Pautassi, Faur & Gherardi, 2004). Estas decisiones quedan plasmadas en el plexo constitucional de la siguiente manera:

Artículo 37.- Esta Constitución garantiza el pleno ejercicio de los derechos políticos, con arreglo al principio de la soberanía popular y de las leyes que se dicten en consecuencia. El sufragio es universal, igual, secreto y obligatorio.

La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.

Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos desde el año 2003 se ha pronunciado expresamente sobre este punto al decir: “(...) los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas”, enfatizando que:

Artículo 134.- (...) toda persona que se encuentre en una situación de vulnerabilidad es titular de una protección especial, en razón de los deberes especiales cuyo cumplimiento por parte del Estado es necesario para satisfacer las obligaciones generales de respeto y garantía de los derechos humanos. El Tribunal recuerda que no basta con que los Estados se abstengan de violar los derechos, sino que es imperativa la adopción de medidas positivas, determinables en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentre (...).

Con esta premisa se presenta un cambio de paradigma en la visión tradicional, advirtiendo que la mera supresión de ciertos obstáculos normativos no se traduce necesariamente en un resultado justo, sino que es necesario realizar acciones positivas a fin de asegurar la igualdad real.

Las acciones positivas se convirtieron, entonces, en una herramienta legítima para que los Estados puedan intervenir sobre las desigualdades estructurales que se hacían más visibles. Sin embargo, el colectivo de la diversidad, y el travesti trans en particular, siguió invisibilizado y privado de derechos. Será recién avanzado el siglo XXI donde la lucha por las Leyes de Matrimonio Igualitario (2010)⁴⁵ y de Identidad de Género (2012)⁴⁶ pone en el centro de la batalla el activismo

⁴⁵ Texto completo de la Ley en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>

⁴⁶ En materia de diversidad sexual, Argentina habilitó cambios registrales sin autorización judicial o médica, y establece el derecho a la salud de travestis, transexuales y personas transgénero mediante intervenciones quirúrgicas y/o tratamientos hormonales para quienes los soliciten. Si bien algunos autores han sugerido que mantiene el binomio sexual, la ley desjudicializó y despatologizó el derecho a la identidad de género y se considera una legislación de avanzada en el mundo (Cutuli y Keller, 2015).

de la diversidad y las demandas por el reconocimiento legal y político de las identidades y corporalidades diversas.

La historia reciente de los movimientos socio sexuales en general y del movimiento travesti/trans en particular, pone de manifiesto que las relaciones de fuerza en Argentina han cambiado en lo que va del siglo XXI. La capacidad de instalar agenda y articular con otros sectores de la sociedad connota una posición política no sectorial. Es decir, las luchas no quedan reducidas a unas pequeñas conquistas marginales y puntualizadas en beneficios exclusivos para la población travesti y trans (Fernández & Fustes, 2016: s/p).

De forma original, creativa e inédita, la “manija”⁴⁷ activista atravesó los debates por la ampliación de derechos sexuales en nuestro país haciendo confluir a los movimientos feministas y de la diversidad en una lucha que se libró en las calles, en las instituciones públicas y en los hogares. El derrotero autóctono e inédito a nivel mundial tuvo momentos y escenarios definitorios. En 1996, la ciudad de Rosario fue del 1° Encuentro Nacional lésbico, gay, travesti, transexual, transgénero del país. “A orillas del Paraná nace otra bandera”, rezaba el título de la nota con que en 1996 el boletín del Colectivo Arco Iris, una de las pioneras organizaciones de la diversidad sexual de la ciudad, contaba que el Primer Encuentro Nacional de Minorías Sexuales había sido todo un éxito en Rosario⁴⁸.

Asimismo, en los últimos años el encuentro anual de los movimientos, que pasó de llamarse Encuentro Nacional de Mujeres a Encuentro Plurinacional de Mujeres, Lesbianas, Travestis, Trans, No Binaries, Bisexuales e Intersex⁴⁹ resultado de un proceso de largos debates.

Texto completo de la Ley en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

⁴⁷ El uso del término “manija” en Argentina es un ejemplo del rico tejido del lenguaje local, donde las palabras adquieren significados adicionales y se adaptan a la idiosincrasia de la cultura. En este caso, “manija” se convierte en una expresión coloquial para describir la insistencia o la obsesión por un tema, agregando profundidad y color al habla cotidiana argentina.

⁴⁸ En junio del 2024 se celebró en Rosario el 6° Encuentro Nacional LGTBQNB+ que incluyó marcha para visibilizar cada una de las existencias y denunciar las injusticias y discriminaciones que el colectivo sufre cotidianamente. Más información en: <https://www.instagram.com/p/C8qLIB-xrXZ/>

⁴⁹ Estos debates comenzaron en el 33 Encuentro Nacional de Mujeres en la ciudad de Trelew (2018) y desembocaron en el cambio de nombre en el 34 Encuentro en la ciudad de La Plata (2019). Los dos años subsiguientes de pandemia demoraron la posibilidad de ver las nuevas formas en acción hasta el 35 Encuentro Plurinacional de Mujeres, Lesbianas, Travestis, Trans, No Binaries, Bisexuales e Intersex en la ciudad de San Luis (2022).

