

APUNTES SOBRE

# EXPERIENCIAS EN GESTIÓN

Florencia Rovetto • Luciano Fabbri • Dolores Castellá • Mariel Zanuccoli •  
Carolina Spataro • Ana Laura Azparren • Victoria Imperatore •  
Marcela País Andrade • Paulina Teglia Palermo • Débora D'Antonio •  
Silvia Elizalde • Gemma Escrig Gil • María José Ortí Porcar • Ana Quaglini •  
María José Senent Vidal • Paloma Dulbecco • Mauricio Mendiluce



**UNR**  
EDITORA



EXPERIENCIAS EN  
**GESTIÓN**

Cuadernos feministas para la  
**TRANSVERSALIZACIÓN**

Experiencias en Gestión / Florencia Rovetto ... [et al.]; coordinación general de Victoria Noya; Alejandra Ridruejo; director Luciano Fabbri; Florencia Rovetto - 1a ed - Rosario: UNR Editora, 2021.

Libro digital, PDF - (Cuadernos feministas para la transversalización; 6)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-702-532-3

1. Feminismo. 2. Estudios de Género. I. Rovetto, Florencia II. Noya, Victoria, coord. III. Ridruejo, Alejandra, coord. IV. Fabbri, Luciano, dir. V. Rovetto, Florencia, dir.

CDD 305.4

### **A.Ge.Sex-UNR**

#### **Dirección Colección**

Luciano Fabbri  
Florencia Rovetto

#### **Coordinación**

Victoria Noya  
Alejandra Ridruejo

### **UNR Editora**

#### **Director Editorial**

Nicolás Manzi

#### **Coordinador**

Ezequiel Hazan

#### **Diseño y maquetación**

Joaquina Parma  
Nora Zorzoli

#### **Corrección**

Ezequiel Hazan  
Tomás Boasso

### **UNR editora**

Editorial de la Universidad Nacional de Rosario

Urquiza 2050 - (2000) Rosario. Argentina.



EXPERIENCIAS EN

## **GESTIÓN**

Florencia Laura Rovetto • Luciano Fabbri •  
Dolores Castellá • Paulina Teglia Palermo •  
Mariel Zanuccoli • Carolina Spataro •  
Ana Laura Azparren • Victoria Imperatore •  
Marcela País Andrade • Débora D'Antonio •  
Silvia Elizalde • Gemma Escrig Gil •  
María José Ortí Porcar • María José Senent Vidal •  
Ana Quaglino • Paloma Dulbecco •  
Mauricio Mendiluce



# Índice

- 09 **Introducción**  
**Haciendo universidades feministas: una apuesta por**  
empujar los límites de lo posible  
Florencia Laura Rovetto, Luciano Fabbri
- 25 **Herramienta para la erradicación de las desigualdades:**  
la gestación del Plan UNR Feminista 2020-2023  
Dolores Castellá, Paulina Teglia Palermo, Mariel Zanuccoli
- 51 **Malabares para una gestión feminista:**  
la experiencia de la Subsecretaría de Políticas de Género  
de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA  
Carolina Spataro, Ana Laura Azparren, Victoria Imperatore,  
Marcela País Andrade
- 81 **¿Qué puede el género?** Recorrido crítico por los intentos de  
construcción de políticas integrales en el CONICET  
Débora D'Antonio, Silvia Elizalde, Florencia Rovetto
- 101 **La Fundación Isonomía de la Universitat Jaume I y su**  
**Red Isonomía de municipios para la igualdad efectiva de**  
**mujeres y hombres**  
Gemma Escrig Gil, María José Ortí Porcar,  
María José Senent Vidal

- 117 **Un camino de inflexiones:** del protocolo a la creación del Programa por la Igualdad de Género en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA  
Ana Quaglino, Paloma Dulbecco, Mauricio Mendiluce
- 141 **Bios de autoras y autores**

Florencia Laura Rovetto, Luciano Fabbri

## **Haciendo universidades feministas: una apuesta por empujar los límites de lo posible**

La colección *Cuadernos feministas para la transversalización* es parte de las iniciativas editoriales que impulsamos desde el Área de Género y Sexualidades de la Universidad Nacional de Rosario (A.Ge.Sex) junto a la UNR Editora. Los tres cuadernos publicados en esta oportunidad profundizan los propósitos que nos planteamos al lanzar la primera colección en 2020<sup>1</sup>. En esta ocasión, nos proponemos

1. El primer cuaderno, titulado *Apuntes epistemológicos*, reunió valiosos aportes para revisar –en clave epistemológica– la producción de conocimientos desde perspectivas críticas. Con destacadas firmas como Diana Maffia, Amparo Moreno Sardà, Yuderkys Espinosa Miñoso y Blas Radi. En el segundo cuaderno, titulado *Apuntes sobre género en curriculas e investigación*, reunimos reflexiones colectivas en torno a experiencias institucionales frente a la necesidad de hacer de las perspectivas de género y feministas una mirada transversal en los procesos de producción de conocimiento en educación superior. Dicho volumen cuenta con artículos producidos desde la Universidad Nacional de General Sarmiento, desde el Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género (CIFEG) y del Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET) de la Facultad de Ciencia Política y RR II (UNR), y desde el Seminario Interdisciplinar de Metodología de Investigación Feminista (SIMReF-Universidad Rovira I Virgili, Tarragona). En el tercer cuaderno, titulado *Apuntes sobre lenguaje no sexista e inclusivo*, compartimos un debate que se ha instalado en las

reunir producciones inéditas que sistematizan reflexiones, intervenciones y experiencias de transversalización de la perspectiva de género y sexualidades en investigación, extensión y gestión universitaria, buscando así contribuir a su fortalecimiento institucional en el marco de las políticas universitarias.

En el prólogo a los primeros títulos de la colección, advertimos sobre las múltiples resistencias que registramos cuando avanzamos en la implementación de políticas concretas de transversalización en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el nivel superior. Tales resistencias se presentan cuando se pretende extender sus alcances a todos los campos disciplinares y sus mallas curriculares, especialmente cuando se trata de áreas o materias troncales. Las resistencias también emergen en las áreas de conocimiento mal denominadas “duras” o “exactas”, donde entrañan sesgos androcéntricos de producción y legitimación de saberes más reacios o impermeables a su revisión sociocultural e histórica. También evaluamos que muchas de las resistencias a la transversalización de la perspectiva de género y sexualidades vienen a indicarnos un déficit en la capacidad de transmitir y registrar lo que estas apuestas suponen e implican: una profunda revisión y problematización del impacto que las diferencias y desigualdades culturales basadas en el género y la sexualidad tienen en la producción de conocimiento, en las subjetividades que lo producen, en las relaciones de su producción, en los métodos de investigación, validación, legitimación y divulgación,

agendas públicas, mediáticas e institucionales, impactando también en aulas, pasillos y órganos de gobierno de nuestras universidades públicas, con aportes de Santiago Kalinowski, Javier Gasparri, Sara Pérez y Florencia Moragas.

así como en las perspectivas pedagógicas y de enseñanza-aprendizaje (Rovetto y Fabbri, 2021).

No obstante, desde que asumimos el desafío de integrar las perspectivas feministas en la gestión institucional, fuimos conscientes de que parte de nuestra tarea es insistir sobre el reconocimiento colectivo del impacto de las relaciones de género y sexualidad en la configuración del poder y las lógicas de funcionamiento universitarias. Pero, como hace mucho tiempo sostenemos desde los feminismos, además de reconocimiento colectivo precisamos implementar políticas concretas de redistribución y participación (Fraser, 2008).

### **De la inclusión de la despatriarcalización**

Las mujeres y diversidades sexo-genéricas nos hemos visto –y en algunos casos todavía nos vemos excluidas– de los ámbitos de producción de conocimiento científico, y negadas en tanto sujetos cognoscentes con autoridad epistémica.

La progresiva incorporación de estas identidades, subjetividades y corporalidades al ámbito científico-académico y a las instituciones de educación superior durante la segunda mitad del siglo XX, principalmente como efecto de las luchas de los movimientos de mujeres y feministas a partir de la década del 60, no implicó necesariamente el reconocimiento pleno de las mismas en los procesos de formación e investigación universitarios. A su vez, otros vectores de poder configurados por la pertenencia de clase, étnico-racial, de discapacidad, de disidencia sexo-genérica, es decir ligados a la interseccionalidad de opresiones múltiples, han influido en que las identidades incluidas hayan sido principalmente mujeres cisgénero, no racializadas y sin discapacidades. Es

bien sabido que los procesos de inclusión suelen empezar, y a veces estancarse, en las categorías hegemónicas dentro del espectro de las subordinadas.

Si bien el acceso y desarrollo de las mujeres en el ámbito universitario ya se supone, *per se*, un acto de reconocimiento, reparación y justicia, lo cierto es que no garantiza en absoluto una perturbación del orden androcéntrico existente. Moreno Sardà, quien está entre las autoras del primer tomo de los *Cuadernos feministas para la transversalización* editados en 2020, señalaba que el androcentrismo, en tanto “conceptualización de lo humano a la medida del arquetipo viril, no sólo nos conduce a confundir lo particular con lo general” sino que también nos lleva “a dar por válidas las formas de conocer y explicar el mundo derivadas de esa particular simbolización de lo humano (...) al confundir tales explicaciones –cuyo objetivo es el ejercicio del poder y su legitimación–, con el conocimiento verídico y hasta verificable, y aún con el conocimiento por antonomasia, fuera del cual no cabe sino el oscurantismo y la ignorancia” (1998: 17-18).

Cuando este orden androcéntrico permanece intacto, aun cuando asistamos a un proceso de creciente feminización de sus filas, la injusticia epistémica (Maffia, 2020; Radi, 2020) se mantiene, puesto que las experiencias generizadas de las mujeres y diversidades sexo-genéricas no logran desplazar los términos en que se produce y reproduce el conocimiento científico: sus historias, demandas, experiencias, contribuciones y saberes no adquieren estatus de conocimiento y, en el mejor de los casos, forman parte de trayectos curriculares optativos y complementarios.

Por ello, como afirma Sandra Harding (1987), no alcanza con “agregar mujeres” (diversidades sexuales, identidades

feminizadas o disidencias) y *revolver* [sic], en un gesto de reconocimiento simbólico de sus capacidades intelectuales. Resulta indispensable, además, que sus presencias impacten sobre los órdenes del saber-poder, reconociendo sus legitimidades y autoridades epistémicas como parte de los desprendimientos androcéntricos que las epistemologías críticas, feministas, trans, travestis y no binarias aportan para redistribuir la participación y los recursos en las instituciones universitarias.

De manera análoga, debemos revisar los términos y alcances que la inclusión de la perspectiva de género aporta en las políticas de gestión universitaria.

Si bien asistimos –y protagonizamos– en los últimos años un proceso de creciente institucionalización y jerarquización de una agenda de debates, demandas y propuestas que, históricamente, habitó los márgenes y periferias de nuestras universidades, los feminismos académicos somos ante todo feminismos, lo cual supone empujar los límites más allá de lo establecido. Límites siempre históricos, situados y contingentes que precisan ser identificados, analizados y politizados en el marco del diseño de estrategias orientadas a trascenderlos para construir *la universidad que queremos*.

Cuando la inclusión de nuestras agendas gana en visibilidad e incluso en recursos, pero no impacta sobre las configuraciones y ejercicios del poder institucional, encontramos serias dificultades para avanzar en la implementación efectiva de las políticas integrales contra las violencias sexistas; en el diseño de una política de corresponsabilidad en los trabajos de cuidados; en una distribución más equitativa en términos de género para los cargos jerárquicos de gestión, docencia e investigación; en la construcción de una agenda

que avance en desmontar el cisheterosexismo, el racismo y el capacitismo que todavía configuran fronteras adentro y afuera de las comunidades universitarias. Básicamente, porque el género no es tan solo un asunto, tema, o sector. Es una dimensión relacional y estructural que no se transforma sin transformar las relaciones de poder que la producen y sostienen.

De igual manera, estos obstáculos para acompañar las políticas de reconocimiento y participación con medidas efectivas para la redistribución del poder, nos enfrentan al riesgo de la inclusión subordinada, incorporando sujetos, direcciones, programas o áreas “feministas” a instituciones en pos de *aggiornar* su androcentrismo a los tiempos del *Ni una menos* y la *marea verde*.

Si para el caso de los debates y transformaciones curriculares, señalamos que no basta con *agregar mujeres* sino avanzar en procesos de desprendimiento androcéntrico, al referirnos a las políticas de gestión, afirmamos que no alcanza con *incluir*las (en un orden imperturbable) sino que es necesario avanzar en procesos de despatriarcalización institucional a través de la transversalización de los perspectivas feministas en las agendas universitarias.

Retomamos de Uriona la noción de despatriarcalización en tanto ejercicio de reorganización horizontal de los pactos relacionales y de desarticulación del poder. Según esta autora, “emprender un camino de deconstrucciones entraña identificar previamente lo que se quiere desmantelar. Por tanto, para pensar la despatriarcalización como maniobra desplegada para sacudir los cimientos de un sistema de dominación y opresión difuso hay que contextualizar lo que se entiende por patriarcado” (2012: 41). De ahí

que las producciones reunidas en este tomo en particular, y en los *Cuadernos feministas para la transversalización* en general, constituyen poderosas herramientas para avanzar en el proceso de identificar los límites para empujarlos, y así seguir *haciendo universidades feministas*.

## **Universidad feminista es la que se incomoda a sí misma**

Otro modo de aproximarnos a la noción de género es instalarla como una pregunta (Irigaray en Azpiazu, 2017). El género como pregunta por la relación de poder, o bien, como invitan a pensar los feminismos de la segunda ola, como un ejercicio de politización de lo personal. De ese modo, vale preguntarnos cómo el poder generizado se ha hecho parte de nuestras vidas personales, familiares, educativas, laborales, sexo-afectivas.

Como también solemos advertir, esta es una pregunta incómoda, pues coloca ante nosotres un espejo donde se reflejan los mandatos, las desigualdades y las violencias que atraviesan nuestras trayectorias vitales. También decimos que es una *incomodidad productiva* (Azpiazu, 2017), ya que, aunque genere algo de malestar o dolor, es condición de posibilidad para la toma de conciencia crítica y necesaria para transitar un proceso de cambio trascendente.

