

CAPÍTULO 1

Experiencias de igualdad en la UBA: protocolos contra las violencias en el ámbito universitario.

Valeria Thus¹ y Pablo Lafuente²

Introducción

Somos partícipes de una época que se caracteriza por la irrupción del género como cuestión estructurante de la vida universitaria en la contemporaneidad y en la que se evidencia la necesidad de implementar políticas públicas de género.

En este escenario las universidades se están transformando. Formas corrientes de discriminación, segregación y exclusión tales como las desigualdades entre géneros en los espacios de representación en los órganos de cogobierno, en los cargos de gestión universitaria y en los mecanismos de promoción y ascenso en las carreras académicas aparecen hoy cuestionadas y se reclaman mecanismos para revertir estas desigualdades (Maffia, 2012).

Así, estrategias para morigerar el sexismo y el cis-sexismo, la homofobia y el acoso sexual son desplegadas en la UBA en el terreno de los saberes, la espacialidad y la sociabilidad cotidiana (Blanco y Spataro, 2019). Entre otras: la aplicación de Protocolos para erradicación de las violencias sexistas, la capacitación obligatoria en género a partir de la sanción de la ley 27499 de capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, o la inclusión en las currículas de perspectivas provenientes de los estudios de género y feministas que cuestionan el estatuto pretendidamente neutro del conocimiento universitario.

Como sabemos hay distintos modos, enfoques, perspectivas para dar cuenta de las políticas públicas de género (pedagógicas, de investigación, artísticas, arquitectónicas, normativas, entre otras) que vienen siendo implementadas para las distintas dimensiones de la cotidianidad universitaria.

Lo que aquí proponemos es hacer foco en una experiencia transitada en los últimos años en la Universidad de Buenos Aires que se relaciona con la dimensión de la sociabilidad cotidiana y el abordaje de las violencias sexistas en el ámbito universitario: analizaremos la reforma del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”, llevada adelante en el año 2019 a partir de la creación de una comisión de seguimiento de la implementación del mismo en todos los ámbitos de la Universidad (Resolución CS 1918/19), dado que dicha experiencia nos permite reflexionar sobre el sentido estratégico, finalidad y propósito político de estas herramientas, para poder preguntarnos entonces ¿protocolos contra las violencias, para qué? y enmarcar estos cuestionamientos en el marco referencial de los debates anti/punitivistas que los feminismos jurídicos nos brindan.

¹ Doctora en Derecho Penal (2018) y Magíster en Derecho Internacional de los Derechos Humanos (2015) y abogada (diploma de honor) de la Facultad de Derecho-UBA. Desde 2018 es Representante Titular por la UBA ante la Red Interuniversitaria de Derechos Humanos (RIDDHH) y la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las violencias (RUGE), ambas del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Desde 2021 dirige el Programa Género y Derecho de la Facultad de Derecho (UBA). Profesionally se desempeña como Directora de Derechos Humanos del Rectorado (UBA).

² Abogado especializado en Derecho Penal. Coordinador de la Dirección General de Promoción y Protección de DDHH de la Universidad de Buenos Aires.

El Protocolo en la UBA

En 2015, el Consejo Superior de la Universidad de Buenos Aires –el máximo órgano de gobierno tripartito, del que participan docentes, graduados y estudiantes– aprobó el “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” es.

y seguimiento en la Comisión de Interpretación y Reglamento, con la participación activa de las ex decanas Mónica Pinto y Graciela Morgade. Desde entonces, “el Protocolo”, como se lo nombra habitualmente, se viene implementando en las distintas unidades académicas y dependencias de la UBA de manera descentralizada -dada la masividad de esta casa de estudios, con más de 300 mil estudiantes, casi 30 mil docentes y 13 mil nodocentes- y se trata de la primera herramienta específica para la prevención y abordaje institucional de denuncias ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual. Su aplicación rige para el ámbito de la UBA y abarca no sólo las instalaciones sino también los vínculos establecidos a través de la Universidad entre autoridades, docentes y nodocentes, estudiantes, personal académico temporario o visitante y terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales.