El cupo laboral travesti trans en la Universidad

La articulación política transfeminista también tuvo ecos y manifestaciones concretas en el sistema universitario, con experiencias que comenzaron desde abajo, disputando espacios y sentidos políticos. El proceso se vio potenciado y fortalecido a partir de 2015, con las masivas movilizaciones producidas bajo la consigna #NiUnaMenos que contaron con un gran protagonismo del movimiento estudiantil y las feministas universitarias. Sus demandas se focalizaron inicialmente en el impacto de las violencias sexistas, así como en las condiciones que reproducen patrones de desigualdades sexo genéricas en el ámbito universitario (Rovetto & Fabbri, 2021a; 2021b).

De ahí que, en los últimos años, la agenda de género y sexualidades en las instituciones de educación superior se ha materializado a través de acciones que promueven cambios normativos y transformaciones profundas de la matriz hetero-cis-patriarcal que configura las instituciones de educación superior, capitalizando el caudal programático de los activismos al interior de las instituciones educativas (Martín & Rovetto, 2021).

Uno de los elementos más relevantes de este proceso fue la creación de Protocolos de Abordaje de las Violencias Sexistas en las universidades desde el año 2014 y, más tarde, la adhesión universitaria a la Ley Micaela⁵⁰. Tales acciones, también habilitaron incorporar demandas integrales vinculadas a la transversalización de la perspectiva de género y diversidad, interpelar las formas de segregación laboral y formativa de las mujeres y de las identidades feminizadas, impulsar políticas de cuidado, cuestionar el androcentrismo académico, entre otros factores que reproducen y perpetúan desigualdades de género al interior del sistema universitario (Rovetto & Fabbri, 2020).

La aprobación de medidas de “discriminación positiva” o reparatorias como los cupos laborales para personas travestis y trans en el sistema universitario se gestaron al calor de este tiempo de manija, donde propusimos llevar adelante una segunda *Reforma universitaria* que interpele y conmueva estructuras anquilosadas, reformulando las funciones mismas de la institución universitaria (Torlucci, et al., 2019; Rovetto, 2023).

Si bien aún son pocas las Universidades públicas que han implementado estas medidas, su puesta en agenda implicó pasos importantes para abordar la discriminación y la violencia por razones de género. Asimismo, implicó mitigar el destino excluyente que esta sociedad tiene preparado para el colectivo travesti trans. Tal como señala la referente Marlene Wayar: “No nos

⁵⁰ La Ley 27.499, conocida como “Ley Micaela”, establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en los tres poderes del Estado. Su denominación es en homenaje a Micaela García, una joven entrerriana que fue víctima de femicidio en 2017. Desde la sanción de esta ley, en diciembre de 2018, Micaela es el nombre de la apuesta política e institucional para incorporar una mirada sensible al género y las sexualidades, favoreciendo la prevención, la sanción y la erradicación de las violencias machistas, y promoviendo relaciones de igualdad en la diversidad.

ven cuando somos niñas; nos ven recién cuando somos punibles. Entonces caen todos los conceptos adultocéntricos y morales sobre el derecho a usar el espacio público, sobre el escándalo del cuerpo desnudo en la calle” (Wayar, 2021: 16).

Vale aclarar que las medidas de acción positiva son una demanda histórica y permanente de esta población. Su impacto en el presente posiblemente sea más simbólico y cultural que material, pero su institucionalización está cargada de manija, ilusión y prefiguración de universidades más justas y de sociedades más igualitarias, tal como lo expresa Sacayán (2012):

Yo me imagino ocupando cargos políticos, porque ya sé que eso es para mí, y con la idea de que no se puede escindir la temática de la diversidad de los temas que nos tocan como personas en otros ámbitos. No se puede separar la clase social de la orientación sexual. Somos una organización que con muy pocos recursos y prensa pudimos armar una agenda que va mucho más allá de los temas lgbt, más allá de la cosa de estar siempre mirándose el ombligo.

Como ya dijimos, las experiencias universitarias relacionadas con la implementación del cupo en nuestro país son diversas y, en muchos casos, se han dado procesos de aprobación normativa que aún aguardan concretarse de manera efectiva con la voluntad política y la adecuación administrativa que estas acciones requieren.

El cupo como bandera

Una confusión recurrente acerca de las políticas de cupos en general (que suele encubrir el menosprecio hacia los colectivos que pretenden beneficiar), y del cupo laboral travesti-trans en particular, gira en torno al cuestionamiento sobre la idoneidad de las personas ingresantes a los espacios laborales.

En primer lugar, vale aclarar que, salvo mediante concursos de antecedentes, no hay mecanismos formales para garantizar la capacidad de quienes trabajan en la mayoría de las universidades y que el porcentaje de trabajadoras y trabajadores docentes y no docentes que han atravesado tales instancias es generalmente muy bajo. Esto no pretende cuestionar las aptitudes del personal universitario, sino mostrar que los cuestionamientos acerca de la idoneidad se refuerzan cuando se plantea la inserción laboral mediante cuotas de acceso para una población históricamente excluida.