Recuperando estas reflexiones, podríamos decir también que si “lo personal es político”, lo institucional y lo universitario también lo son. De este modo, la pregunta por el género, por cómo este ordenamiento patriarcal y androcéntrico del poder impacta en lo propio, ya no puede ser una pregunta meramente personal, sino también colectiva, comunitaria e institucional.

Cuando en septiembre del 2019 presentamos públicamente los objetivos del Agesex, en el marco de una emocionante ceremonia de entrega del Doctorado Honoris Causa a la Dra. Dora Barrancos, afirmábamos que la *universidad feminista* no es punto de partida, sino un horizonte hacia el cual caminar. Y para transitarlo asumimos que “*Universidad feminista* es la que se incomoda a sí misma”.

Nombrar “feminista” a la universidad no puede ser un gesto ingenuo, demagógico o publicitario. Sabemos que la institucionalidad universitaria está lejos de ser feminista, si por ello entendemos una profunda política de despatriarcalización de sus estructuras, lógicas de funcionamiento y relaciones. Al redactar estas palabras, recordamos que en las rondas de cierre de las capacitaciones por la Ley Micaela, con las áreas de gestión de la Universidad Nacional de Rosario, un funcionario nos advertía que prefería hablar de una Universidad “honesta” a una “feminista”, indicando así una distinción semántica y política. Resonando con aquella reflexión, para nosotres, nombrar “feminista” a la universidad no es un acto deshonesto, exagerado o autocomplaciente, es la oportunidad de sincerar lo mucho que nos falta transformar, los límites que nos restan empujar y trascender, para aproximarnos un poco más a ese horizonte, *la universidad que queremos*: libre de violencias, inclusiva, diversa, popular y *honestamente* feminista.

La creación de un Plan UNR Feminista 2020-2023 para la igualdad de género y la erradicación de las violencias sexistas; las estrategias orientadas a la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y de la Educación Sexual Integral; las políticas de fortalecimiento de los abordajes integrales de las violencias basadas en género; la

implementación del Cupo Laboral Travesti-Trans y las iniciativas para el respeto efectivo de la identidad de género y el trato digno hacia la población TTNB (Travesti, Trans y No Binaria); la creación de consejerías en salud sexual integral y del programa de gestión menstrual; los programas de capacitación en género en el marco de la Ley Micaela y de formación de promotoras contra las violencias Mil Micaelas; la regulación de las licencias laborales por violencia de género y las iniciativas por extender las licencias para personal cogestante y coadoptante; las iniciativas de formación con estudiantes, docentes y funcionarios varones para su involucramiento en las agendas de género desde el enfoque de masculinidades; las múltiples políticas culturales, comunicacionales y editoriales para el acceso masivo y popular a estos debates, son entre otras las políticas que venimos impulsando en estos dos años de gestión del Área de Género y Sexualidades para hacer de la UNR una Universidad Feminista, como queremos, soñamos y merecemos.

### **Un nuevo cuaderno feminista recorre el sistema universitario y científico**

Todos los trabajos que componen este ejemplar, destinado a reflexionar sobre experiencias singulares y concretas de transversalización de la perspectiva de género en la gestión política e institucional, tienen algunas características comunes que merecen ser mencionadas.

Una de ellas es su escritura coral, todos han sido elaborados colectivamente como resultado de prácticas comunitarias que solo pueden ser llevadas adelante y también relatadas en equipo. A su vez, todos remiten a experiencias

innovadoras en cada una de las instituciones donde han desplegado sus valiosas estrategias de gestión. De ahí, la riqueza de estas producciones que procuran sistematizar sus acciones y sintetizar sus alcances en el corto período de tiempo transcurrido desde su creación. En este gesto reconocemos la potencia de narrar lo hecho y de prefigurar el porvenir, sin perder de vista la reflexión crítica y el estado de alerta constante sobre el complejo, multidimensional y dinámico vínculo entre feminismos y universidades. Por último, en todos los artículos se alude a los límites, los obstáculos, las contradicciones, las idas y vueltas, los vaivenes, las defensas, las estrategias y tácticas registradas en el camino emprendido, como un modo no complaciente de reconocer lo que resiste y falta, así como valorar la tenacidad de lo logrado. En síntesis, las discusiones, interrogantes y aprendizajes que contienen pueden leerse como el efecto más evidente de nuestros recorridos, a la vez comunes y singulares, de las grandes avenidas y de los estrechos pasajes que atravesamos, de las huellas precedentes que pisamos y las nuevas marcas que vamos generando para que otras sigan caminando.

El primer artículo, producido por las integrantes del Programa de fortalecimiento institucional de la Agesex – Dolores Castellá, Paulina Teglia Palermo y Mariel Zanuccoli –, sistematiza la experiencia de creación e implementación del Plan UNR Feminista 2020-2023; una herramienta institucional pensada y elaborada para desentrañar las desigualdades de género y proponer transformaciones concretas y mensurables en el corto y mediano plazo. Al inicio, las autoras exponen los aspectos contextuales donde se inserta esta política institucional, los consensos construidos para llevarla adelante, las bases teóricas y empíricas que

lo sustentan y los avances alcanzados en la primera etapa de su implementación. Para dar cuenta de este proceso, presentan una descripción que se apropia críticamente de las reflexiones y debates propiciados por la conferencia de Ana Buquet Corleto y María Jesús Izquierdo –referentes en la implementación de Planes de Igualdad en sus propias universidades–, en el marco de las Pre-Jornadas “Haciendo Universidades Feministas, planes de Igualdad en la Educación Superior: experiencias de institucionalización”, coorganizadas por Agesex-UNR y RUGE en noviembre del año 2020. En su narración, exponen los insumos y antecedentes que utilizaron para elaborar las dimensiones y ejes que contiene el Plan UNR Feminista así como los recorridos previos producidos localmente. Finalmente, el texto desglosa los principales debates que los feminismos vienen instalando en el sistema universitario en general, reflejando su impacto en los principios organizadores que guían el plan reseñado, donde la transversalización del enfoque de género y diversidad en todo proceso de las políticas públicas universitarias, y el enfoque de diversidad, en oposición a las categorías binarias que rigen el funcionamiento institucional, se presentan como los ejes vertebradores de esta apuesta.

En el segundo artículo de este cuaderno, titulado “Malabares para una gestión feminista: la experiencia de la Subsecretaría de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA”, las malabaristas y acróbatas que comparten su experiencia son Carolina Spataro, Ana Laura Azparren, Victoria Imperatore y Marcela País Andrade. Esta experiencia pionera en el sistema universitario se presenta como un punto de inflexión que recupera líneas de trabajo

en torno a género y sexualidades para reconocerlas, potenciarlas y reescribir su misión en el campo de la producción de conocimiento y de la intervención contemporánea. Esta recuperación se produce al tiempo que resulta ineludible poner en diálogo a la universidad con las demandas que surgen del movimiento feminista y de la diversidad sexual y, en particular, del claustro estudiantil. Para contener y desplegar política institucional al respecto la “Subse de Fsoc”, desarrolla cuatro líneas de trabajo principales: las acciones en torno a las violencias de género, el abordaje de la salud sexual integral, el desarrollo de espacios de formación y la realización de actividades públicas. Sobre el final, las autoras presentan una serie de lecciones aprendidas y compartidas con otras en el transcurso de la gestión, que ofrecen pistas para caracterizar mejor la cultura institucional donde se insertan estas propuestas, calibrar las resistencias y fortalecer las redes que las sostienen asumiendo que “no hay otra forma de hacer gestión institucional feminista que no sea crítica, democrática y pedagógica, pero también sorora, paciente y amorosa”.

El tercer texto, elaborado por Ana Quaglino, Paloma Dulbecco y Mauricio Mendiluce, lleva por título “Un camino de inflexiones: del protocolo a la creación del Programa por la Igualdad de Género en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA”. Este artículo desarrolla pormenorizadamente la experiencia de gestión institucional impulsada en una facultad particular por el Programa por la Igualdad de Género (=GenEx) creado en julio de 2016, en el marco de la Secretaría de Extensión, Cultura Científica y Bienestar, con el objetivo inicial de implementar el “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones

de violencia o discriminación de género u orientación sexual”, aprobado en la UBA un año antes. Es decir que =GenEx, como muchas otras experiencias de gestión similares, surge de una necesidad muy concreta: contar con una herramienta institucional y recursos que hicieran posible intervenir integralmente en el abordaje de las violencias sexistas y en el desarrollo de políticas de igualdad. El texto da cuenta del marco institucional en el cual se situó la creación de =GenEx para entender los procesos de implementación de políticas de género en una institución como Exactas; reflexiona sobre los desafíos y dificultades iniciales que fueron surgiendo en la puesta en funcionamiento de un programa de estas características; describe las principales estrategias, acciones, dispositivos de sensibilización y resistencias que se fueron presentando en estos años y pasa lista a los desafíos pendientes.

El cuarto artículo, producido por Débora D’Antonio, Silvia Elizalde y Florencia Rovetto, se centra en la experiencia de una variante institucional como es el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). El título del apartado inicia con una pregunta “¿Qué puede el género? Recorrido crítico por los intentos de construcción de políticas integrales en el CONICET”, que se desagrega en más interrogantes de los que parten para evaluar el tipo de experiencia política que supone desplegar intervenciones en torno al género en el principal organismo de ciencia y tecnología del país. De este desagregado, las preguntas “¿de qué ha sido capaz –hasta ahora– el género, en los intentos de transveralizar su potencia transformadora en una cultura institucional jerárquica, fuertemente burocrática y tácitamente androcéntrica como la del CONICET? y ¿qué ha podido nom-

brar, visibilizar y revertir respecto de la ocurrencia o perpetuación de situaciones de violencia laboral y de género en su extensa y descentralizada territorialidad?”, son enunciadas para problematizar la relación entre la creación de espacios y herramientas estratégicas en este terreno y las condiciones materiales y políticas de incidencia que han alcanzado en los últimos años. Para dar cuenta de este proceso, presentan el derrotero que implicó –y aún implica– gestionar en clave de género una institución compleja y heterogénea, centralizada y, a la vez, dispersa geográficamente, ensayando alternativas que puedan conmover su limitado decurso actual y erosionen las fronteras establecidas.

En el quinto y último texto, Gemma Escrig Gil, María José Ortí Porcar y María José Senent Vidal comparten la experiencia de una universidad extranjera, localizada en Castellón de la Plana, Valencia, España. Allí, las autoras presentan el caso de la Fundación Isonomia, dependiente de la Universitat Jaume I (UJI), una propuesta de transferencia e intercambio con municipios para promover la igualdad de género en las administraciones locales, acercando conocimientos y metodologías de trabajo generado desde la universidad al territorio, principalmente de la provincia de Castellón (Comunidad Valenciana). Desde sus inicios en el año 2002, la Fundación Isonomia impulsa acciones en todos los ámbitos, con una incidencia especial en la educación a todos los niveles y en la transformación cultural para la eliminación de estereotipos y roles sexistas. Del camino recorrido por la Fundación, en sus casi veinte años de acción para la igualdad y contra las violencias machistas, mucho se ha avanzado en la promoción de buenas prácticas y hasta en la nominación de las estrategias de acción, pasando de

la creación de concejalías de “la mujer”, hacia las actuales concejalías de “igualdad” o “feminismos”; redireccionando la elaboración y aplicación de Planes de igualdad hacia la atención y prevención de la violencia de género, y llegando a la implementación transversal de la perspectiva de género a los presupuestos locales o al diseño urbano y de los servicios locales.

Los aportes reunidos en este *Cuaderno feminista para la transversalización* en las políticas de gestión institucional son una nueva invitación a incomodarnos para transitar colaborativamente el camino emprendido.

## Referencias bibliográficas

- Azpiazu Carballo, Jokin (2017). *Masculinidades y Feminismo*. Barcelona: Ed. Virus.
- Fraser, Nancy (2008). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de trabajo*, Vol. 4(6), pp. 83-99.
- Harding, Sandra [1998 (2002)]. ¿Existe un método feminista?. En Eli Barta (comp.). *Debates en torno a una metodología feminista*. México DF: Universidad Autónoma Metropolitana / Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 9-34.
- Maffia, Diana (2020). Feminismo y epistemología: un itinerario político personal. En Diana Maffia (et al.) *Cuadernos Feministas para la Transversalización. Apuntes epistemológicos*. Rosario: UNR Editora, pp. 17-30.
- Moreno Sardà, Amparo (1988). *La "otra política" de Aristóteles. Cultura de masas y divulgación del arquetipo viril*. Barcelona: Icaria.
- Radi, Blas (2020). Epistemología del asterisco: una introducción sinuosa a la Epistemología Trans\*. En Diana Maffia (et al.) *Cuadernos Feministas para la Transversalización. Apuntes epistemológicos*. Rosario: UNR Editora, pp.113-121.
- Rovetto, Florencia y Fabbri, Luciano (2021). Haciendo feminista la universidad que queremos. Transversalizar es la tarea. En Daniela Losiggio (et al.) *Acciones y debates feministas en las universidades*. Florencia Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche, pp. 69-82.
- Uriona, Pilar (2012). Las jornadas de Octubre: intercambiando horizontes emancipatorios. En *Pensando los feminismos en Bolivia*. La Paz: Conexión Fondo de Emancipación, pp. 11-65.

Dolores Castellá, Paulina Teglia Palermo, Mariel Zanuccoli

## **Herramienta para la erradicación de las desigualdades: la gestación del Plan UNR Feminista 2020-2023**

En el presente artículo se recorrerán algunas notas sobre la creación del Plan UNR Feminista. Esta herramienta institucional en desarrollo en la Universidad Nacional de Rosario (UNR) se encuentra en un momento iniciático, más específicamente en su primera etapa de diagnóstico. El objetivo de esta herramienta es desentrañar las relaciones desiguales de género presentes en la estructura de la universidad, para proponer transformaciones hacia un horizonte de menor discriminación y mayor equidad.