Luego de transcurridos dos años desde su implementación se dispuso mediante Resolución CS 1684/18 la creación de una comisión asesora con la finalidad de realizar un seguimiento de su implementación. La comisión estuvo conformada por representantes de todos los claustros del Consejo Superior, por las referentes/responsables y equipos de trabajo de las unidades académicas y representantes de los nodocentes¹. La conexión y el trabajo coordinado entre las unidades académicas que implicó el trabajo de la comisión no fue una novedad, sino que se venía trabajando en una puesta en común de la experiencia recogida, de modo que fue posible el reconocimiento de las fortalezas y los aciertos del Protocolo, y al mismo tiempo detectar los desafíos que había generado su implementación, para concluir que una modificación sustancial de la norma aparecía como imprescindible para enfrentarlos con éxito, lo que se materializó en la Resolución CS 1918/19.

Entre otras líneas de acción, en la reforma integral del Protocolo:

- 1) se amplía el marco de aplicación de la norma, haciéndola extensiva a los delitos sexuales en aquellos casos en que, por decisión de la víctima, los hechos no se encuentren judicializados;
- 2) se fortalecen los principios de reserva, privacidad y no revictimización, regulando y limitando el principio de confidencialidad. Al mismo tiempo y como reaseguro de este objetivo, se contempla el quebrantamiento de la confidencialidad como un tipo de falta, en el entendimiento de que la violación a estos principios genera revictimización en las personas denunciantes;
- 3) en materia disciplinaria se incorpora un artículo que permite extender los efectos de las sanciones administrativas por hechos de violencia de género, luego de un procedimiento sumarial y garantizando los derechos de defensa del acusado, a todos los cargos o roles que el sancionado pueda tener. De esta forma se dio solución a casos donde las personas acusadas tenían multiplicidad de cargos o de roles dentro de la Universidad, permitiendo que la sanción se aplique en forma integral;
- 4) se profundiza la competencia originaria y descentralizada de las distintas unidades académicas y dependencias de la Universidad de Buenos Aires para la aplicación directa de la Resolución (CS) 4043/15. Asimismo se han aclarado los supuestos excepcionales en los cuales, cuando no se aplique en forma adecuada o no se respeten sus principios rectores, la competencia puede ser asumida por el Consejo

¹ En dichos encuentros se contó con la presencia y la colaboración de la Decana de la Facultad de Filosofía y Letras, Prof. Dra. Graciela Morgade, de la Ex- Decana de la Facultad de Derecho, Prof. Dra. Mónica Pinto, e integrantes de la Red de Profesoras de la Facultad de Derecho.

Superior de manera directa;

5) cuestiones procedimentales: a) se especifica la forma en la que debe realizarse la entrevista (registro/resguardo de la información, etc.); b) se regulan cuestiones formales para aquellos casos en los que se decide rechazar la aplicación del Protocolo, con el objetivo de lograr un funcionamiento más transparente; c) se zanja la discusión sobre la posibilidad de actuar de oficio o investigar hechos por denuncias de terceros sin contar con la ratificación de la persona afectada u ofendida; d) se fijan los requisitos que debe poseer el Informe de Evaluación de Riesgo, la forma en la que debe ser valorado por los instructores sumariantes, y se ha regulado la posibilidad de acceder al mismo, incluyendo los casos en los que se dispuso reserva de identidad de la persona denunciante; e) se regulan las atribuciones y las limitaciones de las personas referentes/responsables una vez radicada la denuncia administrativa, aclarando el alcance de sus funciones tanto ante el denunciante como ante las asesorías jurídicas y/o sumariantes;