Al respecto, la idea de idoneidad asociada a la demostración de méritos o credenciales de aptitud, es revisada por Castillo, et al. (2019), cuando señala que la meritocracia se relaciona con la distribución de bienes y beneficios “basada en el talento y esfuerzo individual, constituyendo un principio que legitima la distribución desigual de los recursos en sociedades modernas” (p. 2). Esta perspectiva ideológica provoca que el principio de igualdad de oportunidades sea inviable o sistemáticamente arrasado. “La existencia de un criterio de justicia meritocrático, según el cual el

mérito y el esfuerzo deben ser premiados, supone que lo justo será precisamente que exista desigualdad” (Torres & Andrada, 2013: 422).

Pero, además, esta perspectiva reduce el problema de la inclusión laboral a las trayectorias individuales, desconociendo los factores sociales y estructurales que condicionan las biografías que estas políticas apuntan a reparar. En síntesis, “la meritocracia está en realidad reñida con la democratización en una sociedad con enormes diferencias sociales heredadas. El discurso del “mérito” en esas condiciones, oculta las desigualdades sociales y las convierte en un atributo personal” (Moreno, 2013: 99).

Hemos sostenido en distintas ocasiones de manera contundente y parafraseando un dicho popular que “cupo mata concurso”, ya que la existencia misma de una política de inclusión interpela y “contra-dice” -decir en contra-⁵¹ (Moreno Sardà, 1986) a los mecanismos preestablecidos, lógicas burocráticas y modos discriminatorios del funcionamiento institucional.

Otra confusión frecuente reduce la política de cupo laboral travesti-trans al mero otorgamiento de cargos. Claro está que una política de estas características no se garantiza únicamente estableciendo un porcentaje de ingreso mediante una resolución o normativa institucional. Para desplegar esta política es indispensable contar con una perspectiva integral, sostenida por equipos de contención y acompañamiento personal y colectivo en cada uno de los espacios universitarios en los que se incorporan las personas que acceden a este derecho de inclusión laboral.

Con esta premisa de partida desde AGESEX creamos el Programa de Inserción Educativa y Laboral (PIEL)⁵². El principal objetivo de PIEL se centra en concretar la implementación anual del “Cupo Laboral Travesti-Trans Alejandra González” en la UNR, articulando con los actores que intervienen y con cada una de las dependencias donde se desarrollan laboralmente las personas que ingresan a través de esta política en calidad de trabajadoras y/o estudiantes en la institución.

Asimismo, los propósitos de PIEL se orientan a fortalecer las trayectorias educativas travestis-trans y no binarias dentro de la Universidad. Esto implica, entre otras cuestiones articular con otras áreas de gestión que en la UNR cuentan con programas y propuestas específicas que complementan la política de cupo laboral travesti-trans. Entre estas articulaciones se destaca la vinculación con el Área de Bienestar Universitario para garantizar el acceso al sistema de becas, así como con el trayecto formativo de educación secundaria para adultos⁵³.

⁵¹ Apelamos a la idea de “contra-dicción” que nos ofrece Moreno Sardà cuando refiere a la tensión que se establece entre lo que aspiramos a vivir y los papeles que hemos aprendido a representar de acuerdo con la normativa social.

⁵² Más información sobre PIEL en: <https://unr.edu.ar/programa-de-inclusion-educativa-y-laboral/>

⁵³ La reciente experiencia de formación secundaria para personas adultas en la UNR aloja a las trayectorias formativas del 20% de quienes ingresaron a través del cupo a tareas nodocentes que no requieren el secundario finalizado. No obstante, en el Programa Otra Vuelta UNR se implementa el secundario virtual que garantiza una trayectoria educativa en la modalidad de Educación Permanente de

En este sentido, coincidimos con Blanco (2021) en señalar que el escenario universitario, con su promesa de ingreso irrestricto, revela sus limitaciones en el acceso para la población trans, ya que un valor apenas por encima del 2% completa sus estudios universitarios (Berkins, 2007; Secretaría de Derechos Humanos de la provincia de Buenos Aires, 2019). La baja graduación escolar, la dificultad de acceso al trabajo, o el acceso a trabajos precarios y no registrados, la discriminación por identidad o expresión de género, el desarraigo y la falta de recursos son algunas de las razones que inciden en las limitaciones de acceso a la educación superior.

En contraposición a esta constante, la perspectiva que guía el trabajo llevado adelante desde AGESEX apunta a “celebrar la diversidad en la UNR”. Esto implica revisar el paradigma de la inclusión por medio de la tolerancia que suele confundir a este tipo de políticas, para abonar a la promoción de cambios culturales más profundos mediante procesos pedagógicos.

Somos conscientes de la persistencia de dificultades para reconocer y tramitar la insolencia de la diversidad sexo-genérica en todos los ámbitos de la sociedad y en el sistema educativo en particular que es estructuralmente binario (Maffia, 2013). Esto se manifiesta en la incomodidad institucional para alojar lo que subvierte la norma heterosexual (Rovetto y Figueroa, 2019).