En primer lugar, nos centraremos en el contexto institucional en el que tiene lugar la creación del Plan y, en este marco, los esfuerzos que se ponen a andar para construir consensos que garanticen su aprobación y apropiación por parte de los espacios de gestión y de la comunidad universitaria. En segundo lugar, se hace referencia a las bases teóricas y empíricas que oficiaron como antecedentes del Plan. En tercer lugar, presentamos algunas características centrales de la construcción de la herramienta diagnóstico y sus

resultados preliminares. Por último, se expondrán los principales desafíos para el desarrollo del Plan.

Para realizar el trabajo planteado nos valemos de algunas reflexiones y debates surgidos en las Pre-Jornadas “Haciendo Universidades Feministas, planes de Igualdad en la Educación Superior: experiencias de institucionalización”, ya que resultaron ser un aporte indispensable para la elaboración de la herramienta en la que aquí hacemos foco. En aquella oportunidad contamos con la presencia (*online*) de Ana Buquet Corleto y María Jesús Izquierdo, referentes en la implementación de planes y políticas de igualdad en sus respectivas universidades.

### **Demanda social, apuesta institucional**

Desde hace al menos cuarenta años los estudios de mujeres, género y diversidad sexual han iniciado un proceso de institucionalización creciente en las universidades públicas. Esto, a su vez, ha impactado en el diseño de políticas universitarias sensibles al género, visibilizando las desigualdades históricas y promoviendo derechos.

En los últimos años, este proceso se refuerza y profundiza, impactando en las estructuras de los gobiernos universitarios. La creación en el año 2015 de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) y su integración formal dentro de la estructura del Consejo Interuniversitario Nacional a partir de 2018, junto con la creación del Área de Género y Sexualidades (Agesex) en nuestra Universidad en el año 2019, representan un salto cualitativo que prioriza la agenda feminista, jerarquizándola en las estructuras del gobierno.

La creación de la RUGE ha sido un parteaguas en el proceso de visibilización y cristalización institucional de las demandas feministas en las universidades. Con el objetivo de intervenir sobre la discriminación y violencia de género dentro de las casas de estudio, se fue consolidando un protagonismo de la militancia feminista universitaria cuyos resultados trascienden estos objetivos iniciales, para discutir políticas de género en las distintas organizaciones que componen el sistema educativo superior.

En este proceso, los feminismos universitarios han trabajado en red para fortalecerse. Centrándose inicialmente en una problemática social relevante como es la violencia de género, desde ahí se constituyeron en una agencia colectiva, marcando una nueva etapa de transformaciones sustantivas dentro del sistema universitario (Torlucci, Vázquez Laba y Pérez Tort, 2019).

La apuesta por fortalecer las políticas de género cobra más importancia si comprendemos que, en gran medida, el sistema universitario está concebido como un espacio de formación profesional y de producción de conocimientos socialmente relevantes, en el cual se siguen depositando expectativas sociales por su capacidad de generación de ideas y acciones transformadoras (Rovetto y Fabbri, 2021). Y más aún si hacemos referencia a las herramientas existentes para comprender y abordar estas desigualdades sociales en distintos ámbitos que, frecuentemente, se delinear y gestionan en articulación con las universidades.

En el caso específico de la UNR, con la nueva gestión rectoral que asume en agosto de 2019, se crea el Agesex en el máximo nivel de la estructura de gestión, lo que hasta ese momento era un hecho inédito en la escena universitaria

nacional. Esta decisión política pone el foco en la transformación de la vida universitaria en un sentido amplio. Para esto se definieron distintas líneas de intervención que encierran, al menos, dos niveles de complejidad. En primer lugar, su carácter pionero, dado que no existía hasta el momento un espacio de gestión en la materia a nivel universitaria. Como consecuencia de esto, nos enfrentamos al riesgo de responder a la urgencia perdiendo perspectiva, es decir, definiendo políticas atomizadas que busquen dar respuestas inmediatas en detrimento de una política sistemática, integral y coordinada. Por otro lado, la necesidad de pensar transformaciones profundas en la universidad hizo indispensable trazar acuerdos con la comunidad universitaria, alcanzando consensos sobre las apuestas a largo plazo y desplegando estrategias políticas que pudieran trascender el propio período de gestión.

Ante estos desafíos, y dado que no existen parámetros objetivos al respecto porque la historia de estos procesos institucionales es muy reciente, como tarea de primer orden nos propusimos conocer y analizar otras experiencias en gestión que impulsaran agendas similares desde el gobierno universitario. Para ello organizamos las Pre-Jornadas “Haciendo Universidades Feministas”, que se realizaron en noviembre de 2020<sup>1</sup>. Reconociendo el valor de otras experiencias, se comienza a esbozar la propuesta de una herramienta que aglutine u ordene las estrategias transformadoras, que pueda diagnosticar y medir las brechas de género al tiempo

1. Para más información sobre las Pre-Jornadas y el Plan UNR Feminista se pueden consultar las notas publicadas en la web oficial UNR: <https://unr.edu.ar/noticia/14276/hay-plan-unr-feminista-2020-2023>; <https://unr.edu.ar/noticia/14251/haciendo-universidades-feministas> (consulta: 10 de septiembre de 2021).

que brinde evaluaciones periódicas sobre los avances de las acciones propuestas.

Así surge en nuestra universidad el Plan UNR Feminista 2020-2023 para la igualdad de género y la erradicación de las violencias sexistas, en tanto herramienta de articulación de una política integral, transversal y de largo alcance, que involucra a las diversas áreas de gestión rectoral, las distintas unidades académicas y las representaciones institucionales y gremiales; que cuenta con el compromiso y la conducción del propio rector, Lic. Franco Bartolacci, y de las autoridades del gabinete de gobierno, reunidas en un *Comité UNR Feminista* creado para su implementación.

## **Referencias para el desarrollo del Plan**

Como mencionamos, la idea del Plan UNR Feminista en tanto articulador de la política universitaria, surge después de haber ahondado en otras experiencias de gestión universitaria. Los distintos planes de igualdad relevados, tienen como interés concreto aportar a la transformación de las prácticas discriminatorias e incidir en los modos patriarcales sobre los que están estructuradas las instituciones científico-académicas, recogiendo los avances de los feminismos dentro y fuera de las casas de estudio.

Abonar a esas transformaciones desde la propia estructura de gestión universitaria, es un objetivo que no arranca en cero, esto es, no son políticas que se escriben en una hoja en blanco. El recorrido de las feministas en las universidades de nuestro país es largo, y en las últimas décadas, especialmente a partir del retorno democrático en 1983, estas experiencias de carácter fragmentario, fueron logrando

mayor institucionalidad a partir de un gran trabajo en red entre las distintas universidades del país.

Argentina es uno de los cinco países latinoamericanos en los que se reconoce la participación de mujeres como estudiantes desde finales del siglo XIX. Sin embargo, esta presencia revestía siempre un carácter excepcional con tasas que no superaban el 10% (Palermo, 2006; Barrancos, 2002). La incorporación sistemática de la mujer en la vida universitaria, comienza a darse en las décadas de 1960 y 1970 y, a partir de allí, se modificó de manera sustancial aquella composición. “Si al inicio del siglo XX –hasta 1930– las tasas de egreso femenino en promedio apenas se acercaban al 5%, el número de formadas subió con cierta timidez en los años del peronismo para alcanzar una cifra superior al 30% al promediar los años sesenta (Barrancos, 2007: 220), mientras que para finales los años setenta, su proporción era cercana al 40%. No obstante, Dora Barrancos (2007) señala también, que “el crecimiento exponencial de su incorporación, que sacudía las viejas estructuras misóginas, no conseguía alterar los patrones dominantes de la secundarización de género” (Ibid.: 221).

Un punto de inflexión en el avance hacia transformaciones más profundas fue el fortalecimiento de los estudios académicos feministas, con un crecimiento exponencial desde el retorno democrático a mediados de los ochenta. Este crecimiento se tradujo en la presencia cada vez mayor de espacios de producción sobre temas relacionados a las condiciones de desigualdad de las mujeres, la diversidad sexual, los géneros, reavivando discusiones que habían comenzado en espacios no académicos durante la dictadura cívico-militar. Estas discusiones fueron semillas fértiles

para la aparición de centros, áreas y programas de estudios de género a principios de la década del noventa (Barrancos, 2007).

En este punto podemos advertir que, si bien se ha avanzado significativamente en la creación de elementos, conceptos y teorías para comprender las desigualdades y la discriminación en favor de las mujeres desde las universidades, dichas herramientas aún no han sido lo suficientemente adecuadas a las diferentes realidades o sostenidas el tiempo necesario como para transformar las estructuras patriarcales del sistema universitario (Fabbri y Rovetto, 2021).

De esta forma se advierte que, el crecimiento demográfico que actualmente ubica a las mujeres como colectivo mayoritario en el sistema universitario, no fue acompañado con cambios que promuevan la igualdad de oportunidades en la academia, en tanto sigue produciendo patrones discriminatorios y transmitiendo valores que reproducen posiciones sexogenerizadas de desigualdad (Izquierdo, 2007). Podemos decir entonces, que si bien estos cambios legitiman la presencia de las mujeres en la universidad, no van a reconfigurar *per se* la propia lógica de producción académica jerárquica y androcéntrica, tramada en la división sexual del trabajo universitario y en los modos en que sus integrantes ocupan los espacios estratégicos en formación, investigación, extensión y gestión.

En un contexto donde podemos iluminar con una mirada retrospectiva la trayectoria de los feminismos en las universidades con apuestas institucionales cada vez más organizadas, con los espacios ganados y con la evidencia de las tareas pendientes, resulta indispensable contar con herramientas que nos permitan ordenar y medir los incipientes

cambios producidos en las estructuras universitarias para proyectar su profundización.

Como mencionamos previamente, el primer paso en este camino fue el rastreo de experiencias similares en otros países de la región y del mundo. De este modo, se pudieron extraer aportes generales, ya que, si bien los planes analizados presentan distintos niveles de sistematización, desagregación y jerarquización, tienen algunos elementos en común.

En general, las experiencias relevadas parten de la realización de estudios diagnósticos que buscan contar con datos específicos para identificar las principales brechas de género, en función de las cuales construir la información necesaria para diseñar acciones y establecer metas. Para ello, algunos planes han desarrollado un sistema de indicadores que permita obtener información periódica. En algunos casos aportan, además, la posibilidad de medir impactos de las medidas, evaluando la evolución de determinados procesos, como por ejemplo, las composiciones por género de las poblaciones universitarias.

Otro de los elementos comunes en los planes de igualdad relevados es la presencia de un espacio institucional que lo impulse y que cuente con el apoyo de las autoridades de la gestión universitaria. En las experiencias revisadas, la función rectora y coordinadora depende, en la mayoría de los casos, de un comité a cargo de la máxima autoridad de la institución, donde las unidades de género tomaban un rol preponderante a la hora de aportar las herramientas técnicas y metodológicas. En muchos casos, esto significó la revalorización de esas unidades, jerarquizándolas dentro de las estructuras institucionales. El compromiso de las máximas

autoridades se expresa en la definición política de impulsar y dar prioridad a los objetivos planteados, en la coordinación de las áreas de gestión, así como en el diseño de políticas que requieren de fuertes liderazgos.

Las políticas universitarias que se diseñan como políticas para la igualdad, no son exclusivas de los espacios de género pre-existentes o creados para tal fin. Por el contrario, la estrategia que se traza en estos planes es transversal y debe involucrar al conjunto de las áreas de gestión, procurando garantizar mecanismos de participación del conjunto de la comunidad universitaria.

En esta clave, y a la hora de elaborar una propuesta de trabajo para nuestra universidad en base al relevamiento realizado, establecimos tres principios rectores.

La *transversalidad*: como dimensión que se propone superar las políticas sectorizadas pensadas estrictamente por los equipos de gestión vinculados a la temática, para propiciar una mirada global sensible al género por parte de todos los espacios institucionales.

La *diversidad*: como enfoque priorizado frente a las grandes dificultades que tienen las instituciones para poder pensar por fuera de las categorías de género binarias. A través de este principio se busca ordenar los objetivos y acciones, entendiendo el respeto y la celebración de la diversidad sexual y de género como uno de sus principales horizontes.

A través de los principios de *Inclusión e interseccionalidad* se propone trabajar desde una perspectiva que tenga como propósito contrarrestar la multiplicidad de factores que condicionan o imposibilitan el acceso y permanencia en la educación superior, por motivos de género y sexualidad, pero también de clase, étnico-raciales, generacionales,

de discapacidad, así como aquellos derivados de la privación de libertad. Por ello, proponemos el diseño del Plan con abordaje interseccional de factores de opresión que afectan las condiciones de vida y generan mayor vulnerabilidad.

### **Conocer las brechas para diseñar políticas**

Con estas ideas como principios orientadores, se aprueba a fines del año 2020 en el Consejo Superior de la UNR, el proyecto para la creación del Plan UNR Feminista 2020-2023 para la igualdad de género y la erradicación de las violencias sexistas. El proyecto incluye etapas para su implementación y la conformación de un *Comité UNR Feminista* liderado por el rector de la universidad y representantes de áreas de gestión, cuyas responsabilidades son:

a) Promover una participación transversal de las diversas áreas de gestión y dirección de la UNR en el desarrollo e implementación del Plan.

b) Dar seguimiento y retroalimentación a las tareas desarrolladas por el equipo técnico del Plan UNR Feminista.

c) Promover la participación de las unidades académicas y representaciones gremiales en las dimensiones del plan que lo requieran.

d) Comunicar a la comunidad universitaria sobre los avances en el proceso de elaboración y ejecución del Plan.

Al mismo tiempo, el Plan contempla la conformación de un *Equipo Técnico UNR Feminista* que tiene por funciones:

a) Asesorar técnicamente al Comité y mantenerlo informado de todo el proceso.

- b) Coordinar la realización de la etapa diagnóstico, la elaboración de los informes y el diseño del plan de acción.
- c) Coordinar la implementación del plan de acción y darle seguimiento.
- d) Preparar la documentación necesaria para todas las etapas.
- e) Articular con las unidades académicas.
- f) Informar al rector sobre los avances en el proceso de elaboración y ejecución del Plan.

Se consideró fundamental el trabajo colectivo para construir información cuantitativa, cualitativa y dinámica de la situación actual de la UNR, aún más teniendo en cuenta que los resultados de esta primera etapa de diagnóstico ordenarían los siguientes pasos y estrategias del Plan. Para ello, solicitamos a las autoridades de todas las unidades académicas que designaran una persona como interlocutora e informante clave con el objetivo de trabajar en red las primeras instancias de formulación y diseño diagnóstico.

