

**Visto**

La nota de la Subsecretaría de Políticas de Género y Diversidad donde eleva una propuesta de Plan de Igualdad para la Facultad de Filosofía y Letras.

**Considerando**

Que la Facultad de Filosofía y Letras tiene una amplia trayectoria en Estudios de Género, diversidad sexogenérica, teoría e historia feminista y transfeminista.

Que la mencionada trayectoria se expresa en instancias de grado, posgrado, investigación, extensión y transferencia.

Que desde 1992 existe en la Facultad el Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género (actual Instituto de Investigaciones de Estudios de Género).

Que en la Universidad de Buenos Aires cuenta desde 2015 con un “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” aprobado por el Consejo Superior de la UBA en 2015 (Res (CS) Nº4043/15) y modificado en el año 2019.

Que en la Facultad de Filosofía y Letras existe desde 2016 la Comisión No a la Violencia de Género que se ocupa de abordar las violencias por razones de género e implementar el mencionado protocolo.

Que la creación de la Subsecretaría de Políticas de Género y Diversidad en agosto 2022 (REDEC-2022-3147) significa un avance en relación a la jerarquización de la temática y de las políticas de género.

Que la violencia y discriminación de género exige un abordaje integral que tenga en cuenta en primer lugar a las personas denunciantes y que proponga alternativas de reparación y de reflexión a las personas ofensoras, desplegando intervenciones que trasciendan el punitivismo.

Que la creciente incorporación de mujeres y diversidades a la educación y trabajo universitario no asegura equidad y por lo tanto son necesarias políticas específicas.

Que en los últimos años ha resultado fundamental para los feminismos universitarios la vinculación intra e inter institucional como lo demuestran las redes RUGE-CIN, Red Universitaria contra las Violencias, gremios, instituciones estatales y otras.

Que es necesario para una adecuada planificación, monitoreo, análisis y diseño de políticas crear y disponer de datos específicos.

Que resulta necesario definir un plan de acción integral cuya estrategia se oriente de manera transversal e interseccional desde una perspectiva sostenida en la integralidad y articulación y evite la fragmentación y la atomización de las acciones..

Lo aconsejado por la Comisión de Interpretación y Reglamento

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Reiterar el compromiso que tiene la Facultad por la equidad, la igualdad y la inclusión.

ARTICULO 2º- Aprobar el para la Facultad de Filosofía y Letras que forma parte de la presente resolución (ver ANEXO)

ARTICULO 3ª- Regístrese, comuníquese, dese difusión a las Secretarías, Subsecretarías y demás dependencias de la Facultad.

## ANEXO

### **Plan de Igualdad de Género para la Facultad de Filosofía y Letras (2025-2026)**

#### **Presentación**

En septiembre de 2022 la Facultad de Filosofía y Letras crea la Subsecretaría de Políticas de Género y Diversidad. Se trató de un paso innovador que hasta ese momento tenía pocos antecedentes en la UBA, en un camino iniciado por la Facultad de Ciencias Sociales en 2018.

Esta instancia se desarrolla en un marco particular promovido por los feminismos que, en los últimos años, lograron poner en la agenda política y de las instituciones sus demandas para luego plasmarlas en leyes y políticas públicas específicas; en este sentido, se inscribe en una historia enhebrada de manera colectiva.

La Subsecretaría de Políticas de Género y Diversidad se propone legitimar e impulsar las demandas de equidad de los movimientos feministas y de la diversidad sexogenérica, jerarquizar las políticas existentes y promover nuevas estrategias institucionales centrales para la igualdad e inclusión de género en la educación superior.

Este Plan parte del supuesto de que aún se mantienen, dentro de la estructura universitaria, sesgos androcéntricos que permean la experiencia académica, estudiantil y laboral. Por tanto, entiende que son necesarias medidas y políticas específicas que faciliten la erradicación de patrones patriarcales en las diferentes dimensiones de la vida universitaria. En esta dirección, el plan formula un conjunto de medidas tendientes a mejorar las condiciones de equidad y a evitar la discriminación por razones de género, fija objetivos, líneas de acción concretas y metas que direccionan la política y al mismo tiempo que otorgan fundamentos para su evaluación y monitoreo.