6) procedimiento especial de seguimiento: se establece un procedimiento opcional de carácter no punitivo, que a partir del establecimiento de pautas de conducta aceptadas voluntariamente por la persona denunciada, procure resolver conflictos y reparar a las víctimas sin acudir a procedimientos disciplinarios o medidas cautelares unilaterales. Otorgando la posibilidad de acordar medidas alternativas de corte pedagógico y con el objetivo de desmontar patrones de violencia dentro de la Universidad. En este ámbito de actuación especial, podrán explorarse distintas opciones, entre otras: proponer cambios de horario o lugar donde la persona señalada se desempeña como estudiante, docente, o nodocente; participación en talleres, cursos o actividades académicas e institucionales de concientización sobre la violencia de género; ofrecer disculpas públicas o privadas; aceptar la presencia de veedores o supervisores en su actividad laboral o académica; asignar un régimen transitorio de cursadas; la realización de trabajos de colaboración institucional (como la participación en las campañas de difusión del protocolo, etc.) y cualquier otra medida que tenga como finalidad la protección de la entrevistada y la deconstrucción de patrones de violencia en la Universidad. En aquellos casos en que el denunciado no acepte pautas, las medidas cautelares que puedan implicar un menoscabo a sus derechos laborales o académicos deberán dictarse únicamente en el marco de los procedimientos disciplinarios vigentes, con el debido respeto a los principios de razonabilidad de la medida, y sujetas al cumplimiento de un plazo razonable o al mantenimiento de las condiciones que la hacían recomendable.

De todas las líneas de acción que plantea la reforma, en este trabajo queremos hacer hincapié en este novedoso *procedimiento especial de seguimiento*. La idea base sobre la cual esta herramienta se pensó es el férreo convencimiento de que para lograr los objetivos institucionales de erradicar las violencias sexistas en las universidades y procurar desmantelar los patrones culturales que reproducen discursos patriarcales de dominación de un género sobre otro, no es necesario acudir a un modelo de naturaleza punitiva. Pero sin dudas el desafío fue consolidar una norma que cumpla los fines institucionales reforzando los derechos fundamentales de las denunciantes, pero que lo haga desde un enfoque pedagógico y sin perder de vista que la Universidad posee una responsabilidad institucional frente a toda su comunidad, a la cual debe garantizar el derecho a la educación, y al mismo tiempo el derecho a hacerlo en un lugar libre de violencia.

Señalar la importancia de estos procedimientos alternativos, que no fueron diseñados en el Protocolo originario y que fueron revisados/repensados a partir de la *praxis* (en tanto práctica y resistencia) en su implementación; pero a la vez y muy especialmente remarcar la necesidad de plasmarlos en normas, nos permite insertar esta política pública concreta en el marco teórico/epistemológico que nos brindan los feminismos jurídicos, en tanto teoría crítica del derecho (entre otros: Heim, 2016 y 2019; Bodelon, 2008) y

también los aportes de las perspectivas antipunitivistas (Arduino, 2019 y Kapur, 2005). Aportes, debates y tensiones conceptuales que se presentan en un escenario de disputa y/o de reconocimiento. No se trata en este espacio de ahondar pormenorizadamente en esos debates, sino tratar de insertar la política pública de creación y reforma del Protocolo UBA en ese marco referencial, porque entonces nos permite pensar, como se dijera anteriormente, el sentido estratégico, finalidad y propósito político de estas herramientas, para poder preguntarnos entonces ¿protocolos contras las violencias, para qué?

Como sabemos, el proyecto jurídico feminista es sumamente amplio y ha atravesado distintas etapas. El rol del/los feminismo/s en las primeras demandas de *reconocimientos* normativos, fue el de nombrar la violencia: definir sus especificidades, a la vez de deslegitimarla/ desnaturalizarla y desarrollar estrategias (discursivas, pedagógicas, normativas¹) para enfrentarla. Los feminismos comenzaron a utilizar la ley (incluso la penal) para visibilizar las violencias contra las mujeres e identidades sexo-género diversodisidentes como violaciones de derechos humanos y para reclamar justicia, a través de sanciones penales, pero nunca se pensó que estas afectaciones de derechos serían solucionadas gracias al papel de prevención del derecho penal, porque “nada está más lejos de cualquier análisis feminista que pensar que el derecho penal cambiará la estructura sexista de nuestras sociedades” (Bodelón, 2008: 290).