No obstante, una parte importante de esa apuesta por el trabajo colectivo se vio afectada por la situación de aislamiento social preventivo y obligatorio producido por la pandemia global del COVID-19 durante los años lectivos 2020 y 2021, haciendo más dificultoso generar instancias de intercambio y espacios de trabajo en común.

Para el proceso de recolección de información diagnóstica que sirviera como “foto” de situación inicial o punto de partida, se trabajó en una matriz de relevamiento, incluyendo fichas con indicadores de las dimensiones que componen el Plan, algunas respuestas estandarizadas y la

posibilidad de incluir otros elementos que no fueron considerados en la confección de la matriz. La carga de las fichas por parte de las personas designadas como informantes clave de las 15 unidades académicas (12 facultades y 3 escuelas pre-universitarias) representan una parte importante de las fuentes consultadas para el diagnóstico. A su vez, se tuvieron en cuenta distintos informes solicitados a las áreas de gestión por el equipo técnico del Plan, y otros documentos y memorias institucionales que permitieron completar el cuadro de situación.

Creemos, junto con Ana Buquet Corleto (2020), que es necesario articular acciones con cada unidad académica porque

Necesitamos instancias locales, o sea que cada facultad, escuela, instituto, dependencia administrativa, tenga una instancia local que se encargue de poder implementar la política institucional porque no se puede desde lo central aterrizar en todos los espacios sin estos brazos operativos (s/n).

Al mismo tiempo, existen políticas propias en cada unidad académica que pueden ser replicables en otras, ganando peso e incidencia institucional a través de su reconocimiento y articulación. Para ello, la construcción de una red de referentes institucionales es una tarea de primer orden con vistas a promover la acción conjunta y articulada, evitando esfuerzos atomizados. En este sentido, se han relevado políticas que fueron desarrolladas en conjunto por varias unidades académicas y que se balancean positivamente.

## **La construcción de indicadores para medir las brechas de género**

En esta primera etapa, es de gran importancia identificar lo más claro posible la magnitud de las desigualdades, y para ello, es necesario construir un conjunto de indicadores para trabajar a corto y mediano plazo.

En este camino, se tomaron como referencia los indicadores propuestos en el quinto objetivo del programa de “Objetivos para el Desarrollo Sostenible” de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobados por la Asamblea General de Naciones Unidas, que plantea lograr la igualdad de géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas (Naciones Unidas, 2015). Otra de las referencias a partir de las cuales se construyó el conjunto de indicadores para medir las brechas, los avances y los resultados de las políticas del Plan, fueron los del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y su certificación de igualdad.

Este trabajo, que tiene como objetivo establecer criterios de “medición”, es una tarea indispensable porque como señalaba María Jesús Izquierdo (2020), referente de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), “hasta que no tenés los datos no te das cuenta de la magnitud de la tragedia”.

Al respecto, Ana Buquet Corleto (2020), planteaba en las Pre-Jornadas “Haciendo Universidades Feministas”, que la base desde la cual pensar las apuestas institucionales debe entender en profundidad las desigualdades. Recupero la experiencia de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la académica expresó que iniciaron investigaciones diagnósticas en el 2006 para comprender cómo se distribuyen las mujeres y los hombres en los distintos

espacios y niveles universitarios; y continúan haciendo estas radiografías en la actualidad. Esto les ha permitido contar con análisis longitudinales y comparativos para observar tendencias y cambios.

Al mismo tiempo, Ana Buquet Corleto nos advierte que en los distintos ámbitos de la educación superior se producen desigualdades muy similares pero es necesario conocer a fondo y de modo particular qué ocurre dentro de la universidad que queremos transformar. Además, los procesos de transformaciones son de largo aliento, aunque pretendan cumplir objetivos y metas a corto y a mediano plazo.

Con estos antecedentes, esbozamos algunas orientaciones generales con el fin de contar con información cuantitativa y cualitativa de la situación actual de la UNR en materia de igualdad de oportunidades, de modo e contar con información sobre la estructura organizativa y de las personas que trabajan en ella, resaltando las ausencias de información y registros.

Confeccionar un diagnóstico sostenido en el tiempo supone también facilitar la tarea sistemática de recolección y actualización de datos para identificar necesidades institucionales, detectar ámbitos prioritarios de acción, medir avances y obstáculos. Para abordar tal nivel de complejidad, elaboramos las siguientes dimensiones de análisis y actuación con líneas de indagación abiertas y susceptibles de ser modificadas conforme vayamos avanzando, tanto en la investigación, como en la implementación de políticas de género en la UNR:

### *1. Fortalecimiento institucional*

Esta dimensión incluye los distintos instrumentos con que cuenta la institución para diseñar, planificar,

monitorear, evaluar y asignar recursos a las políticas para la igualdad de género y la erradicación de las violencias sexistas. Asimismo, se busca relevar en la estructura de gobierno aquellos espacios institucionales que abordan las políticas de género y sexualidades.

Para ello, se trabajó en la sistematización de normativas que se fueron aprobando en los Consejos Directivos y el Consejo Superior. También sobre los organigramas de gobierno de todas las unidades académicas y el gobierno central.

## *2. Violencia y discriminación*

Esta dimensión busca relevar las políticas de las unidades académicas y del gobierno central en materia de prevención, acción y sanción en casos de violencias sexistas a través de la búsqueda e identificación de herramientas impulsadas desde la institución.

En este sentido, se hace especial hincapié en identificar los espacios de atención ante situaciones de violencia y discriminación y, sobre todo, las condiciones en que se despliega el accionar de dichos espacios (presencia de referentes, sus condiciones laborales y recursos materiales).

## *3. Bienestar e igualdad de oportunidades*

Las políticas de bienestar se rastrean en función de las normativas y convenios existentes. Se toman como fuentes distintos documentos como convenios colectivos de trabajo, actas paritarias o informes de bienestar estudiantil para sistematizar la existencia de distintas políticas de bienestar orientadas a mitigar o eliminar desigualdades de género. En este punto se observan de forma particular las iniciativas y normativas vinculadas a abordar la conciliación laboral y los

cuidados. Algunos de estos indicadores se relacionan con becas para estudiantes madres/padres, licencias por filiación, espacios de cuidados y lactarios. A su vez, se relevó el índice de masculinidad y feminidad por cada una de las unidades académicas y por carreras o disciplinas; así como la composición por género de los gabinetes de gestión y los cuerpos colegiados de la universidad.

#### *4. Transversalización de la perspectiva de género*

Con esta dimensión se busca conocer el estado de situación de la transversalización de la perspectiva de género en los espacios de producción de conocimiento. Con ello se pretende, por un lado, identificar la oferta curricular o extracurricular que aborda de manera específica la temática. Además, la existencia de centros, programas y proyectos de investigación que se relacionan con temáticas de género y sexualidades. Por otro lado, procuramos dar cuenta de aquellos espacios curriculares que incorporan la perspectiva de género en forma transversal en sus contenidos, pertenecientes a cualquier campo disciplinar o área temática.

### **Desafíos en la transformación del territorio universitario**

Los objetivos de los planes de igualdad se plantean en una temporalidad acotada porque se busca generar acciones que tengan efectos concretos. Sin embargo, abonan a una estrategia de fondo, de largo alcance, en la que estos planes no son más que las rutas por las que transitar hacia la universidad que queremos.

En el caso de la Universidad Nacional de Rosario, el objetivo temporal que se trazó al plantear el Plan,

coincide con la duración de la actual gestión rectoral que culmina en 2023, y coincide con el primer ciclo de gestión de la Agesex.

A partir de aquí esperamos contar con un conjunto de políticas específicas y transversales que abonen a la reducción real y concreta de las desigualdades de género para construir ambientes institucionales libres de violencias machistas.

Como sabemos, las universidades son organizaciones que no son neutrales al género. Fueron moldeadas y se desarrollaron en torno a un ideal masculino, que hoy en día ni siquiera es la identidad de género prevalente en las poblaciones universitarias. Sin embargo, el conocimiento que se produce, y la forma en la que se habita y ejerce el poder en la institución, siguen profundamente atravesados

[...] por saberes y jerarquías androcéntricas, sostenidas por discursos y prácticas que reproducen desigualdades de todo tipo: de género y sexualidad, pero también étnicas raciales, generacionales, de clase y (dis)capacidad (Fabbri y Rovetto, 2021: 76).

A pesar de ser mayoría en todas las poblaciones de la universidad, las mujeres están subrepresentadas en los espacios de decisión y de representación institucional. Necesitamos profundizar en el diagnóstico sobre los motivos que configuran esa desigualdad de posiciones en las estructuras de gestión. Conocer en profundidad cuáles son los obstáculos e impedimentos, nos brindará herramientas más acertadas para propiciar cambios que garanticen igualdad. Esto adquiere mayor relevancia cuando observamos

que dichos obstáculos se desarrollan en situaciones cotidianas que se perciben como normales y se naturalizan como tales, pero operan encubriendo privilegios de poder. Por ende, esta tarea de desentrañamiento, implica identificar las capas de complejidad que las recubren y protegen el orden establecido, legitimando roles y estereotipos de género con la intención de perpetuar la hegemonía masculina (Palomar Verea, 2011).

Dichas relaciones echaron raíces en la cultura del sistema universitario, por lo que las resistencias son esperables, tal como señala María Jesús Izquierdo (2020) cuando afirma que

[...] una parte de la resistencia a poner en marcha planes de igualdad es que da trabajo [...] Mucho de esto tiene que ver con la resistencia a una nueva obligación, un imperativo ético, que antes no teníamos (s/n).

Por otra parte, en relación con el *fortalecimiento institucional*, un factor fundamental y necesario para impulsar estrategias, con algún grado de efecto sobre la cultura universitaria, es la ampliación del cuerpo de herramientas jurídicas construidas y debatidas colectivamente.

Sin embargo, también sabemos que difícilmente se pueda transformar la universidad desde las normativas, porque si bien lo que está escrito en una ordenanza o reglamento se torna exigible, no menos cierto es que su cumplimiento efectivo radica en acciones que no siempre se concretan a tiempo ni de forma integral. Al respecto, Ana Buquet Corleto (2020) plantea que

En donde realmente encontramos obstáculos es en poder transversalizar toda la normatividad y lograr que estas estructuras que ya tenemos puedan hacer llegar las políticas a las comunidades, que las personas que habitamos los espacios universitarios realmente empecemos a vivir condiciones de igualdad y a notar que hay cambios realmente importantes en la vida universitaria, como por ejemplo, la erradicación de la violencia de género (s/n).

En esta línea, el dato más significativo de los resultados obtenidos en esta dimensión es que existen límites para la implementación de las herramientas jurídicas debido a la inexistencia o existencia inadecuada de procedimientos administrativos, registros e intervenciones acordes con aquellos derechos que la normativa promueve.

La dimensión de *violencia y discriminación*, requiere a corto plazo el fortalecimiento de los espacios de atención en todas las unidades académicas, la dotación de recursos e infraestructura adecuados para la tarea, así como estrategias de armonización de criterios de abordaje y acompañamiento que recojan los cambios producidos en la trama social más amplia post Ni Una Menos<sup>2</sup>.

2. “Ni una menos” es el movimiento de mujeres y disidencias que se gestó en 2015 y se extendió a nivel internacional para visibilizar y poner en agenda la violencia machista y los femicidios. La primera marcha masiva del movimiento se desarrolló en 2015 en distintas provincias a raíz del femicidio de Chiara Páez, una adolescente embarazada de 14 años que fue asesinada por su pareja. Esta marcha tuvo su continuación con diferentes manifestaciones contra las violencias y las opresiones del sistema patriarcal que se sostienen hasta el día de hoy y suman diversas consignas y reivindicaciones feministas.

A su vez, esta dimensión requiere la construcción de un andamiaje institucional con criterios unificados, un sistema de registro por unidad académica y centralizado para seguimiento, producción de datos y estadísticas. La jerarquización de espacios creados para acompañar las intervenciones producidas en el marco de los protocolos de actuación frente a situaciones de violencia de género, como los dispositivos de atención en salud mental y de acompañamiento para varones que ejercen violencia. El fortalecimiento institucional también implica la revisión y actualización de la normativa universitaria existente recogiendo los diagnósticos producidos al evaluar las propias experiencias de implementación, revisar perspectivas de trabajo, producir actualizaciones en términos pedagógicos, preventivos y reparatorios, así como incorporar nuevas normativas que emanan del sistema jurídico nacional e internacional, entre otros aspectos.

En este camino, se vuelve prioritario continuar el proceso de consolidación de los espacios de atención, garantizando el acceso a recursos propios y personal con condiciones laborales a la altura de la tarea, al mismo tiempo que se generan espacios de articulación e intercambio entre las referentas. Construir un equipo interdisciplinario, con anclaje en cada una de las unidades académicas, capaz de trabajar en red y retroalimentándose, es la clave para avanzar cualitativamente en el arduo trabajo que se está realizando para prevenir y erradicar las violencias sexistas.

En materia de prevención y sensibilización, la UNR adhirió en 2019 a la Ley Micaela N° 27.499 para la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, dirigida a las personas que se desempeñan en la función pública. En ese mismo año, se crea el Programa

de Capacitación Ley Micaela UNR “Perspectiva de Género y Sensibilización contra las violencias sexistas”, cuya implementación está a cargo de la Agesex. En el marco de este programa, se avanzó en las capacitaciones a los gabinetes de gestión. Actualmente, todo el personal jerárquico de la universidad fue alcanzado por estas formaciones, sin embargo, aún queda mucho trabajo por realizar para lograr la masividad esperada. En lo sucesivo se aspira a sensibilizar en Ley Micaela a todo el personal de las áreas de gestión dependientes del rectorado y al personal administrativo y de gestión dependiente de las unidades académicas. Asimismo, se presenta como desafío desarrollar mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación del impacto concreto que dichas formaciones van teniendo en nuestra universidad.