### **Institucionalización y gestión de políticas de género en UBA (2015-2024)**

En los últimos años, en las facultades de la Universidad de Buenos Aires han crecido los espacios institucionales destinados a implementar políticas de género. En la mayoría de los casos esas instancias fueron traccionadas por la necesidad de abordar la violencia a través de la implementación del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” aprobado por el Consejo Superior de la UBA en 2015 (Res (CS) N°4043/15).

Sin embargo, a casi diez años de la existencia del Protocolo y de su aplicación, en pocas facultades se avanzó hacia políticas o conjunto de estrategias articuladas que excedan los objetivos de eliminar las violencias. En estos años, se ha reflexionado sobre la importancia que tiene abordar la violencia en la universidad trascendiendo cualquier postura neutral; también se señaló que esta tarea, en el mejor de los casos, resultó un “piso” en materia de intervención política, y que las violencias persisten de manera micropolítica en otras prácticas que tienden a excluir a las mujeres y disidencias de las comunidades (docentes, nos docentes, de graduados y estudiantiles) de todos los claustros. En este sentido, la creación de espacios específicos de gestión resulta de la concurrencia de los cuestionamientos de orden epistemológico y político que coagulan en una agenda institucional amplia y transversal (Martin y Spataro, 2022).

En la UBA se crearon Secretarías y Subsecretarías desde 2018, la primera experiencia en la Facultad de Ciencias Sociales con la Subsecretaría de Género y Sexualidades, actual Secretaría de Géneros y DDHH. Hace menos tiempo, en 2022, la Facultad de Ciencias Naturales y Exactas creó la Secretaría de Promoción de la Equidad y Géneros, la Facultad de Ingeniería la Secretaría de Inclusión, Género, Bienestar y Articulación Social; y en la de Ciencias Veterinarias se creó la Secretaría de Género y Equidad. A estas iniciativas hay que agregar la creación de un espacio específico en la Dirección de Derechos Humanos del Rectorado, que tiene el objetivo de coordinar la aplicación del Protocolo en las diferentes facultades y unidades académicas de UBA y también, los espacios gremiales docentes, no docentes y estudiantiles dedicados a la temática. En el resto de las unidades académicas existen espacios dedicados a la aplicación del Protocolo y al abordaje de las violencias que conviven con programas, proyectos y unidades que promueven políticas de género, como las de cuidado y conciliación. A modo de ejemplo,

cabe destacar las salas para lactancia -tal es el caso de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (marzo de 2019), Facultad de Derecho (mayo de 2019), Facultad de Ciencias Económicas (octubre de 2019), Facultad de Odontología (diciembre de 2019) y Rectorado (marzo de 2019)- que se suman a la previa existencia de jardines maternales en la Facultad de Derecho, en la de Agronomía y en la de Ciencias Exactas y Naturales.

Asimismo, la mayoría de las unidades académicas ha desarrollado campañas y programas de difusión y sensibilización en torno a la violencia de género, a la que se agregó en 2019 -con la adhesión a la Ley Micaela- la formación en el tema para toda la comunidad de UBA. También se han desarrollado otro tipo de acciones como las Consejerías de Salud Sexual y Reproductiva en algunas facultades. Asimismo, se destaca el interés por desarrollar una genealogía propia y situada de UBA en las diferentes facultades. A través de la investigación y recuperación de biografías y trayectorias de universitarias se concretó un proyecto colectivo aún en curso que convocó a todas las unidades académicas y que tiene como propósito visibilizar a las mujeres pioneras en UBA. En algunos casos esta genealogía se sostiene con exploraciones previas y en otros significa la creación de una línea de investigación novedosa para las facultades<sup>1</sup>.

En suma, aun sin enumerar de manera exhaustiva de las instancias, experiencias y políticas vigentes en UBA, es evidente que en los últimos años en las diversas unidades académicas se han desarrollado políticas de género. Sin embargo, no se registran planes o conjuntos articulados de medidas que planteen como propósito central el mejoramiento de las condiciones para la equidad.