En los últimos años los feminismos jurídicos se han complejizado. No solo pasan por denunciar las situaciones de violencia y discriminación *-reconocimiento-*, sino que exigen mayores cuotas de igualdad material y una *transformación* del derecho (y también *de los sistemas educativos*). Se busca incidir sobre la situación estructural sobre la que se asientan las violencias patriarcales, es decir, incorporar criterios de justicia social.

Siguiendo la categorización de Heim (2016 y 2019): *a)* de afirmación; *b)* de reconocimiento y, *c)* de transformación, entendemos que el Protocolo UBA de 2015 se presenta como un proyecto feminista de reconocimiento y la reforma del 2019 es un avance, un paso decisivo a la etapa de transformación.

Resaltar como aquí hacemos, procesos *colectivos, en red*, conformado por representantes de los claustros (estudiantes, graduados, docentes), por las referentes/responsables a cargo del Protocolo en cada Facultad, representantes de nodocentes, que “empujan”, rompen la lógica de la sanción y exclusión, sin apelar a la demagogia punitiva; que simultáneamente nominan las violencias (reconocimiento) y sancionan los comportamientos de mayor dañabilidad; pero que también apelan al desmantelamiento de la situación estructural sobre la que se asientan las violencias con estrategias variadas -pedagógicas, comunicacionales, etc. (transformación).

La implementación del Protocolo (reconocimiento), pero fundamentalmente su reforma (transformación) se asienta en una mirada del derecho que se hace cargo de las asimetrías, se hunde en el barro de la historia, denuncia el carácter histórico de las injusticias y las desigualdades, pero que a la vez exige entender a los protocolos como piso y no como un techo de la transformación de las culturas universitarias. Se trata en todo caso de pensar estas estrategias de intervención como políticas públicas que no son indiferentes a las asimetrías, pero que tampoco signifique una política de la cancelación.

Tal como señalan Rovetto y Figueroa (2017) estos dispositivos son válidos en la medida en que permiten abrir espacios de diálogo e intervención, pero no suficientes en sí mismos, sino se elaboran conjuntamente

¹ Desde otros enfoques feministas se critica el uso de la estrategia legal para resolver las vulneraciones de los derechos humanos de las mujeres y las disidencias sexogenéricas. A través de un análisis legal poscolonial y feminista pueden abrirse vías críticas para revisar los métodos coloniales de dominación como un problema contemporáneo y reproducido de diferentes maneras, en especial a través de técnicas propias del liberalismo y el discurso de derechos como narrativas dominantes que en líneas generales han tendido a profundizar el esencialismo cultural y las retóricas del victimismo (Kapur, 2005). En sentido contrario, Daniela Heim considera que el recurso a las leyes (incluidas las penales), ha estado presente desde larga data en las demandas feministas y conviven con muchas otras que las mujeres y personas LGTTTBIQ han desarrollado en el camino en pos de una vida libre de violencias. Según la autora, nunca fue un recurso ingenuo ni teñido de falsas expectativas, sino consciente de sus fuerzas y debilidades e impulsado por un gran potencial transformador (Heim, 2019).

otras herramientas de acción en el espacio universitario.

Desafíos en la implementación. Articulación con los procedimientos sumariales y revisión de los regímenes disciplinarios.

Aun ponderando los avances que hemos tenido con la implementación de esta valiosa herramienta, debemos reconocer que la Universidad necesita continuar su proceso de reforma normativa con el objetivo de actualización de sus regímenes disciplinarios y el procedimiento aplicable para la tramitación de investigaciones sumarias y sumarios administrativos, buscando siempre compatibilizarlos con los principios y el espíritu de la Resolución (CS) N° 1918/19.