La incomodidad institucional puede pensarse a la luz del trastocamiento que provocan las identidades travestis y trans a la matriz de inteligibilidad (Butler, 1990) que establece y demanda continuidad entre sexo, género, cuerpo y deseo, con el propósito de otorgarle estabilidad, coherencia y unicidad a la identidad personal. Entendemos que ese trastocamiento conmueve determinadas certezas socioculturales sobre los cuerpos sexuados, los roles de géneros (“lo masculino” y “lo femenino”) y el deseo erótico-afectivo, haciendo crujir las expectativas sociales –propias de la sociedad heterocispatriarcal– que tienen las instituciones de socialización por excelencia como la familia y el sistema educativo. De ahí que nombrar y reconocer la academia actual como una cis-academia “obligue a visitar las limitaciones del carácter público de nuestras universidades públicas” (Blanco, 2017: 155).

Otro prejuicio que se procuramos desmontar es el que confunde este tipo de políticas con la dádiva tolerante o la caridad institucional y que, por tanto, quienes se benefician de la política de inclusión laboral le “deben” algún tipo de gratitud perpetua a la institución o a una determinada gestión institucional. Frente a esta idea, sostenemos que una institución sensible y empática con las necesidades de los sectores más desfavorecidos de la sociedad, solamente está cumpliendo con su misión y con su responsabilidad ético-política de devolver a la sociedad el esfuerzo que realiza para garantizar su funcionamiento.

Consideramos que en estas iniciativas se materializa una indispensable voluntad de reparación histórica que incorpora principios de acuerdos internacionales de Derechos Humanos en relación

a la orientación sexual y la identidad de género, más conocidos como los “Principios de Yogyakarta” (2007), de los que Argentina es uno de los países adherentes, asumiendo que:

toda víctima de una violación de los derechos humanos, incluso de una violación basada en la orientación sexual o la identidad de género, tiene el derecho a recursos eficaces, adecuados y apropiados. Las medidas adoptadas con el propósito de brindar reparaciones a personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, o de asegurar el adecuado desarrollo de estas personas, son esenciales para el derecho a recursos y resarcimientos efectivos (Principio 28, Yogyakarta, 2007).

A su vez, en cuanto a las posturas institucionales que apelan a “tolerancia” como sustento de las políticas de inclusión del colectivo de la diversidad queremos señalar que el desafío consiste en construir políticas institucionales de visibilidad y reconocimiento para que ninguna persona se sienta en riesgo por su orientación sexual e identidad de género en el ámbito universitario. No se trata de tolerar sino de celebrar la diversidad sexual y de género para que, quienes habiten nuestras instituciones, se sientan bienvenidos. Incluir las efemérides del activismo de la disidencia sexual en el calendario institucional y en el diseño curricular puede ser estrategias habilitantes para que este mensaje llegue de manera clara y contundente al conjunto de la comunidad universitaria.

Por último, queremos señalar que este cupo laboral en la UNR es un paso indispensable para construir historias biográficas que dejen de estar signadas por la expulsión, el maltrato y la violencia, pero también, ampliar la participación del colectivo travesti-trans en todas las actividades que configuran la vida universitaria, desde las prácticas educativas hasta las extensionistas, pasando por los espacios y modos de hacer política en la universidad pública.

La PIEL que habitamos en la UNR

Para el abordaje de estas complejidades en la implementación de la política, desde AGESEX se crea el Programa de Inserción Educativa y Laboral (PIEL)⁵⁴. El principal objetivo de PIEL se centra en concretar la implementación anual del “Cupo Laboral Travesti-Trans Alejandra González” en la UNR, articulando con los actores que intervienen y con cada una de las dependencias donde se desarrollan laboralmente las personas que ingresan a través de esta política en calidad de trabajadoras y/o estudiantes en la institución.

Asimismo, los propósitos de PIEL se orientan a fortalecer las trayectorias educativas travestis-trans y no binarias dentro de la Universidad. Esto implica, entre otras cuestiones articular con otras áreas de gestión que en la UNR cuentan con programas y propuestas específicas que complementan la política de cupo laboral travesti-trans. Entre estas articulaciones se destaca la vinculación con el

⁵⁴ Más información sobre PIEL en: <https://unr.edu.ar/programa-de-inclusion-educativa-y-laboral/>

Área de Bienestar Universitario para garantizar el acceso al sistema de becas, así como con el trayecto formativo de educación secundaria para adultos⁵⁵.

El cupo laboral en la UNR es uno de los pocos que no tiene como requisito excluyente contar con el cambio registral y esto es parte de las políticas impulsadas por el Plan UNR Feminista 2020-2023 que cuenta con herramientas para reconocer el derecho a la Identidad de género tal como prevé la Ley 26.743, garantizar el derecho al trato digno y una vida universitaria libre de violencias (Ord. CS 750). El proceso de inserción laboral se inicia cada año con la convocatoria a integrar el Registro Único de Aspirantes (RUA). A partir de allí se realizan entrevistas a aspirantes cuyos perfiles pueden ser compatibles con las vacantes abiertas. Uno de los criterios establecidos para la selección busca priorizar a la población travesti-trans que presenta las mayores tasas de desempleo, que coincide con la población que ronda los 40 años de edad⁵⁶.