También enmarcadas en este programa, desde la Agesex se diseñaron e implementaron una batería de políticas de sensibilización y formación destinada a las distintas poblaciones universitarias. En diversas unidades académicas, se llevaron adelante un número importante de iniciativas de este tipo. Tal vez el mayor desafío consista en coordinarlas, para que se potencien de forma articulada abarcando todos los territorios y al conjunto de la comunidad universitaria.

En relación con la *transversalización de la perspectiva de género*, un desafío de primer orden es que se revise la oferta curricular de estudios de género en las licenciaturas y profesados, ya que es escasa o nula, y cuando existe no es obligatoria en los programas de las carreras. Esta situación favorece a estructuras académicas anquilosadas y poco actualizadas, contrastando con la demanda activa y comprometida de un número cada vez mayor de estudiantes y jóvenes docentes

que pretenden acceder a contenidos de calidad en todos los campos de conocimiento.

En este sentido, es preciso tener un conocimiento mayor sobre qué es lo que se viene desarrollando en cada unidad académica, de cara a la creación y promoción de políticas de transversalización de la perspectiva de género en programas y planes de estudio. Para ello se proyecta la creación de una red de referentes para la transversalización que recoja las distintas experiencias en cada unidad académica y proyecte actualizaciones curriculares contextualizadas en los distintos campos disciplinares y carreras.

Respecto a la dimensión *bienestar e igualdad de oportunidades*, como primera medida es necesario que la universidad empiece a pensarse por fuera de la lógica sexo-genérica binaria. La universidad puede constituirse como un agente clave en la agenda de la diversidad si despliega integralmente el derecho al trato digno del conjunto de su población y reduce las brechas institucionales de género, haciendo de las políticas de diversidad, una prioridad.

Tal vez el mayor desafío que encontramos en esta dimensión es la imposibilidad de nombrarnos, porque tal como sucede a nivel nacional, en la UNR el relevamiento, la elaboración y la visualización de los datos poblacionales es binaria, es decir, no se consideran a personas transgénero, transexuales y no binarias. De este modo, la posibilidad de desarrollar políticas para acompañar y reforzar estas trayectorias invisibilizadas se torna impostergable.

Por último, actualmente se encuentra en la agenda pública la necesidad de contar con políticas de cuidados y estrategias de conciliación entre la vida doméstica-familiar y laboral-educativa-profesional, aun con mayor fuerza en

contextos precarios e inestables en muchos sentidos materiales y simbólicos, como los generados por la pandemia mundial por la COVID-19. Si bien puede identificarse un aumento de políticas que buscan tener un impacto directo sobre la brecha existente entre las trayectorias académicas y laborales de quienes cargan con la mayor responsabilidad en las tareas de cuidado al interior de los hogares y quienes no, estos roles continúan condicionando de manera significativa la forma en la que las distintas personas estudian, investigan, trabajan o gestionan en nuestra universidad.

Pensar una UNR corresponsable, con políticas activas de cuidado, es una condición necesaria para avanzar hacia una universidad que genere relaciones más equitativas. Asimismo, es central seguir incentivando y fortaleciendo de forma capilar las acciones orientadas a satisfacer demandas de cuidado con lactarios, espacios de cuidados infantiles y para la vejez.

En términos generales, creemos que lo más desafiante es aproximarse y enfrentar colectivamente estos retos institucionales y políticos respecto a las problemáticas de género y sexualidades, involucrando a todos los actores de la UNR para que puedan decodificarse y tratarse desde una mirada integral y articulada, es decir, involucrando a toda la comunidad docente, no docente, estudiantil y graduada para hacer de la UNR una universidad feminista, popular, inclusiva y diversa.

## Referencias bibliográficas

- Área de Género y Sexualidades (Agesex-UNR) (2020). Plan UNR Feminista 2020-2023. *Para la igualdad de género y la erradicación de las violencias sexistas*. Rosario, Universidad Nacional de Rosario. Rosario, Argentina. Recuperado de [https://unr2016.s3.amazonaws.com/dfd87\\_Plan%20UNR%20Feminista%202020-2023.pdf](https://unr2016.s3.amazonaws.com/dfd87_Plan%20UNR%20Feminista%202020-2023.pdf) (consultado: 20 de septiembre de 2021).
- Barrancos, Dora (2002). *Inclusión/exclusión. Historia con mujeres*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires, Argentina.
- Barrancos, Dora (2007). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*, Sudamericana. Buenos Aires, Argentina.
- Buquet Corleto, Ana (2020). *Pre-Jornadas Haciendo Universidades Feministas, planes de Igualdad en la Educación Superior: experiencias de institucionalización*. Intervención como participante invitada. UNR-RUGE-CIN-Iniciativa Spotlight. Rosario, Universidad Nacional de Rosario. Rosario, Argentina. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Zo18bUfbD4o> (consultado: 16 de septiembre de 2021).
- Rovetto, Florencia y Fabbri, Luciano (2021). Haciendo feminista la universidad que queremos: Transversalizar es la tarea. En Losiggio, Daniela. y Solana, Mariela. (comp). *Acciones y debates feministas en las universidades*. Florencio Varela: Editorial Universidad Nacional Antonio Jauretche (UNAJ). Recuperado de <https://biblioarchivo.unaj.edu.ar/mostrar/pdf/scvsdf/erwe/dead4f0c11f483db79dfcc9210a002d175cc1cbe>. (consultado: 16 de septiembre de 2021).
- Izquierdo, María Jesus (2020). *Pre-Jornadas Haciendo Universidades Feministas, planes de Igualdad en la Educación Superior: experiencias de institucionalización*. Intervención como participante invitada. UNR-RUGE-CIN-Iniciativa Spotlight.

- Rosario, Universidad Nacional de Rosario. Rosario, Argentina. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=Zo18bUfbD4o> (consultado: 16 de septiembre de 2021).
- Naciones Unidas (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/> (consultado: 16 de septiembre de 2021).
- Palermo, Alicia (2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. En *Revista Argentina de Sociología*, vol. 4, núm. 7, noviembre-diciembre, pp. 11-46, Consejo de Profesionales en Sociología, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/269/26940702.pdf> (consultado: 16 de septiembre de 2021).
- Palomar Vereá, Cristina (2011). *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*. México DF, México, Editorial ANUIES. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/312213196\\_La\\_cultura\\_institucional\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_Universidad\\_de\\_Guadalajara](https://www.researchgate.net/publication/312213196_La_cultura_institucional_de_genero_en_la_Universidad_de_Guadalajara) (consultado: 16 de septiembre de 2021).
- Torlucci, Sandra, Vázquez Laba, Vanesa y Pérez Tort, Mailén (2019). La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. En *REVCOM. Revista científica de la red de carreras de Comunicación Social*, núm. 9. UNL, Argentina. Recuperado de <https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/revcom/article/view/5742/4956> (consultado: 16 de septiembre de 2021).



Carolina Spataro, Ana Laura Azparren,  
Victoria Imperatore, Marcela País Andrade

## **Malabares para una gestión feminista:** la experiencia de la Subsecretaría de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA

### **Resumen**

En este trabajo reflexionamos en torno a las posibilidades y limitaciones de las políticas de género en el sistema universitario nacional, en un contexto de masificación del movimiento feminista en Argentina desde el año 2015. Para ello, tomamos la experiencia de gestión de la Subsecretaría de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (2018-2022). En primer lugar, describimos las características de la facultad y el contexto institucional en el cual se crea la subsecretaría. En segundo lugar, presentamos las principales líneas de trabajo, enfocadas en las situaciones de violencia de género, el desarrollo de propuestas de formación, la salud sexual integral y la realización de distintas intervenciones públicas. En tercer lugar, reflexionamos sobre las tensiones que genera realizar gestión feminista en una institución creada hace dos siglos como es la Universidad de Buenos

Aires. Finalizamos esbozando algunas lecciones aprendidas en estos cuatro años de gestión, con el propósito de aportar al debate más amplio sobre políticas de género en las universidades. Como analizaremos a lo largo del texto, para poder cuestionar las prácticas de poder enquistadas y aportar a transformaciones de largo aliento en las instituciones universitarias, es preciso desarrollar estrategias situadas, elaborar redes y aprender a sortear los obstáculos.

## **Introducción**

El objetivo de este trabajo es reflexionar en torno a las posibilidades y limitaciones de las políticas de género en el sistema universitario nacional en un contexto de masificación del movimiento feminista que ha logrado permear las instituciones de educación superior. Para ello, toma la experiencia de la Subsecretaría de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, creada en marzo de 2018. El artículo se organiza en cuatro apartados: en primer lugar, describimos las características de la facultad y el contexto institucional en el cual se crea la subsecretaría. En segundo lugar, presentamos las principales líneas de trabajo, enfocadas en violencia de género, propuestas de formación, salud sexual integral e intervenciones públicas. En tercer lugar, reflexionamos sobre las tensiones que genera realizar gestión feminista en una institución creada hace dos siglos como es la Universidad de Buenos Aires. Por último, esbozamos algunas lecciones aprendidas en estos cuatro años de trabajo, con el propósito de aportar al debate más amplio sobre gestión feminista y políticas de género en las universidades.

## 1. Ciencias Sociales, la facultad más joven de la UBA

La Universidad de Buenos Aires, que cumplió 200 años en el 2021, tiene gran relevancia en el escenario universitario de América Latina y es la más grande del país. Cuenta con 308.748 estudiantes de grado, 10.000 de posgrado, 28.232 docentes y 13.351 nodocentes<sup>1</sup>. Es pública, no arancelada, cogobernada por los distintos claustros (profesores/as, graduados, estudiantes) y de acceso irrestricto. Dentro de esa gran escala, la Facultad de Ciencias Sociales (en adelante, FSoc) es la unidad académica de más reciente creación. Fue fundada en 1988, cuenta con alrededor de 28.000 estudiantes de grado, 5.000 de posgrado, 3.000 docentes y 350 nodocentes. Está formada por cinco carreras de grado (Sociología, Trabajo Social, Ciencias de la Comunicación, Ciencia Política y Relaciones del Trabajo) y sus respectivos profesorado, dos institutos de investigación (Instituto de Investigaciones Gino Germani e Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe), un programa de doctorado, un posdoctorado, 10 maestrías, 3 especializaciones, 6 programas de actualización y más de 10 diplomaturas.

Es una facultad que, desde su creación, tiene una tradición de compromiso y trabajo sobre las inequidades entre géneros, producto de una comunidad de docentes, investigadores/as, nodocentes y estudiantes que investigan, dictan clases e intervienen públicamente sobre esta agenda, e incluso cuenta con cátedras específicas al respecto. Sin embargo, hasta entrados los años 2000, estas discusiones circulaban de manera lateral en la facultad, ya que no eran

1. Fuente: <https://informacionestadistica.rec.uba.ar/index.html> y <https://www.uba.ar/institucional/censos>

consideradas centrales, ni en la academia argentina ni en la vida institucional de la facultad. Su circulación se debía al trabajo de docentes que creaban grupos de investigación, dirigían tesis, prestaban libros de sus propias bibliotecas a estudiantes, acompañaban y alentaban la formación de muchxs aun cuando estos temas eran considerados menores, inferiores, frente a los “temas importantes” que debían estudiarse en la universidad. Un cambio notorio a nivel nacional, y que tuvo impacto en la FSoc, fueron los años posteriores a la crisis del 2001, sobre todo desde 2003, con el crecimiento del presupuesto nacional en ciencia y tecnología en un contexto de sanción de leyes y dictado de normas que reconocen y amplían derechos en Argentina<sup>2</sup>. Nuevas generaciones de docentes vincularon el sistema científico del que comenzaban a formar parte con el ejercicio de la docencia en grado y posgrado (Barrancos, 2012). Como consecuencia, de 2003 a 2015 ha habido una expansión de trabajo en torno a las temáticas de géneros y sexualidades en la academia, en clara sinergia con el crecimiento del sistema de ciencia y tecnología<sup>3</sup>. Esta expansión irrumpió, en términos generales, en

2. Entre estas leyes se destacan el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable (ley N° 25.673) de 2003, la ley nacional de Educación Sexual Integral (N° 26.150) de 2006, la ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (N° 26.485) de 2009, la modificación del artículo 2 de la Ley 26.618 de Matrimonio Civil –conocida como la Ley de Matrimonio Igualitario– en 2010; la ley de Identidad de Género (N° 26.743) de 2012 y la ley de Fertilización Asistida (N° 26.862) de 2013, entre otras aprobadas en este período.

3. A modo de ejemplo de este proceso, entre 2003 y 2007 les investigadores/as del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) pasaron de 3694 a 9236, y las becas de doctorado y posdoctorado crecieron de 2.199 a 10.092 (Barrancos, 2019).

cátedras, grupos de estudios, seminarios, investigaciones, tesis y publicaciones en las diferentes facultades de la UBA y en las universidades nacionales y, en particular, tuvo mayor impacto entre las instituciones que ya tenían desarrollo en la temática, como es el caso de la FSoc.

Otro hecho de fuerte impacto para las universidades fue la masificación del movimiento feminista que se dio en Argentina a partir del primer Ni una Menos del 3 de junio de 2015, que permeó de manera profunda al sistema universitario nacional e impulsó la aprobación de protocolos para el abordaje de las violencias de género (Blanco, 2016a; Vázquez Laba et al. 2016; Cruz y Vasquez, 2016; Palumbo, 2017; Rovetto y Figueroa, 2017; RUGE/CIN, 2020; RUGE/CIN, 2021; Moltoni, Bagnato y Blanco, 2021). En 2015 se creó la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias, que luego tuvo formulación institucional en 2018 en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) como Red de Género (RUGE) (Torlucci; Vázquez Laba y Pérez Tort, 2019). La UBA no fue la excepción a este movimiento y en diciembre de 2015 se aprobó en su Consejo Superior el “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” (en adelante, Protocolo UBA)<sup>4</sup>, y cuatro años después, en diciembre de 2019, se aprobaron modificaciones al mismo surgidas de la experiencia acumulada y de la necesidad de mejorar algunos procedimientos<sup>5</sup>. Dada la escala de la universidad, el Protocolo UBA se implementa de manera descentralizada en cada unidad académica, con

4. Disponible en: [https://www.uba.ar/archivos\\_uba/2015-12-09\\_4043.pdf](https://www.uba.ar/archivos_uba/2015-12-09_4043.pdf)

5. Disponible en: <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2020/05/1.-Res-CS-1918-19.pdf>

un trabajo de coordinación que lleva adelante la Dirección General de Promoción y Protección de Derechos Humanos de Rectorado<sup>6</sup>. De esta manera, el trabajo en torno al Protocolo UBA tomó formas particulares en cada facultad y se insertó dentro de las tradiciones, posibilidades y correlaciones de fuerza de cada una de ellas. En la FSoc se creó en 2016 el Grupo Interdisciplinario No a la Violencia de Género<sup>7</sup>, que tuvo a su cargo la implementación de la nueva normativa, ya sea en la atención de los casos, la producción de datos o las actividades de sensibilización.