Hoy en la UBA coexisten 4 regímenes disciplinarios distintos, según el rol que desempeñe la persona a sumariar: Dos de ellos se rigen por normas aprobadas por la Universidad de forma unilateral: el Régimen disciplinario para Estudiantes¹ y el Reglamento de Juicio Académico² para los Profesores. A su vez, los trabajadores nodocentes³ y el personal docente⁴ son investigados mediante el Régimen disciplinario que surge de sus respectivos convenios colectivos de trabajo.

Todas estas normas presentan, a la hora de su interpretación, desafíos o insuficiencias propias, pero también podemos reconocer problemas comunes en todas ellas.

Recordemos inicialmente que ninguna de ellas ha sido modificada por el Protocolo. Si tomamos como referencia la ley 26.485 (2009) o nuestra primera versión del Protocolo (2015) verificaremos que todos nuestros regímenes disciplinarios son normativas previas, que han sido pensadas en un momento histórico y en un contexto diferente al actual. Así, el régimen disciplinario de estudiantes que se aplica hoy es del año 1988 mientras que la resolución que reglamenta el procedimiento de Juicio académico data del año 1985, el convenio colectivo que regula la conducta del personal nodocente homologó un decreto del año 2006, y el único régimen que fue concebido con simultaneidad al Protocolo es el correspondiente al personal docente de la UBA.

La primera consecuencia de que los regímenes disciplinarios sean anacrónicos es que, lógicamente, no tengan incorporada la perspectiva de género. De hecho, ninguna de ellas contiene una figura específica que haga referencia a la violencia de género universitaria. Esto significa que, por ejemplo, los hechos con connotación sexista o los acosos sexuales no tienen un correlato directo en la normativa disciplinaria.

Este vacío legal genera un problema a la hora de radicar denuncias en las áreas legales de la Universidad, pues ante la falta de una figura legal específica, se debe acudir de manera residual a fórmulas legales preexistentes, aun cuando estas difieran sustancialmente, en su redacción y sentido, de las situaciones descriptas en el protocolo.

Así, en el caso del juicio académico se utilizará la figura denominada “actos lesivos para con la ética universitaria”⁵, mientras que para los nodocentes las acusaciones se formalizan a través de figuras como la de “falta de respeto”, que a su vez presenta tres graduaciones según la gravedad del hecho.⁶ En el régimen disciplinario de alumnos se pueden utilizar las figuras de falta de respeto y agresión física con la aclaración (y el problema) de que la primera de ellas no es aplicable para la relación entre alumnos, sino que se encuentra reservada para la protección de los profesores, docentes auxiliares o autoridades universitarias⁷.

1 Resolución (CS) N° 2283/88

2 Resolución (CS) N° 217/85

3 Se aplica el decreto 366/2006. Convenio colectivo de trabajo para el sector No docente de las Instituciones Universitarias Nacionales celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional y la Federación Agraria de Trabajadores de las Universidades Nacionales.

4 Convenio colectivo para los docentes de la Universidad de Buenos Aires. Aprobado por Resolución (R) 990/15.

5 Artículo 2, inciso d. Resolución (CS) N° 217/85

6 Según los artículos 141, 142 y 143 del Decreto 366/06 la falta de respeto puede considerarse leve, grave o de magnitud tal que “desaconseje la continuidad en el empleo”. Según el encuadre el infractor será merecedor de apercibimiento, suspensión o cesantía respectivamente.

7 En efecto, el artículo 13 de la Resolución /CS) N° 2283/88: “Será sancionado con apercibimiento o suspensión hasta un (1) año, siempre que el hecho no implicare una falta mayor, el

El Convenio colectivo de los trabajadores docentes es el único que contempla una figura genérica de no discriminación por razones de género, orientación sexual e identidad de género¹.