Al momento de escribir este artículo y, en el transcurso de 6 años de gestión en la UNR, contamos con un ingreso de 18 personas a través del cupo laboral travesti-trans como no docentes y 4 ingresos con contrato de gestión cumpliendo funciones en áreas del gobierno universitario. La magnitud de este número da cuenta de una de las experiencias inclusivas más importantes en nuestra Universidad que excede la mera cuantificación para traducirse en una iniciativa profundamente reparatoria en un sentido ético-político y también pedagógico, ya que todo el proceso implicó un gran aprendizaje para el conjunto de la comunidad universitaria.

⁵⁵ La reciente experiencia de formación secundaria para personas adultas en la UNR aloja a las trayectorias formativas del 20% de quienes ingresaron a través del cupo a tareas nodocentes que no requieren el secundario finalizado. No obstante, en el Programa Otra Vuelta UNR se implementa el secundario virtual que garantiza una trayectoria educativa en la modalidad de Educación Permanente de Jóvenes y Adultos y les permite obtener el título de educación secundaria Bachiller en Ciencias Sociales. <https://unr.edu.ar/otra-vuelta/>

⁵⁶ Esta población ha sido históricamente violentada incluso por el aparato estatal que reforzó condiciones de desigualdad a través de los códigos contravencionales y de faltas que reservan un capítulo de su articulado a penalizar la prostitución callejera. Si bien el activismo de la población travesti-trans logró visibilizar y derogar dichos códigos en distintas jurisdicciones, aún hoy, quedan en pie 17 Códigos que reprimen el trabajo sexual o habilitan la persecución de personas en la vía pública bajo pretextos de sanidad y/o moralidad y buenas costumbres en distintas provincias, incluida CABA: en Catamarca, Córdoba, Corrientes, Chaco, Chubut, Jujuy, La Rioja, Mendoza, Misiones, Salta, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santiago del Estero, Tierra del Fuego y Tucumán siguen sosteniéndose bastiones represivos que otorgan al poder de policía la posibilidad de perseguir, reprimir y criminalizar. Si bien el escenario no es del todo alentador, es importante señalar que a lo largo de todos los años de lucha se han logrado distintos triunfos. Entre los años 2003-2020 se derogaron 8 códigos y/o artículos represivos de la prostitución las provincias de Buenos Aires (2018), Entre Ríos (2003), Formosa (2012), La Pampa (2019), Neuquén (2011), Río Negro (2010), Santa Fe (2010) y Tierra del Fuego (2014). Al respecto, ver el documental producido por la Universidad Nacional de Rosario (cap. 1) “Las chicas de la plaza” en el marco del ciclo “Fue en la calle” <https://unicanal.unr.edu.ar/videos/377/fue-en-la-calle-capitulo-1-las-chicas-de-la-plaza>

En este recorrido ha habido una importante dosis de voluntad política, mucho trabajo colectivo producto de la organización y politización del movimiento travesti trans de la ciudad y algo de oportunidad en un contexto propicio en el cual el empuje del activismo feminista y LGBTTIQ+ impregnaron el clima de época con el que iniciamos la gestión de la Agesex en la UNR.

En este sentido, podemos afirmar que la institucionalización de las demandas de los feminismos y el activismo LGBTTIQ+ en la UNR se desmarcó de la tendencia a consolidar una mera incorporación de consignas de corrección política sin cambios estructurales (Ahmed, 2022); sino que ha tenido la potencialidad de constituirse como un “caballo de troya” para instalar debates que hasta el momento no había sido posible colocar en la agenda de la política universitaria e impulsar, paulatinamente, transformaciones de fondo (Spataro, et al., 2024).

El programa PIEL acompaña las trayectorias educativas y laborales de la población universitaria, pero especialmente hay un seguimiento de los trayectos de formación de quienes ingresaron por el Cupo laboral. Son 6 las trabajadoras que ingresaron a trabajar sin estudios secundarios completos, en todos los casos mujeres mayores de 37 años. A partir de la articulación con el programa “Otra Vuelta” dependiente de la Coordinación de Gabinete del Rectorado de la UNR, esas trabajadoras tuvieron la posibilidad de acceder a completar el secundario. Asimismo, y desde que trabajan en la UNR, quienes ingresaron por el Cupo tuvieron la posibilidad de retomar estudios, empezar a estudiar o graduarse en carreras terciarias o de grado universitario.

PIEL se propone también un trabajo conjunto con la comunidad travesti trans y de la diversidad organizada de la ciudad de Rosario. De esta vocación de articulación, ha surgido un abanico de actividades, que buscaron generar, entre otras cosas, incidencia política, puesta en valor de la cultura transfeminista y formación.