La permeabilidad de las instituciones de educación superior a la agenda feminista también tuvo impacto en la FSoc, en donde la plataforma de trabajo existente favoreció a que su institucionalización se realizara de manera rápida y potente. En marzo de 2018 se creó la Subsecretaría de Políticas de Género<sup>8</sup>, el primer espacio institucional con dicho rango de la UBA y uno de los primeros del sistema universitario nacional<sup>9</sup>. Tal como hemos señalado, su surgimiento

6. Esta tarea de coordinación desde la Dirección de Derechos Humanos del Rectorado está a cargo de Valeria Thus y Pablo Lafuente.

7. El Grupo está integrado por docentes y Nodocentes de la Facultad: María Alicia Gutiérrez, Alejandra Oberti, Marcela País Andrade, Silvia Fandiño, Cynthia de Dios, Ana Laura Azparren y Carolina Spataro. También participó en sus orígenes María Isabel Bertolotto. Funciona desde el mes julio de 2016 por resolución decanal. Más información: <http://www.sociales.uba.ar/genero/protocolo>.

8. La creación de la Subsecretaría fue decisión política de la gestión que asumió en marzo de 2018 y que estuvo a cargo de la decana Carolina Mera, la primera mujer en ese cargo de la FSoc.

9. Según el último informe publicado por la Red Interuniversitaria de Género (RUGE) del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) en 2021, en el último lustro se han jerarquizado e institucionalizado espacios de gestión de políticas de género en el 75% de las universidades nacionales. El 55,8% de los espacios tiene una jerarquía media (Dirección, Programa, Coordinación o Consejería);

—al igual que el de áreas y programas análogos que fueron creándose en otras facultades y universidades del país— no es azaroso. Muy por el contrario, responde a un estado contemporáneo de lo social, político y cultural, signado por la deliberación de los géneros y las sexualidades (Semán, 2015) y a la porosidad de las instituciones universitarias respecto de las problemáticas públicas (Krotsch, 2014). También se corresponde con la emergencia y consolidación de una demanda estudiantil (Blanco, 2016b) y, en lo que respecta a FSoc, con una larga genealogía de estudios de mujeres, géneros y sexualidades<sup>10</sup>.

La Subsecretaría de Políticas de Género de la FSoc significó un punto de inflexión que procuró retomar líneas, tradiciones y figuras que venían desarrollando esta agenda, para reconocerlas, potenciarlas y trazar otras con nuevos actores, ya no sólo desde el plano del conocimiento, sino también como campo de intervención (Vázquez Laba y Rugna, 2015; Fernández Cordero, 2019). Sus acciones se llevaron adelante en diálogo con las demandas de la universidad, del movimiento feminista y de la diversidad sexual y del claustro

mientras que el 37,2% una jerarquía baja (Observatorios, Comisiones, Comités y Mesas de Trabajo). De manera incipiente, el 7% de las universidades consolidó espacios de alta jerarquía, creando Secretarías, Subsecretarías y Áreas específicas para abordar la agenda feminista.

10. Desde la Subsecretaría de Políticas de Género de FSoc se viene desarrollando desde 2019 una investigación titulada “Genealogías de los estudios de género, sexualidades y feminismos en FSoc”, de próxima publicación, que tiene como propósito reconstruir esa trama. El proyecto está coordinado por Rafael Blanco y Carolina Spataro y también participan Ana Laura Azparren y Victoria Imperatore por la Subsecretaría, y un conjunto de estudiantes de las carreras de Sociología y Ciencia Política de la Facultad: María Sofía Ares, María Belén Blanco, Sofía Colias, Camila De Simone, Joaquín Guevara, Almendra Lareo, Julieta Mulki, Ana Nemirovsky, Juan Pablo Poli, Laura Pulleiro, Mariel Ríos, Lucía Sayapin, María Julieta Vazquez y Valentín Zardini.

estudiantil. A modo de síntesis, retomaremos algunas líneas de trabajo en el próximo apartado.

## 2. Líneas de trabajo

La creación de la Subsecretaría de Políticas de Género en 2018 generó un conjunto de expectativas para la comunidad de FSoc. Para hacer frente a algunas de ellas, desde el equipo integrado por esta Subsecretaría<sup>11</sup> nos propusimos cuatro líneas de trabajo principales: las acciones en torno a las violencias de género, el abordaje de la salud sexual integral, el desarrollo de espacios de formación y la realización de actividades públicas. A continuación, desarrollamos brevemente algunas de las acciones desplegadas.

### 2.1. *Violencias de género*

Las acciones realizadas en torno a este tema estuvieron vinculadas a los dos lineamientos establecidos por el Protocolo UBA, que indica tres líneas de trabajo: la atención de consultas y denuncias, la producción de datos sobre violencia de género y la realización de actividades de prevención y sensibilización. Estas tareas fueron realizadas por el Grupo Interdisciplinario No a la Violencia de Género creado para tal fin, en articulación con la Subsecretaría.

La atención de consultas y denuncias sobre situaciones de violencia de género ha constituido uno de los desafíos

11. El primer año el equipo de la Subsecretaría estuvo conformado por Carolina Spataro –subsecretaria de 2018 a 2022– y por Malena Espeche, quien fue reemplazada en 2019 por Victoria Imperatore. Ese mismo año se integró al equipo de trabajo Ana Laura Azparren, en 2020 lo hizo Marcela Alejandra Pais Andrade y en 2021 Almendra Lareo.

más grandes durante los cuatro años de gestión<sup>12</sup>, ya que han implicado intervenir en casos complejos, donde se cruzan las posibilidades que efectivamente brinda esta herramienta con las expectativas de quienes se acercan a esta instancia institucional, las tensiones políticas en torno a los casos que se hacen públicos, así como la falta de formación en torno a la temática de diferentes actores con los que es indispensable actuar para dar lugar a las intervenciones. En paralelo, la existencia de un espacio para abordar situaciones de violencia de género abrió en la FSoc –así como en otras facultades y universidades– un lugar de escucha para conflictos de diferente índole que no tienen que ver exclusivamente con cuestiones de género. Esto ha convertido al protocolo en lo que denominamos una especie de “caja de Pandora”<sup>13</sup>, en tanto habilitó la visibilización de un conjunto de desigualdades y violencias, como los abusos de poder al interior de las cátedras y grupos de investigación y los malos tratos de docentes hacia estudiantes, por mencionar algunos. Estos problemas no se resuelven únicamente desde el protocolo e, incluso, hay casos que no se encuadran en esta normativa,

12. Los desafíos en relación al trabajo del Protocolo no son exclusivos de nuestra facultad, sino que han sido planteados por otras Unidades académicas de la UBA, así como por equipos de otras universidades y organismos públicos. Véanse por ejemplo los trabajos de Trebisacce y Dulbecco (2021) y Moltoni, Bagnato y Blanco (2021).

13. “Caja de Pandora” hace alusión a la expresión de la mitología griega, donde el personaje de Pandora abre un recipiente que, sin saberlo, contenía todos los males del mundo. La frase es utilizada actualmente para significar la realización de una acción en apariencia pequeña o inofensiva, pero que puede traer grandes consecuencias. En este caso, se trata de consecuencias positivas: una mayor visibilización de desigualdades, violencias y malos tratos presentes en el ámbito universitario, que pudieron comenzar en algunos casos a ser cuestionadas públicamente a partir de la apertura de un ámbito institucional como el Protocolo contra la violencia de género.

sino que implican un trabajo articulado de diferentes áreas de la facultad y una sensibilización respecto de la temática para poder solucionarlos.

Otras dos líneas de trabajo se desprenden de la letra del Protocolo UBA. Por un lado, la producción de datos en torno a las situaciones de violencia de género, para lo que la FSoc realizó –en el año 2018– una encuesta a estudiantes que permitió conocer la magnitud de la problemática en la facultad, así como el nivel de conocimiento respecto al protocolo y las áreas institucionales encargadas de su implementación<sup>14</sup>. Por otro lado, las acciones de sensibilización que requiere la normativa implican jornadas de capacitación a funcionarixs, trabajadorxs nodocentes, estudiantes, docentes, personal de seguridad y miembrxs de las distintas Juntas de Carrera. Se destaca, en esta línea, el taller “Promotorxs para el abordaje de las violencias de género en la Universidad”<sup>15</sup>, realizado anualmente desde 2019, que contó en todas sus ediciones con más de 100 estudiantes, docentes y nodocentes interesadxs en la temática, potenciando así el armado de redes al interior de la facultad. También, y en

14. La encuesta estuvo coordinada por la Dra. Alejanda Oberti, junto con las docentes Gabriela Gómez Rojas, Silvina Ramos Margarido y Marcela Grinszpun. El informe realizado puede consultarse en el siguiente link: <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2019/09/informe-1.pdf>. Próximamente se publicará también una edición de la *Revista Sociales en Debate*, que reunirá los resultados de las encuestas realizadas hasta el momento en el ámbito de la UBA: Filosofía y Letras (FFyL), Exactas y Naturales (FCEyN), Arquitectura y Urbanismo (FADU) y Sociales (FSoc).

15. Este taller fue realizado por primera vez en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario, impulsado por Florencia Rovetto y Noelia Figueroa. Posteriormente, se realizó en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA y en otras facultades de la misma universidad.

línea con ampliar y diversificar los enfoques para trabajar las violencias, se llevaron adelante talleres de lectura y escritura en clave feminista<sup>16</sup> que han permitido construir un espacio donde tramitar formas de reparación, así como explorar la dimensión afectiva/emocional de quienes conforman la comunidad de FSoc, a partir del trabajo con las herramientas de la literatura y la escritura no académica.

Por otro lado, el Protocolo UBA también ha sido una puerta de entrada para trabajar sobre el binarismo de la institución. En esa línea, desde la subsecretaría se creó un circuito administrativo ágil para tramitar el cambio de identidad de género en el sistema de registro universitario (SIU Guaraní) y se modificaron los formularios académicos para estudiantes de grado y posgrado, a fin de evitar el uso de lenguaje sexista o binario<sup>17</sup>. En sintonía con el tema del lenguaje, el Consejo Directivo de la FSoc aprobó en 2019 el uso de lenguaje inclusivo en los trabajos académicos<sup>18</sup>, lo que ha generado acalorados debates al interior de la universidad.

En síntesis, la implementación del Protocolo UBA en la FSoc ha funcionado como una suerte de paraguas normativo a partir del cual hemos podido avanzar no sólo en la atención de casos, sino también en diferentes acciones

16. Los talleres fueron dictados por una graduada de la facultad y referente feminista y escritora, Belén López Peiró.

17. El trámite para realizar el cambio de género en el SIU Guaraní puede consultarse en el siguiente link: <http://www.sociales.uba.ar/genero/cambiogenerosiu/>. El trabajo de modificación de los formularios se realizó en articulación con las Subsecretarías de Doctorado, Maestría y Académicas de la Facultad.

18. Disponible en: <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2019/07/reso-lenguaje-inclusivo.pdf>

que llevamos adelante de manera sistemática con el propósito de crear instancias de encuentro y capacitación con diferentes actores de la facultad. Estos espacios han sido un plus del trabajo en torno al protocolo, que nos permitió hacer de este no solo una herramienta para la atención de denuncias sino también, en simultáneo, un piso para trabajar en la construcción colectiva de una facultad más inclusiva e igualitaria.

## *2.2. Salud sexual*

El desarrollo de líneas de trabajo que puedan ir más allá de la agenda de la violencia ha sido siempre un norte, y la creación de la Consejería de Salud Sexual Integral en 2018 ha sido clave en ese sentido<sup>19</sup>. Este espacio puso en escena la dimensión sexo-genérica de quienes trabajamos y estudiamos en la facultad, no sólo como campo de conocimiento, sino a partir de la reflexión/intervención sobre la propia experiencia. Temáticas como el acceso a métodos anticonceptivos, formas de prevención de infecciones de transmisión sexual (ITS), el derecho al placer y a la interrupción legal y voluntaria del embarazo, entre otras, han sido trabajadas de diferente manera: instalación de puntos fijos para la provisión gratuita de preservativos y geles lubricantes en las instalaciones de la facultad; realización de campañas de vacunación contra la Hepatitis B y de testeo de VIH y Sífilis abiertas a toda la comunidad; atención de consultas en torno a la temática por parte de estudiantes, docentes y nodocentes; realización de talleres y charlas abiertas (sobre ILE, IVE, métodos anticonceptivos, fertilización asistida, consentimiento

19. Link a la Consejería de Salud Sexual Integral: <http://www.sociales.uba.ar/genero/consejeria-salud-sexual-integral/>

en las relaciones sexuales, etcétera) y de actividades lúdicas y formativas<sup>20</sup>.

Esta línea de trabajo evidenció dos cuestiones fundamentales para la gestión feminista. Por un lado, la importancia del vínculo con el claustro estudiantil, que suele ser el sector más dinámico en cuanto a las demandas y propuestas y que, en este caso, elaboró y presentó en el Consejo Directivo el proyecto para la creación de la Consejería<sup>21</sup>. Por otro, la articulación con actores institucionales externos, que ha resultado un aspecto clave sin el cual hubiera sido imposible desarrollar acciones en torno a la agenda de salud sexual: la Dirección de Respuesta al VIH, ITS, Hepatitis Virales y Tuberculosis del Ministerio de Salud de la Nación, la Coordinación de Salud Sexual y Reproductiva de CABA, la Residencia Interdisciplinaria de Educación y Promoción de la Salud (RIEPS) y los Centros de Salud y Acción Comunitaria (Cesac) localizados en las proximidades de la facultad. Estos vínculos con el movimiento estudiantil y con otras instituciones<sup>22</sup> han permitido fortalecer y legitimar “hacia adentro” un espacio que muchas veces es minusvalorado por cierta tradición

20. Como por ejemplo, la “Kermesex del orgullo”, una jornada de juegos, talleres e intervenciones artísticas con la intención de propiciar un espacio de encuentro y reflexión para toda la comunidad de la Facultad, previa a la XXVIII Marcha del Orgullo: <http://www.sociales.uba.ar/2019/10/31/kermesex-del-orgullo/>

21. El proyecto para la creación de la Consejería de Salud Sexual Integral fue presentado por primera vez en la FSoc en el año 2017 por impulso del claustro estudiantil. Finalmente se trató y aprobó por unanimidad en 2018, coincidiendo con el año de creación de la Subsecretaría de Políticas de Género, y comenzó a funcionar bajo su órbita en 2019.