### **Antecedentes nacionales y antecedentes internacionales (2015-2024)**

En las UUNN existen pocas referencias de formulación y desarrollo de planes de equidad o de igualdad. La Universidad Nacional de Río Negro y la Universidad Nacional de Rosario fueron pioneras en este aspecto. La UNRN cuenta con al menos un plan de igualdad para el período 2019-2021 y la UNR elaboró el propio en 2020, a un año de la creación del Área de Género y Sexualidades (AGESEX). Esta última publica informes de gestión que permiten el seguimiento del Plan propuesto. Por su parte, otras UUNN como la Universidad Nacional Hurlingham y la Universidad Nacional de Avellaneda vincularon a la aprobación de sus Protocolos, la realización de planes o programas que trabajen sobre políticas de equidad, pero no se ubican informes de avance que permitan un seguimiento efectivo.

A nivel internacional existen diferentes experiencias, en América Latina el panorama se destaca por ser reciente y dispar. Existen planes en universidades de diferentes países como El Salvador, Chile, México, Perú, Colombia y Costa Rica. Para tomar dos casos de

---

<sup>1</sup> Se trata del Proyecto Mujeres en la UBA del cual participan todas las Facultades a través de sus decanas y vicedecanas. Lo coordina la Facultad de Agronomía y en 2023 recibió el apoyo de la SPU.

sistemas de educación superior diferentes, en México se desarrollan planes de equidad en varias universidades y desde hace pocos años se intenta dar cobertura a todo el sistema universitario, a través de la creación de un plan directriz articulado desde el Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior amparado en la Ley de educación Superior de ese país. Algo similar ocurre en Chile, donde el Consejo de Rectoras y Rectores de Universidades Chilenas elaboró los lineamientos para establecer una política de igualdad de género en todas las Universidades, según señala la normativa específica sobre Acoso sexual, violencia de género y discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior (Ley N.º 21.369).

Por su parte en España, el plexo normativo a nivel nacional impacta en la tendencia a la generalización de planes de este tipo. En la actualidad, algunas IES transitan por la tercera o cuarta versión de plan, como es el caso de la Universitat de Barcelona con más de 10 años de políticas de equidad.

Si bien la experiencia de formulación de planes es reciente, sobre todo en América Latina y en Argentina, y cualquier evaluación es apresurada y temprana, es posible ubicar algunas coincidencias en los diagnósticos y primeros monitoreo de las acciones llevadas adelante:

- 1- El reconocimiento de la creciente inclusión de mujeres en el sistema universitario en general.
- 2- Esa tendencia a la feminización de la población estudiantil y docente no se verifica en el gobierno universitario ni en general en todos los trayectos formativos y laborales de la vida universitaria.
- 3- La mayor inclusión de mujeres no implica necesariamente un cuestionamiento o modificación epistemológica, es decir no redundo en la incorporación de una perspectiva renovada en torno de los géneros, ni en las formas de construcción del conocimiento y de las prácticas educativas.
- 4- En algunos casos se señala que en las disciplinas donde la investigación, la docencia, la extensión e incluso la gestión se apropió de una perspectiva inclusiva y crítica del sistema cisheterosexista, esto no se tradujo necesariamente en la oferta curricular de grado.
- 5- Se destaca la ausencia de datos que faciliten analizar las condiciones y trayectorias diferenciales según los géneros en las IES.

Por último, cabe destacar que en algunos países los Planes de Igualdad orientados hacia la “población de mujeres” han comenzado a incorporar a la diversidad sexogenérica como otra categoría específica para sus intervenciones; de ahí la incorporación de la denominación de “cisheterosexistas” a las prácticas que se busca visibilizar y transformar. Más recientemente aún, se perfila una perspectiva interseccional, procurando un abordaje integral de las desigualdades que se dan en los territorios, incorporando la discriminación económica, étnicoracial, capacitista, y otras más específicas según la coyuntura y la historia local.

## **Un Plan de Igualdad de Género para Filosofía y Letras (2025-2026)**

### Líneas de trabajo

1. Abordaje de la violencia: atención, sensibilización y difusión
2. Políticas y promoción de la equidad
3. Formación y transversalización
4. Articulación intra e interinstitucional
5. Sistematización y elaboración de datos

### **1. Abordaje de la violencia: atención, sensibilización y difusión**

Los objetivos de esta línea de trabajo se centrarán en aplicar el “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” (Res CS nº 4043/2015 y su modificación Res. CS nº1918/2019) desde los principios de respeto, no revictimización y confidencialidad. Se apoya en la estructura existente y en la experiencia acumulada y, a la vez, propone la articulación con otros espacios para la resolución de situaciones de conflicto y/o violencia que suceden en la Facultad; es decir, en el Programa de orientación, Espacio de salud mental y el Área de relaciones de trabajo “Santiago Wallace”. Sus acciones y metas se concentran en la intervención y difusión del Protocolo, el registro y sistematización de casos y el seguimiento de las trayectorias luego de la intervención del Protocolo.