Dentro de la dimensión de la incidencia política, desde PIEL se acompañó a la Mesa de Reparación para sobrevivientes Travesti Trans post dictadura, en el proceso de tratamiento y posterior aprobación de la Ley Provincial 14.220 en la Provincia de Santa Fe, que tiene como objetivo reparar la violencia sistemática por parte del Estado (detenciones, torturas y privación de la libertad) de la cual el colectivo travesti-trans siguió siendo objeto aún luego del advenimiento de la democracia, gracias a la vigencia de un código de faltas persecutorio que se derogó recién en 2010. Asimismo, se acompaña cada octubre de cada año en la Semana y Marcha del Orgullo organizada por la “Coordi Orgullo Rosario”⁵⁷.

En materia de cultura transfeminista, el ciclo de documentales “Fue en la Calle” Co-Producido por el Área de Género y Sexualidades y Unicanal de la Universidad Nacional de Rosario., es una serie documental que explora fragmentos de historias de lucha por la ampliación y el goce de derechos en la ciudad de Rosario. El primero de sus cuatro episodios que lleva el nombre de “Las chicas de la Plaza” se reponen las historias de vida de la población travesti trans, alrededor de la Plaza Libertad de Rosario. Por otro lado, se promueven y organizan desde PIEL eventos vinculados

⁵⁷ Coordinadora de organizaciones LGTBQNB+ <https://www.instagram.com/orgullorosario/?hl=es>

a la cultura y el deporte, como la “Copa Orgullo UNR”, la columna radial “Ya no hay vuelta atrás”, eventos ballroom y los distintos ciclos de “Nación Trava”, un festival que reivindica la mirada disidente del mundo, habilitando la posibilidad de expresión, diversión y militancia travesti.

Desde PIEL, se trabajaron instancias de formación para recuperar la memoria travesti trans, y se promovieron espacios de reflexión y producción literaria para la comunidad diversa de la UNR, incluyendo la creación de un micro radial mensual que lleva por nombre precisamente “sin vuelta atrás” con la idea y conducción de Michelle Vargas Lobos y Merlín Caminos en la Radio Universidad Nacional de Rosario⁵⁸.

Por otro lado, la implementación de la política de cupo ha requerido revisión permanente. Año tras año se renovó la estrategia para mejorar los procesos de las personas que ingresan, a quienes se acompaña en reuniones con las autoridades de los espacios de trabajo y con sensibilizaciones en los ámbitos de inserción laboral. Estos acompañamientos han servido para proponer abordajes colectivos allí donde por error, omisión, resistencia o mala intención se sostienen prácticas expulsivas.

Este proceso requirió intervenir para garantizar el trato digno en los trámites y sistemas de la Universidad y, al mismo tiempo, proponer “buenas prácticas” en vínculos laborales y culturas institucionales donde los abusos de poder, la falta de escucha y el reconocimiento hacia todas las personas es, muchas veces, parte de la cotidianidad.

Entonces, la pregunta que siempre retorna es ¿quién le da la oportunidad a quién? La revisión de los tratos allí donde el malestar se instala, es una oportunidad para transformar los vínculos y reponerles su humanidad. Es también la oportunidad para revisar los niveles de tolerancia hacia violencias cotidianas y enquistadas que, con diferentes consecuencias, exceden por mucho a la población travesti-trans. En este sentido, la política de cupo invita a la comunidad universitaria a ser parte activa en el proceso de reparación, a agenciarse de forma consciente para aportar a una sociedad más justa, empezando por casa.

Por otro lado, los desafíos avanzan a medida que la política se despliega y se habilitan nuevos interrogantes. Las instituciones son huesos duros de roer, los cuerpos travestis por el solo hecho de habitarlas las incomodan, las sacuden del letargo, les exigen pensar y hacer fuera de la caja, ponen en evidencia lo que funciona mal, dejan al descubierto los comportamientos y procedimientos vetustos.

En contrapartida, la institución les exige a muchas de las trayectorias travestis y trans cambios de hábitos, especialmente cuando se trata del primer empleo formal en el marco de una vida de vulneraciones. Este proceso por momentos se torna trabajoso, el acompañamiento se sostiene

⁵⁸ El programa matutino de Radio UNR que contiene esta columna es la “Marca de la almohada” <https://radio.unr.edu.ar/>

cuerpo a cuerpo y de a ratos gira en círculos, encontrando límites institucionales que, es justo decirlo, exceden las posibilidades de la propia Universidad.

Así avanzamos, con paradojas pendulares, entre la excitación por la potencia de las epistemologías travesti-trans y los mundos que auguran, y el cansancio de roer la piedra, de explicar de nuevo, de recuperar la paciencia para volver a perderla, de insistir desde adentro y presionar desde afuera.

Sin embargo, parece claro que en un contexto de avance conservador las Universidades se volvieron trincheras y que, la mejor forma de resistir los embates es profundizar la política calando lo más que se pueda en la cultura institucional, haciéndonos PIEL y cargo.

Consideraciones finales

Si bien las políticas de implementación de cupo trans son relativamente recientes en nuestro país, sistematizar y dar cuenta de algunos aspectos de esta política particular en la UNR en este contexto histórico nos permite calibrar la magnitud de lo hecho y reforzar el rol de la universidad para ampliar y garantizar derechos.