22. Destacamos la articulación construida con la Consejería Integral en Violencias y Sexualidades de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) creada en el año 2013.

racionalista presente en las universidades, que niega la dimensión sexuada de la educación superior (Morgade, 2011; flores, 2016; Lopes Louro, 2019).

## *2.2 Sobre los saberes*

Teniendo como norte la multiplicación de espacios de formación en torno a la temática de géneros, feminismos y diversidad sexual, tanto para estudiantes y docentes como para la sociedad en general, hemos llevado adelante diferentes iniciativas.

En relación con las políticas destinadas a lxs estudiantes, destacamos la creación del Circuito de Formación Feminista de Sociales (Cirffem), que fue un proyecto impulsado por la Subsecretaría y aprobado por unanimidad en el Consejo Directivo en 2019. El mismo dispuso que todas las materias sobre géneros, feminismos y sexualidades que se oferten en la facultad pudieran ser cursadas por todxs lxs estudiantes sin importar la carrera de origen. El Cirffem permitió así ampliar la oferta de materias que abordan estas temáticas y diversificar su abordaje (alcanzando un aproximado de 20 materias por año), así como favorecer el trabajo interdisciplinario en las aulas. Por otro lado, impulsó que las cinco carreras se propongán ofertar materias en este Circuito, por lo que desde su creación se han aprobado nuevas materias incluso en carreras que no tenían oferta en la temática. Si bien todavía queda un camino muy largo por recorrer hacia la transversalización de la perspectiva de género a nivel de la facultad, el Cirffem constituyó una estrategia relevante. Asimismo, permitió confirmar lo que era un diagnóstico al comienzo de la gestión: la amplia demanda del estudiantado respecto a la formación en estas temáticas. En

línea con ello, desde la subsecretaría propusimos también distintos espacios de formación específicos para estudiantes, en articulación con los programas de estudio de algunas de las carreras de la facultad<sup>23</sup>.

En relación con las políticas de formación para docentes, se han realizado cursos de capacitación sobre Educación Sexual Integral en las Ciencias Sociales (2021) y charlas públicas sobre transversalización de la perspectiva de género en la formación académica (2020)<sup>24</sup>. Por último, también hemos desarrollado líneas de formación destinadas no sólo a estudiantes y docentes de la facultad, sino también a un público amplio, a través de la creación de dos diplomaturas<sup>25</sup>. En primer lugar, la Diplomatura en Promoción de Políticas de Género y Abordaje a las Violencias<sup>26</sup>, dictada en 2019, que fue una iniciativa de la Asociación

23. Se destacan en este sentido el Proyecto “Genealogías de los estudios de género, sexualidades y feminismos en FSoc”, mencionado anteriormente, que permitió que un conjunto de estudiantes de la carrera de Sociología pudieran acreditar horas de investigación; y el trabajo desarrollado desde la Consejería de Salud Sexual Integral, que se constituyó como centro de prácticas de la carrera de Trabajo Social, para los niveles II y III de Taller. Ambos proyectos permitieron que estudiantes pudieran formarse en las temáticas de géneros, sexualidades y feminismos, a la vez que aportar al desarrollo de estos proyectos institucionales.

24. Estas actividades se encuentran publicadas en el canal de *YouTube* de la Facultad y pueden visualizarse en el siguiente link: <https://www.youtube.com/watch?v=ryZieQlq6v8>

25. Las diplomaturas dependen de la Secretaría de Extensión de la Facultad y se encuentran reglamentadas por la Resolución 1822/19 del Consejo Superior de la UBA. Constituyen cursos extracurriculares que brindan una posibilidad de capacitación y aprendizaje no sólo a los integrantes de la comunidad universitaria, sino también a la sociedad en su conjunto. Tienen una duración total de entre 100 y 250 horas reloj y no requieren tener título universitario.

26. Información disponible en: <http://www.sociales.uba.ar/politicas-de-genero/>

de Trabajadorxs del Estado (ATE) de Capital, y que en 2021 se realizó también en coordinación con el Fondo de Capacitación y Recalificación Laboral (FoPeCaP). Este ciclo de formación ha sido cursado de manera gratuita por más de 200 personas (en su mayoría mujeres y personas LGTBIQ+) pertenecientes a organizaciones comunitarias, sindicatos y organismos públicos. También hemos creado, a partir de una iniciativa de esta Subsecretaría, la Diplomatura en Género y Deporte<sup>27</sup>, en articulación con la Secretaría de Deportes de la Nación. Desde 2020 la misma es cursada por deportistas, periodistas, funcionarios de secretarías de género de las distintas provincias, federaciones deportivas y público en general del país y la región. Ambas experiencias han permitido profundizar el vínculo con instituciones claves y el trabajo puertas abiertas de la institución a la sociedad, articular con graduados y docentes de la facultad que llevan adelante los proyectos y contribuir al trabajo de formación de la FSoc a distintos actores de la sociedad<sup>28</sup>.

#### *2.4 Actividades públicas*

La instalación de temas en torno a la agenda feminista y de diversidad sexual dentro de la facultad y la creación de comunidad en torno a ello, así como la instalación de la subsecretaría como espacio de referencia hacia afuera de la institución, han sido dos ejes importante para el trabajo cotidiano. Con ese objetivo, hemos desarrollado un gran

27. Información disponible en: <http://www.sociales.uba.ar/generoydeporte/>

28. En un sentido similar, la subsecretaría también garantizó, en articulación con la Secretaría de Estudios Avanzados, la continuidad del Programa de Actualización en Comunicación, Géneros y Sexualidades (PACGES), que existe en la facultad desde 2014. Más información sobre el Programa: <http://www.sociales.uba.ar/posgrados/pacges/>

número de actividades públicas convocando a diferentes actores de dentro y fuera de la academia. Dichas acciones fueron presenciales durante el periodo pre-covid y virtuales a través del canal de *YouTube* de la facultad en el contexto de aislamiento<sup>29</sup>. Hemos realizado actividades lúdicas y recreativas<sup>30</sup> previas a las marchas del Ni Una menos y a los Paros Internacionales de Mujeres, Lesbianas, Travestis, Trans y No Binaries; así como pintadas de murales, eventos musicales, paneles de debate y presentaciones de libros, entre otras. En simultáneo, el debate por la legalización del aborto ha tenido fuerte impacto en estos años en la sociedad en general, en las universidades y en nuestra facultad en particular. En ese sentido, la articulación con la Cátedra Libre de la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito<sup>31</sup>, que existe en la facultad desde 2015, ha sido fundamental para desarrollar acciones en conjunto como Pañuelazos en los momentos del debate parlamentario, conversatorios y convocatorias a marchas para apoyar la aprobación de la ley. También hemos recogido reflexiones de lo sucedido en la marea verde de 2018 que publicamos en una de las revistas de la facultad<sup>32</sup>.

Esta agenda diversa, en cuanto a lo temático como en los formatos de intervención, nos ha permitido poner en

29. Canal de *YouTube* de la Facultad: <https://www.youtube.com/user/SocialesUBA>

30. Algunas de las actividades realizadas pueden encontrarse en los siguientes links: <http://www.sociales.uba.ar/2018/06/04/inauguracion-del-mural-niunamenos/> y <http://www.sociales.uba.ar/2018/06/05/sociales-en-el-niunamenos/>

31. Para más información: <http://www.abortolegal.com.ar/caba-catedras-libres-sobre-aborto-en-la-uba-de-la-mano-de-la-campana/>

32. La publicación puede consultarse en: <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/socialesendebate/issue/view/347/showToc>

relación a actores de distintos campos (académico, activista, artístico, de los movimientos sociales, sindicales, entre otros) y hacer un aporte en un doble sentido: a la democratización del acceso a la universidad y los conocimientos que allí se producen y, en simultáneo, a poner en valor los saberes que se producen en otros ámbitos sociales. Esta vinculación constituye, a nuestro entender, una clave indispensable para realizar una gestión feminista.

Como cierre de este apartado es importante aclarar que lo que aquí presentamos como punto de llegada –de lo realizado, de lo visible, de lo que fue posible– ha significado un largo proceso de marchas y contramarchas en cada una de las líneas de trabajo que nos propusimos llevar adelante. Como señalan Catalina Trebisacce y Paloma Dulbecco (2021), habitualmente conocemos los procesos por sus resultados, y pocas veces tenemos la posibilidad de estudiarlos en curso<sup>33</sup>. En virtud de ello, a continuación presentamos algunas de las tensiones que han atravesado a este trabajo.

### **3. Sobre las tensiones de un proceso en curso**

El recorrido de estos cuatro años de gestión nos enfrentó a diversos desafíos. Con el objetivo de ser sintéticas, sólo retomaremos los que tienen que ver con el financiamiento a las políticas de género y con los usos políticos de la agenda.

En primer lugar, la tarea de gestión emprendida no escapó a la precariedad institucional generalizada en la que se encuentra sumida la FSoc, en el marco de un proceso de alcance nacional y regional. Tal como ha sido abordado por

33. Agradecemos la lectura y el señalamiento de Ana Laura Martín sobre este punto.

la bibliografía especializada, durante la segunda mitad del siglo XX la universidad latinoamericana se masificó sin el debido acompañamiento de los aportes estatales (Carli, 2012). En el caso de nuestro país,

(...) el costo del crecimiento de la matrícula impulsado por el ingreso irrestricto fue compensado principalmente por los docentes y empleados administrativos, cuyos salarios disminuyeron de manera constante (Buchbinder, 2005).

Sobre la base de estas condiciones materiales, sólo parcialmente mejoradas durante las primeras décadas del siglo XXI<sup>34</sup>, es preciso puntualizar que hasta el año 2020 el 49% de los espacios de género institucionalizados en las universidades nacionales no contaban todavía con una partida específica dentro del presupuesto asignado (RUGE, 2021). No obstante, la cifra muestra un avance respecto de la situación del año 2019, cuando solo un 25% de los espacios contaban con presupuesto propio (Torlucci, Vázquez Laba y Pérez Tort, 2019). Evitando desconectar estas estadísticas del desfinanciamiento del sistema universitario nacional, lo que nos interesa señalar es la centralidad que adquiere la disponibilidad de recursos, no sólo para la viabilidad de determinados proyectos, sino para fortalecer la capacidad operativa de los equipos y sus niveles de autonomía en la toma de decisiones. La factibilidad y perdurabilidad de las iniciativas institucionales requiere –para que no dependan exclusivamente del ímpetu militante o el entusiasmo personal de los equipo de

34. Para profundizar en este tema consultar Alonso (2016).

trabajo a cargo de estas áreas– de partidas presupuestarias acordes, que permitan avanzar en transformaciones profundas de la institución.

En segundo lugar, el trabajo desde la Subsecretaría nos puso ante el desafío de abordar violencias y desigualdades sociales históricamente desatendidas desde la gestión universitaria. La permeabilidad de las instituciones de educación superior ante el contexto social y político ya señalada –lo que hizo posible, por ejemplo, la aprobación de protocolos– se encontró, de manera conflictiva, con la rigidez del marco normativo vigente y un compendio de trámites y mecanismos administrativos rutinizados, con poco margen para los cambios. Nos referimos, por caso, a los regímenes disciplinarios de los distintos claustros<sup>35</sup>, para los cuales la agenda feminista todavía significa un anacronismo que requeriría su revisión en vistas de constituir a las violencias sexistas como una falta. Para ello, sería necesario lograr un consenso amplio entre múltiples actores con injerencia en la vida político institucional, ya no sólo de FSoc, sino de toda la UBA. Asimismo, los casos de violencia de género, las denuncias y las intervenciones del protocolo son, muchas veces, puestos en juego como moneda de cambio en la disputa política al interior de la institución. Sortear los usos político-instrumentales ha sido una apuesta y un aprendizaje constante. El trabajo en torno a la agenda de la violencia supone un alto nivel de exposición sobre todo en los casos

35. Los regímenes disciplinarios de profesores/as, estudiantes y nodocentes son previos a la aprobación del Protocolo UBA (2015) y no contemplan en ningún caso las violencias de género como motivo de sanción. El régimen disciplinario de profesores/as es de 1985, el de estudiantes de 1988 y el de nodocentes de 2006.

que devienen públicos. El escrache a los equipos de trabajo, por ejemplo, ha sido un tema con el que lidiar en la FSoc como en otras facultades de la UBA y universidades del país. Más allá de los límites de los protocolos, existe una demanda punitivista para una herramienta que no tiene capacidad de sanción. Como mencionamos anteriormente, el Protocolo UBA no deroga los regímenes disciplinarios preexistentes. Esto genera una distancia, en muchos casos, entre la expectativa de intervención y las posibilidades efectivas que brinda la herramienta. A esto se suma la utilización de las denuncias para sacar rédito en una disputa política. Allí no son solo los equipos de atención los que quedan dañados, sino sobre todo, y más importante aún, las personas que se animaron a hacer una denuncia y cuyo nombre circula en la comunidad con un alto nivel de exposición. Según pudimos observar, cuando la disputa política entre los espacios finaliza, esas personas quedan a la deriva y, en algunos casos, su reinserción en la vida académica no es sencilla. En paralelo, en estas situaciones el protocolo se banaliza y su proceso de institucionalización se ve deteriorado. El trabajo compañero y sororo, con otros equipos de la UBA como con colegas de otras universidades, ha sido clave para intervenir de la mejor manera posible en cada caso, poniendo en primer plano el respeto, la contención y el trabajo confidencial con la persona que se acerca y, en paralelo, para amortiguar el desgaste de los equipos de trabajo.