### Acciones 2025-2026

- Sostener la recepción, acompañamiento, seguimiento y registro de las denuncias por violencia de género o discriminación por razones de género.
- Colaborar con otras UUNN y Facultades de UBA en la construcción de un Sistema Unificado de registro de casos de violencia de género o discriminación por razones de género en el ámbito universitario.
- Fortalecer el Procedimiento Especial de Seguimiento (PES) dispuesto por el Protocolo para la implementación de medidas formativas para los ofensores y reparatorias para las personas ofendidas.
- Ampliar la difusión del Protocolo y Comisión en todas las sedes de la Facultad y desarrollar estrategias de sensibilización sobre la violencia de género en el ámbito de la educación superior.
- Promover colaborativamente con otrxs actorxs de la Facultad un dispositivo de acompañamiento para las personas ofensoras.

### Metas de la línea

- Una campaña de difusión del Protocolo y de la Comisión a través de las redes de la Facultad al inicio del calendario académico.
- Una acción anual (taller o capacitación) de sensibilización sobre violencia y discriminación en cada una de las sedes de la Facultad que incluya a los juntas de departamentales, cátedras, áreas no docentes y todos los espacios de la Facultad que lo requieran.
- Rediseño y relanzamiento del espacio que contiene la información sobre la Subsecretaría, el Protocolo y la Comisión no a la Violencia
- Diseño de sistema de seguimiento de las trayectorias post intervenciones frente a situaciones Violencia.
- Publicación de un recursero actualizado para derivación de casos (asistencia y patrocinio legal, acompañamiento psicológico, dispositivos de atención para varones señalados por ejercer violencia)

## 2. Políticas y promoción de la equidad

Esta línea propone avanzar en políticas de cuidado, autocuidado y corresponsabilidad, y garantizar el acceso y alcance de las normativas y políticas que colaboren, potencien y promuevan la equidad de género. Se centra en acciones y metas que diseñen e implementen políticas de cuidado integral, en el monitoreo y facilitación del acceso a las políticas existentes y en la identificación de obstáculos y prácticas que atentan contra la equidad.

### Acciones 2025-2026

- Diseñar y promover políticas de cuidado, corresponsabilidad y conciliación.
- Difundir y colaborar con prácticas de cuidado y autocuidado en salud sexual integral.
- Monitorear y ubicar vacancias en normativas (paternidad, adopción, entre otras) y proponer mejoras en los mecanismos de acceso a derechos ya existentes en materia de identidad de género, licencias especiales por violencia de género, normativas de paridad y cupos, lenguaje inclusivo.
- Sensibilizar acerca del respeto de los derechos de la población LGBTIQ+.
- Identificar prácticas que atentan contra la equidad (horarios inconvenientes con las tareas de cuidado, ausencia de corresponsabilidad, discriminación, violencia epistemológica, etc.)

### Metas de la línea

- Creación de una Sala de Lactancia y espacio para infancias para la comunidad de la Facultad.
- Implementación de un sondeo que permita conocer las dificultades por demandas de cuidados que afectan el desarrollo académico y laboral de las personas que pertenecen a la comunidad de la Facultad.
- Diseño e implementación de una Diplomatura en Cuidados Integrales. Infancias, discapacidades y personas adultas mayores.
- Distribución gratuita de insumos para salud sexual provisto por el sistema público.
- Publicación de una guía sobre normativas de equidad vigentes.
- Producción de guía de buenas prácticas para la equidad (tendrá especialmente en cuenta las trayectorias de la población feminizada y las trayectorias trans)
- Difusión periódica por redes y vinculada a efemérides de las normativas existentes en materia de equidad.

### 3. Formación y transversalización

Esta línea se centrará en avanzar y sensibilizar acerca de la importancia de transversalizar la perspectiva de género y educación sexual integral en la formación de grado, posgrado, extensión; y en la gestión y administración de la Facultad.