Definitivamente, esta no es una iniciativa “Pinkwashing” de la imagen institucional o una reforma meramente cosmética. No se trata de quedarnos en la comodidad de hacer lo políticamente correcto. Tampoco enarbolamos las banderas de la diversidad, en tanto apología de la libertad individual, despojando las luchas de su contenido colectivo, de clase, migrante, travesti.

Los derechos conquistados por el movimiento travesti/trans y por los movimientos socio sexuales carecen de sentido si se escinden del resto de los derechos que hacen al bienestar de la población. La pérdida masiva de puestos de trabajo, los tarifazos, el aumento del transporte público, el achicamiento del Estado, el recrudecimiento de la violencia institucional y muchos tristes etcéteras que buscan generar una domesticación del campo popular (...) En principio consideramos que es necesario la articulación de las luchas y las políticas del transfeminismo respecto del campo popular en general, no cayendo en las estrategias del pinkwashing que reterritorialicen las luchas travestis/trans como luchas focalizadas (Fernandez & Fuster, 2016: s/p).

Para finalizar queremos enfatizar que la iniciativa de cupo que llevamos adelante en la UNR contiene una diversidad de experiencias que incide en las trayectorias singulares y los modos de relacionarse con el espacio laboral. Si bien un análisis profundo de dichas trayectorias requiere otro tipo de indagación que excede los objetivos de este artículo, cabe señalar que muchas de las tensiones y conflictos observados en el transcurso del desarrollo de la política están atravesados por la transfobia y el cisexismo que conforman las experiencias de todas las personas que se identifican con un género distinto al asignado en las instituciones en general y en la academia en particular.

A pesar de ello, en el tiempo transcurrido reconocemos los aprendizajes que hemos desarrollado, entre los cuales se destaca aquel que apela a uno de los juegos de la infancia que invoca esa frase “les últimos salvan a todos”, conscientes de la oportunidad que esta política representa para las personas travesti trans y para la vida en comunidad dentro de la universidad. En este sentido, con el programa PIEL no sólo reafirmamos el compromiso con las políticas reparatorias como mandato ético y el rol de las universidades en la promoción y visibilización de estas políticas públicas, sino también identificamos déficits y vacancias institucionales que necesitamos construir para garantizar los procesos de inserción laboral con acompañamientos adecuados y efectivos.

Este recorrido nos convoca inevitablemente a observar el impacto que tiene en estas políticas institucionales en el contexto político actual ante el avance de la ultraderecha, caracterizado por un fuerte recorte de las políticas de género a nivel nacional, la promoción de la fragmentación, el individualismo y la circulación de discursos negacionistas y reaccionarios contra la agenda de género y diversidad que buscan deslegitimar este tipo de políticas públicas.

Las tareas para las etapas que se vienen se centran en sostener las políticas, recomponer el tejido social, humanizar la vida cotidiana como ejercicio anticíclico, avanzar en los cupos que faltan. Porque como decía Lohana Berkins apelando a lo maravilloso que será el mundo que habitemos cuando una traba te arregle las caries, construya los puentes que cruzan ríos, designe con su nombre a una nueva constelación en la galaxia: “estoy convencida que el motor del cambio es el amor, el amor que nos negaron, es nuestro impulso para cambiar el mundo”.

Bibliografía

Álvarez Broz, M. (2021). Incomodidades y resistencias: El rol de las instituciones educativas y las experiencias formativas de la población travesti y trans de la Argentina reciente. En M. Boy (Comp.), *Experiencias travestis y trans: Diálogos entre la organización colectiva, el territorio y la universidad*. Edunpaz.

Berkins, L. (2007). *Cumbia, copeteo y lágrimas: Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros*. Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transexual.

Berkins, L., & Fernández, J. (2005). *La gesta del nombre propio: Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina*. Madres de Plaza de Mayo.

Blanco, R. (2021). Territorios del saber y espacio universitario: Apuestas y límites de la cis-academia. En M. Boy (Comp.), *Experiencias travestis y trans: Diálogos entre la organización colectiva, el territorio y la universidad* (pp. 155–162). Edunpaz.

Boy, M. (Comp.). (2021). *Experiencias travestis y trans: Diálogos entre la organización colectiva, el territorio y la universidad*. Edunpaz.

Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge.

Castillo, J., Torres, Q., Artria, J., & Maldonado, L. (2019). Meritocracia y desigualdad económica: Percepciones, preferencias e implicancias. *Revista Internacional de Sociología*, 77(1). <https://n9.cl/8fokg>

Cutuli, S., & Keller, V. (2015). At the forefront of sexual rights? Notes on Argentinean LGBT activism. En *The global trajectories of queerness* (pp. 213–227). Brill.

Fernández, A., & Fuster, L. (2016). Ley de cupo laboral travesti/trans en la era de los despidos. *Épocas: Revista de Ciencias Sociales y Crítica Cultural*, (3).