Después, en materia procedimental, la Universidad al no contar con un procedimiento propio, utiliza para sus investigaciones el Reglamento de Investigaciones Administrativas que rige para el Estado Nacional². También se trata de una norma previa a la ley 26.485 y por ende, no recepta en su texto los derechos y las garantías procedimentales mínimas reconocidas en el artículo 16 de la citada ley (por ejemplo: acceder a las actuaciones, estar informada, que su opinión sea tenida en cuenta, recibir un trato respetuoso, entre otras). Tampoco cuenta con cláusulas que permitan transformar en operativos los principios del Protocolo (privacidad, respeto, confidencialidad, no revictimización). Como resultado de ello, en nuestra Universidad a las denunciadas no se les permite un rol activo en el procedimiento sumarial. Como les gusta decir a los abogados: las denunciadas “no son parte”. Se trata entonces de un procedimiento cerrado entre la Universidad y la persona sumariada. En estos ámbitos, la opinión de la persona ofendida por una conducta sexista no tiene relevancia. Esto marca una diferencia notable entre el procedimiento especial de seguimiento (creado por Res(CS) N°1918/19) donde la denunciante tiene activa participación en el proceso de toma de decisiones que la involucran. Cuando se supera la etapa de la entrevista con la unidad de género y se pasa a la investigación sumaria este dominio de la situación se pierde y la institución, de algún modo, se adueña (confisca en sentido técnico) del conflicto.

Surge entonces una pregunta legítima: ¿Cuánto le puede servir a la persona que ha sufrido un hecho de violencia de género, su participación en un proceso que no la incluye ni le pregunta qué quiere o qué necesita? ¿Cuál es el sentido de utilizar un procedimiento que no tiene fines reparatorios ni fue pensado para trabajar en la deconstrucción de patrones de violencia?

Estas y otras preguntas fueron las que impulsaron al Consejo Superior a crear el Procedimiento Especial de Seguimiento, situación que dejó en evidencia que el Régimen sumarial clásico (tanto de fondo como de forma) no resultaba compatible con el Protocolo y se imponía la necesidad de incorporar un Procedimiento propio para casos de violencia de género, de naturaleza no punitiva, alternativo, opcional y que permita un abordaje de las denuncias con objetivos de protección, reparación, y con el fin de dismantelar situaciones que reproducen asimetría y subordinación entre géneros.

En cuanto a la situación de las denunciadas durante el proceso sumarial, debemos destacar que se han logrado significativos avances en la Resolución (CS) N° 1918/19, generando que algunos de los derechos ya reconocidos en el Protocolo durante la entrevista, se extiendan a la etapa de investigación sumarial:

- 1) El derecho de las denunciadas en su entrevista ante la unidad de género de reservarse esa información que puede dañar su pudor o su honor, se mantiene durante el sumario. Esto quedó plasmado en la nueva versión del Protocolo al ampliarse el alcance del Principio de Respeto y Privacidad.³
- 2) A efectos de evitar la revictimización se dejó expresado en la nueva versión del Protocolo la posibilidad de que el instructor sumariante, es decir el abogado que tiene a su cargo la investigación del sumario, prescinda de convocar a la denunciada que ya mantuvo su entrevista con el equipo interdisciplinario bajo las formalidades descritas en la norma (registro en actas, formato de declaración juramentada y constancia audiovisual de la entrevista bajo consentimiento de la entrevistada). Con esta modificación se logra evitar que la persona deba concurrir a declarar lo mismo en dos oportunidades. Y se deja

alumno que: a) Faltare el debido respeto a profesores, docentes auxiliares o autoridades universitarias, a causa del ejercicio de sus funciones o al tiempo de practicarlas".

1 Art 25: Prohibiciones. Inciso e. "Desarrollar cualquier acción u omisión que represente discriminación por razón de raza, religión, étnica, nacionalidad, opinión, género, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

2 Decreto 467/99

3 Artículo 5, inciso b. 5 "La persona entrevistada formulará su declaración bajo juramento, pero podrá reservarse el derecho a no brindar datos o información cuando considere que hacerlo pudiera afectar su pudor, su honor, su intimidad o su seguridad personal. Esta prerrogativa deberá ser tenida en cuenta aún si se decidiese la apertura de un procedimiento disciplinario, no pudiendo ser compelida a expresar aquello que decidió no compartir en la entrevista inicial".