#### Acciones 2025-2026

- Difundir y promover materias, seminarios, formaciones de extensión, capacitaciones, etc. con perspectiva de género que existen en la Facultad.
- Relevar las experiencias y estrategias de transversalización realizadas en la Facultad y en otras Facultades y Universidades.
- Iniciar un trabajo colaborativo con los departamentos de carreras, direcciones administrativas y áreas de la Facultad para identificar obstáculos, vacancias y posibilidades de la perspectiva de género.
- Fortalecer la circulación en las carreras de grado de las tesis de posgrado con perspectiva de género

### Metas de la línea

- Difusión especial al inicio de cada cuatrimestre de materias que aborden de manera específica la perspectiva de género, diversidades, teoría e historia de los feminismos y transfeminismos.



- Construcción y publicación de un repositorio de acceso libre con experiencias de transversalización realizadas en la Facultad, en otras Facultades y Universidades.
- Elaboración de un instrumento diagnóstico realizado de manera colaborativa con departamentos y otras áreas de la Facultad sobre contenidos de género y ESI en los planes de estudios y materias de grado y profesorado.
- Programación de al menos una materia o seminario por cuatrimestre/año en cada carrera que aborde de manera específica la perspectiva de género, diversidades, teoría e historia de los feminismos y transfeminismos.
- Promover el dictado de un seminario interdepartamental que aborde la multidisciplinariedad y transversalidad de la perspectiva de género, diversidades, teoría e historia de los feminismos y transfeminismos.

#### **4. Articulación intra e interinstitucional**

El objetivo general de esta línea es potenciar el trabajo en red y la articulación con diferentes claustros de la Facultad y las diferentes instancias institucionales y externas en dirección a hacer posibles, fortalecer y ampliar el alcance de las líneas de trabajo anteriores. Sus acciones y metas tienen que ver con el trabajo de cooperación e intercambio con las representaciones gremiales y estudiantiles de la Facultad, con otras Unidades Académicas de la UBA, Universidades Públicas y organizaciones no universitarias que se interesen en el desarrollo de estrategias que permitan prevenir y erradicar la violencia de género y expresen interés en generar culturas institucionales basada en el respeto, la igualdad y la promoción de derechos. Asimismo, se ocupa de coordinar acciones con organizaciones sociales y sindicatos para promover intervenciones públicas relativas a las temáticas de géneros y sexualidades.

##### Acciones 2025-2026

- Promover acciones de colaboración con las representaciones -gremiales, todos los claustros- e institutos, departamentos, cátedras, equipos de investigación, etc. de la Facultad.
- Mantener vinculación y consolidar acciones con la Red Interfacultades de la UBA
- Participar de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias para promover el intercambio con otras Universidades Nacionales.
- Propiciar la elaboración de convenios con instituciones y organizaciones especializadas.
- Ampliar las tareas colaborativas sobre salud sexual con el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, Programa de Educación Sexual Integral, Dirección Nacional de Sida y ETS, entre otros.

**Metas de la línea:**

- Constitución de una mesa de trabajo de reunión bimestral con representaciones gremiales y estudiantiles para el monitoreo de normativas y mejoramiento de los mecanismos de acceso a derechos ya existentes.
- Participación periódica en las clínicas de casos y formaciones de la DDHH de UBA y de la Red Interfacultades de la UBA.
- Publicación de un recursoro de salud sexual con la colaboración de Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, Programa de Educación Sexual Integral, Dirección Nacional de Sida y ETS

**5. Sistematización y creación de datos**

Esta línea estará destinada a sistematizar las acciones realizadas, producir datos acerca de las prevalencias relativas a la violencia y discriminación de la comunidad, y sobre la composición de género de la Facultad.

## Acciones 2025-2026

- Sistematizar de manera permanente las intervenciones vinculadas a la línea 1.
- Construir información sobre bases ya existentes acerca de la composición de género de la Facultad.
- Generar nuevos datos no relevados sobre la población de la Facultad y los lugares que ocupan las distintas identidades sexo genéricas.
- Incorporar la perspectiva de género en las nuevas acciones emprendidas desde la Subsecretaría de Tecnologías en el diseño de programas específicos o en su actualización.

## Metas de la línea:

- Informe publicado sobre la composición y condiciones de la población de la Facultad según el género
- Informe publicado sobre violencia de género y discriminación en la Facultad.