Heredia Baek, G. (2017). *Paradojas del cupo laboral trans*. Universidad Nacional de Villa María.

Lattera, P., & Fernández Romero, F. (2024). *Cuadernillos sobre el cupo laboral travesti-trans en Argentina*. <https://ate.org.ar/wp-content/uploads/2024/10/02.II-Implementacion-del-Cupo-Laboral-TTNB-en-el-Estado-Argentino.pdf>

Martín, A. L., & Rovetto, F. (2021). Las violencias de género y los feminismos en las universidades: Una nueva etapa. En A. L. Martín (Comp.), *RUGE, el género en las universidades* (pp. 39–57). RUGE-CIN.

Maffia, D. (2013). *Contra las dicotomías: Feminismo y epistemología crítica*. <http://dianamaffia.com.ar/archivos/Contra-las-dicotom%C3%ADas.-Feminismo-y-epistemolog%C3%ADa-cr%C3%ADtica.pdf>

Moreno Sardà, A. (1986). *El arquetipo viril protagonista de la historia: Ejercicios de lectura crítica no androcéntrica*. LaSal Edicions de les Dones.

Muñoz, W. (2008). Cuando el mérito acentúa la desigualdad. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 6(9), 247–261. <https://n9.cl/70yx4>

Pautassi, L. C., Faur, E., & Gherardi, N. (2004). *Legislación laboral en seis países latinoamericanos: Avances y omisiones para una mayor equidad*. CEPAL.

Radi, B. (2019). Políticas trans y acciones afirmativas en los ámbitos universitarios: Conversaciones necesarias para deshacer el cissexismo. *Aletheia*, 10(19).

Rovetto, F., & Figueroa, N. (2017). Que la universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas. *Descentrada*, 2(1). https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/78574/CONICET_Digital_Nro.9175a37c-3550-4232-b5fd-01b43a474436_A.pdf

Rovetto, F., & Figueroa, N. (2019). *Educación, género y sexualidad: Comprender y abordar las violencias sexistas en las instituciones educativas*. UNR Editora.

Rovetto, F., & Fabbri, L. (2020). *Ley Micaela en el sistema universitario nacional: Propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades*. RUGE-CIN.

Rovetto, F., & Fabbri, L. (2021a). Haciendo feminista la universidad que queremos: Transversalizar es la tarea. En D. Losiggio et al., *Acciones y debates feministas en las universidades* (pp. 69–83). Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Rovetto, F., & Fabbri, L. (2021b). Haciendo universidades feministas: Una apuesta por empujar los límites de lo posible. En F. Rovetto et al., *Cuadernos feministas para la transversalización*. UNR Editora.

Rovetto, F. (2023). Notas sobre los feminismos y el sistema universitario: De las reformas posibles a las transformaciones deseables. En A. N. Krasnow et al., *De enseñanzas, cuidados e identidades: Una visión de género en cada concepto* (pp. 195–212). UNR Editora.

Sacayán, A. D. (2012, 9 de noviembre). Ya no somos las travas resentidas que tirábamos piedras. *Soy*, Página/12. <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/soy/subnotas/2697-253-2012-11-09.html>

Torres, M., & Andrada, M. (2013). Herencia social y logros educativos en Argentina: ¿Meritocracia o herencia social? *Revista Complutense de Educación*, 24(2), 421–442. <https://n9.cl/e04lp>

Wayar, M. (2021). *Furia travesti: Diccionario de la T a la T*. Paidós.

Yogyakarta Principles. (2007). *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

Semblanza

Rovetto, Florencia Laura es doctora en Ciencias de la Comunicación por la Universidad Autónoma de Barcelona. Investigadora Independiente de CONICET. Directora del Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género de la Facultad de Ciencia Política y RR.II. de la UNR. Desde el año 2019 es la Secretaria del Área de Género y Sexualidades de la Universidad Nacional de Rosario. Representante en Red Universitaria de Género (RUGE-CIN) por la UNR.

Castellá, Dolores es licenciada en Ciencia Política por la Universidad Nacional de Rosario. Coordinadora del Área de Género y Sexualidades de la UNR desde el año 2022. Docente e investigadora en el Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género (CIFEG) de la Facultad de Ciencia Política y RR.II. de la UNR.

Mariel Zanuccoli es licenciada en Ciencia Política por la Universidad Nacional de Rosario. Integrante del Área de Género y Sexualidades de la UNR desde el año 2019. Docente de la Lic. en Ciencia Política de la Facultad de Trabajo Social de la UNER.

Michelle Vargas Lobos es enfermera. Integrante del Área de Género y Sexualidades de la UNR desde el año 2023. Comunidad Travesti Trans de la ciudad de Rosario. Presidenta de la cooperativa de trabajo Juntas y Unidas, secretaria del Programa Andres, Rosario.

Merlín Úrsula Caminos es fotógrafa profesional. Integrante del Área de Género y Sexualidades de la UNR desde el año 2020. Comunidad Travesti Trans de la ciudad de Rosario.

Disciplina: Estudios de género y diversidad

Tipo, método o enfoque del estudio: relato de experiencia, estudio de caso