aclarado en el nuevo Protocolo que si el sumariante lo considerase indispensable entonces la declaración deberá realizarse bajo los principios de trato respetuoso plasmados en la ley 26485.¹

Conclusión

La protocolización de las luchas contra las violencias en el ámbito universitario, aún con su corta historia, ha atravesado por varias etapas: la primera de corte más punitivista, pero sin lineamientos normativos formales, a una segunda que incorpora la posibilidad de revisar esta herramienta, pero también formaliza los lineamientos en la confección de los informes de riesgo, actas y demás intervenciones del área de cara a respetar el debido proceso legal de las personas denunciadas. Como solemos decir en nuestra praxis cotidiana, quienes le ponemos el cuerpo a esta política pública, debemos avanzar para que dejemos de acompañar a las denunciantes “a las puertas del infierno” cuando las actuaciones avanzan a la etapa sumarial y disciplinaria. Es necesario entonces complementar la herramienta de los protocolos con la aprobación de un procedimiento sumarial propio para la Universidad de Buenos Aires, en el que se incorporen formalmente los derechos y garantías para las víctimas plasmadas en la ley 26.485.

Experiencias como las aquí relatadas (sus desafíos, tensiones y resistencias) dan cuenta que el horizonte de una universidad feminista exige la consolidación de lazos y compromisos de toda la comunidad universitaria (autoridades, docentes, estudiantes y nodocentes) de modo de poder “empujar” para “performar” y para “derribar” si es necesario la lógica patriarcal y cis-heteronormativa y construyamos una universidad comprometida con la ampliación de derechos.

Referencias Bibliográficas:

Arduino, I. (2019) Aportes para retomar la agenda feminista en la criminología, *Cuadernos de Investigación, Suplemento especial de la Revista Cuestiones Criminales, LESYC, Universidad Nacional Quilmes, Número 2*, pp. 116-128.

Blanco, R. y Spataro, C. (2019) Con/contra las estrategias institucionales: percepciones de estudiantes universitarios ante iniciativas contra violencias sexistas, *Revista NÓMADAS 51 | octubre de 2019 - Universidad Central – Colombia*, pp. 173-189. DOI: [10.30578/nomadas.n51a10](https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a10)

Bodelón, E. (2008). “La violencia contra las mujeres y el derecho no androcéntrico. Pérdidas en la traducción jurídica del feminismo”, en: Lorenzo, P., Maqueda, M. L. y Rubio, A. (coords.): *Género, Violencia y Derecho*, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 275-299.

Heim, D. (2016) *Mujeres y acceso a la justicia. De la tradición formalista a un derecho no androcéntrico*, Buenos Aires: Didot.

Heim, D. (2019) Feminismo y Derecho penal: de las alianzas estratégicas al desarrollo de derechos, *Cuadernos de Investigación, Suplemento especial de la Revista Cuestiones Criminales, LESYC, Universidad Nacional Quilmes, Número 2*, pp.167-177.

Kapur, R. (2005). *Erotic Justice. Law and the New Politics of Postcolonialism*. London: Glasshouse.

Maffia, D. (2012), Contrato moral, género y ciencia, *Actas del IX Congreso Iberoamericano de Ciencia*,

¹ Artículo 10. f.5 “Valoración de la declaración de la persona denunciante: La incorporación del acta de la entrevista, junto con archivo de audio si existiese, deberán ser valorados por el Instructor Sumariante a los fines de prescindir de la declaración testimonial de la persona denunciante durante la instrucción de sumario. No obstante ello, si el instructor sumariante considerase pertinente ampliar su testimonio deberá actuar de conformidad con los principios de respeto y privacidad y no revictimización expresados en el artículo 5 del presente anexo, y respetando las garantías mínimas procedimentales reconocidas en el artículo 16 de la ley 26.485.”

Rovetto, F. y Figueroa, N. (2017), "Que la universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas", en: *Descentrada: Revista Interdisciplinaria de Feminismos y Género*, Vol. 1, No. 2, tomado de: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.7919/pr.7919.pdf.