Es preciso señalar, también, que la centralidad adquirida por la demanda de políticas sensibles al género (Rodríguez Gustá, 2008) introdujo a la temática en el menú de la corrección política, lo que significó, en determinadas situaciones, una puerta de entrada para el desarrollo de líneas de

trabajo impulsadas desde la subsecretaría (nos referimos, por ejemplo, al apoyo o los consensos construidos en ámbitos de debate público como el Consejo Directivo, donde posicionarse en contra de alguna política de género puede ser visto de manera negativa). Advertir la correlación de fuerzas en cada momento y los conflictos que trae aparejada cierto tipo de politización o uso de esta agenda, han sido asuntos ineludibles para nuestro trabajo cotidiano en la facultad.

#### **4. Algunas lecciones aprendidas**

Tenemos que seguir presionando; de otro modo las cosas regresan muy rápidamente a donde estaban antes (Ahmed, 2021: 207).

La creación de la Subsecretaría de Políticas de Género significó un punto de llegada y, al mismo tiempo, uno de partida en la extensa genealogía feminista de la FSoc. Demandas y líneas de trabajo históricas se entramaron con nuevas iniciativas en una estructura que buscó jerarquizarlas institucionalmente y multiplicar su potencial transformador. Como intentamos exponer a lo largo de este capítulo, las diferentes políticas desarrolladas estuvieron y están atravesadas por una agenda pública feminista instalada con fuerza en nuestro país desde el año 2015, que asumió una forma específica al interior del sistema universitario nacional. La permeabilidad de las instituciones de educación superior frente al contexto social y político y el trabajo articulado con equipos de otras unidades académicas de la UBA y otras universidades del país, pintaron el horizonte de una gestión feminista en la FSoc. Por su parte, las condiciones materiales, su cultura institucional, así como sus ineludibles tensiones

y disputas de poder, exigieron una lectura situada y marcaron las posibilidades de realización de cada propuesta.

A continuación, presentamos de manera sintética una serie de lecciones que hemos aprendido en estos años. Sin dudas se trata de un proceso en curso, realizado en diálogo con otros actores de nuestra institución así como de otras universidades del país, que se seguirá nutriendo y complejizando con nuevas experiencias.

Primera lección: fue necesario (re)conocer la institución para transformarla. Sabemos que una de las dinámicas que caracteriza el funcionamiento de los organismos públicos es la tensión entre la inercia de lo institucionalizado y la permeabilidad a los cambios. Es decir, existe una cultura establecida con sus valores, normas, procesos de socialización y una forma particular de vivir la institución, “que se asienta en reducir lo heterogéneo en beneficio de lo homogéneo” (Remedi, 2004). En algunos casos esa dinámica tiene que ver con la falta de información para mejorar circuitos administrativos, en otros con la necesidad de mantener modos de trabajo que trasciendan los cambios de gestión así como deficiencias propias a la hora de explicar con claridad los beneficios de introducir determinada modificación. Hemos aprendido en estos años que la paciencia es un gran valor en el trabajo de gestión, porque dimensionar el objetivo a largo plazo nos permite observar de manera más calma y acertada los diferentes actores institucionales con quienes establecer los diálogos que se necesitan para la concreción de un proyecto. El armado de la red de trabajo al interior de la facultad con docentes y nodocentes implicó un trabajo persistente, que se convirtió en un elemento fundamental para darle impulso

al proceso transformador de las acciones resistidas por la inercia institucional. Como señala Sara Ahmed (2021), la experiencia práctica adquirida en estos intentos por transformar las instituciones resulta fundamental para generar conocimiento sobre ellas. Dilucidar con claridad cuáles son las resistencias que se oponen a alguna política que queremos realizar es fundamental para destrabar los obstáculos y avanzar en políticas transformadoras.

Segunda lección, y en línea con la anterior: para el desarrollo de la gestión feminista es indispensable potenciar el trabajo en red. Por un lado, el armado de redes colaborativas y de gestión al interior de las instituciones con aliados claves puede destrabar un trámite con un solo llamado, porque conocen y comprenden la urgencia de esta agenda. Por otro lado, las articulaciones con sindicatos, organismos del Estado y organizaciones sociales con quienes hacer sinergia en proyectos desarrollados de manera conjunta, permite darle viabilidad institucional, legitimidad política y mayores recursos a las distintas iniciativas. Por último, también ha sido clave la construcción de redes con feministas que ocupan lugares similares en otros espacios universitarios y en otro tipo de instituciones. El intercambio de experiencias, el conocimiento producido colectivamente y los apoyos afectivos y emocionales son fundamentales para aprender y fortalecer los proyectos y los equipos de trabajo<sup>36</sup>.

Tercera lección: no hay política feminista sin presupuesto con perspectiva de géneros. Analizar los presupuestos de las instituciones suele ser una buena manera de dilucidar cuáles son sus prioridades. Sin lugar a dudas, para

36. Una síntesis del trabajo en red dentro de la UBA puede encontrarse en Flesler, Martín, Quaglino y Spataro (2021).

poder llevar a cabo una verdadera transformación feminista en las instituciones hacen falta recursos materiales. Este trabajo, como cualquier otro, no debe cubrirse con la militancia y las buenas intenciones, porque ambas condiciones son necesarias pero no suficientes para sostener el trabajo a lo largo del tiempo. Y en el caso particular de esta agenda, cuando eso sucede, se contribuye a reproducir las desigualdades de género contra las que estamos luchando (en general, somos mujeres y personas LGTBIQ+ las que intentamos con nuestro trabajo militante hacer que esta agenda avance). Contar con buenas condiciones laborales y recursos para poder llevar adelante las tareas que nos proponemos es la condición de posibilidad para lograr transformaciones estructurales y que se sostengan a largo plazo.

Cuarta lección: el empuje democratizador de la agenda feminista. Las barreras para el acceso, la permanencia y el egreso de diversos grupos vulnerabilizados continúan siendo una deuda pendiente, tanto de la FSoc como de la UBA en general. El despliegue de iniciativas orientadas a la inclusión con eje en la disminución del impacto de las desigualdades de género han permitido volver sobre desigualdades de clase, raza o discapacidad, todas ellas intrincadas e interdependientes (Dorlin, 2009; Viveros Vigoya, 2016). Este posicionamiento político en las universidades logrará aportar(nos) información para mejorar los niveles de coordinación y coherencia entre los diferentes programas, planes y proyectos de formación académica, en diálogo con acciones que permitan que más personas ingresen, permanezcan y se gradúen de nuestras casas de estudio.

En síntesis, estos aprendizajes compartidos acerca de nuestro “andar gestionando feminismos” (País Andrade,

2019) desde la Subsecretaría de Políticas de Género, nos enseñó que no hay otra forma de hacer gestión institucional feminista que no sea crítica, democrática y pedagógica, pero también sorora, paciente y amorosa. De esta forma, desandar el camino recorrido identificando lo que hemos podido hacer y lo que aún falta, nos habilita a reconfigurar los sentidos del hacer gestión cotidiana en el ámbito universitario y sus resistencias. Nos obliga a situar cada gestión feminista en sus relaciones estructurales, pero también, en sus emplazamientos locales, sus contradicciones y sus prácticas concretas. De ahí que debamos repensar(nos), quienes trabajamos en y desde las universidades, cómo hablar más ampliamente, cómo trabajar con las personas no convencidas de la agenda feminista, cómo procesar las incomodidades de interactuar en relaciones y jerarquías de poder históricamente patriarcales, sabiendo que lo iniciado requiere de un trabajo sostenido en el tiempo, que no hay nada conquistado para siempre.

Celebramos que los malabares de la gestión feminista que nos propusimos llevar adelante, en diálogo con un clima de época que empujó a favor, hayan permitido poner en cuestión prácticas de poder enquistadas en la vida universitaria, así como generar espacios para exigir las transformaciones reales que nuestra comunidad necesita para ser más democrática, inclusiva e igualitaria.

## Referencias bibliográficas

- Ahmed, Sara (2021). *Vivir una vida feminista*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra Editora.
- Alonso, Laura (2016). Universidad e inclusión en Argentina. En *El derecho a la Universidad en perspectiva regional*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: IEC- CONADU: CLACSO, pp. 133-142.
- Barrancos, Dora (2012). Feminismo y estudios de género en la academia argentina. En Ávila García, V. y Suárez, P. (Comps.). *Entre Mujeres te veas: las academias y los estudios feministas en México, Argentina, Venezuela y España*. México: Palabra de Clío.
- \_\_\_\_\_ (2019). Formación de posgrado e investigación: La experiencia reciente del CONICET en Argentina. En: Barrancos, D., Martín, A. L. y Valobra, A. M. (comps.). *Dora Barrancos: Devenir feminista. Una trayectoria político-intelectual*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO-Editorial Filo, pp. 617-630.
- Blanco, Rafael (2016a). Más allá de los protocolos contra las violencias de género: desafíos actuales a la cultura universitaria. *Bordes. Revista de política, derecho y sociedad*, Universidad Nacional de José C. Paz.
- \_\_\_\_\_ (2016b). *Escenas militantes. Lenguajes, identidades políticas y nuevas agendas del activismo estudiantil universitario*. Buenos Aires: Clacso.
- Buchbinder, Pablo (2005). *Historia de las universidades argentinas*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Carli, Sandra (2012). *El estudiante universitario: hacia una historia del presente de la educación pública*. Buenos Aires: Siglo XXI Argentina.
- Cruz, Verónica y Vasquez, Eliana. (2016). Los desafíos de construir un Programa Institucional contra la Violencia de Género en

- la Universidad Nacional de La Plata. En *II Jornadas de género y diversidad sexual* "Ampliación de derechos: proyecciones y nuevos desafíos", La Plata, 27 y 28 de octubre.
- Dorlin, Elsa (2009). *Sexo, género y sexualidades. Introducción a la teoría feminista*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Flesler, Griselda; Martín, Ana Laura; Quaglino, Ana y Spataro, Carolina (2021). Buenas compañeras: genealogía de un modo colaborativo y feminista de trabajo en la universidad. Recuperado de <https://biblio.unaj.edu.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=6746&fbclid=IwAR0zbUDNrJTGejZkX5I-jUTPjl6QKLINaDU7G95kK7upjqGxkRfKMP23Ruk>
- Flores, Valeria (2016). Afectos, pedagogías, infancias y heteronormatividad. Reflexiones sobre el daño. En *Pedagogías transgresoras* (pp. 13-30). Buenos Aires: Bocavulvaria ediciones.
- Guzmán, Virginia (2001). La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis. Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5878/S01030269\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5878/S01030269_es.pdf)
- Krotsch, Pedro (2014). Los universitarios como actores de reformas en América latina: ¿han muerto los movimientos estudiantiles?. En: S. Carli (dir. y comp.) *Universidad pública y experiencia Estudiantil. Historia, política y vida cotidiana*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Lopes Louro, Guacira (2019). Currículo, género y sexualidades. Lo "normal", lo "diferente" y lo "excéntrico". Recuperado de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/89379/Versi%C3%83%C2%B3n\\_en\\_PDF.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/89379/Versi%C3%83%C2%B3n_en_PDF.pdf?sequence=1)
- Moltoni, Rocío; Bagnato, María Laura y Blanco, Rafael (2021). Instrumentos de abordaje de las violencias sexistas en

- universidades nacionales. Periodización, características institucionales y lenguajes de intervención (2014-2021). *Revista Papeles de trabajo*, N° 26 (en prensa).
- Morgade, Graciela (2011). *Toda educación es sexual: hacia una educación sexuada justa*. Buenos Aires: La Crujía.
- País Andrade, Marcela (2019). La “incomodidad” de las cuestiones de género(s) en la gestión cultural. En Emiliano Fuentes Firmani y José A. Tasat (Compiladores). *Gestión Cultural en Argentina*. Buenos Aires: RGC libros, pp. 33-42.
- Palumbo, M. (2017). *Pensar(nos) desde adentro: representaciones sociales y experiencias de violencia género*. San Martín: UNSAM Edita.
- Remedi (2004). *Instituciones educativas. Sujetos, historia e identidades*. Ciudad de México: Plaza y Valdés.
- Rodríguez Gustá, Ana Laura (2008). Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. *Temas y Debates, revista universitaria de ciencias sociales*, Año 12, N° 16, pp. 109-129.
- Rovetto, Florencia y Figueroa, Noelia (2017). “Que la Universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas”. *Descentrada*, vol. 1, n° 2, e026. Recuperado de <https://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/article/view/DESe026>
- RUGE/CIN (2020). *Informe de gestión 2018-2020*. Buenos Aires: Red Universitaria de Género/Consejo Interuniversitario Nacional.
- \_\_\_\_\_ (2021). *Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino*. Buenos Aires: Red Universitaria de Género/Consejo Universitario Nacional.

- Semán, Pablo. (2015). El posporno no es para que te excites. *Revista Anfibia*. UNSAM. Recuperado de <http://www.revistaanfibia.com/ensayo/el-posporno-no-es-para-que-te-excites/>
- Torlucci, Sandra; Vázquez Laba, Vanesa y Pérez Tort, Maílén (2019). La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. *REVCOM*, N° 9, pp. 2-9. Doi: <https://doi.org/10.24215/24517836e016>
- Trebisacce, Catalina y Dulbecco, Paloma (2021). Feminismos universitarios en la elaboración de los protocolos contra las violencias (2014-2019). En Martín (comp.), *RUGE, el género en las universidades*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RUGE-CIN, pp. 69-95.
- Viveros Vigoya, Mara (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, pp. 1-17.

Débora D'Antonio, Silvia Elizalde, Florencia Rovetto

## **¿Qué puede el género? Recorrido crítico por los intentos de construcción de políticas integrales en el CONICET**

### **Introducción**

Resemantizando la torsión que Gilles Deleuze (2004) le imprime a la pregunta spinoziana sobre las posibilidades de acción de un cuerpo<sup>1</sup> para pensar tanto su potencia como su devenir restringido por efecto de ciertas lógicas o inercias del poder, en este trabajo nos preguntamos sobre el tipo de experiencia política que supone desplegar intervenciones en torno al género en el principal organismo de ciencia y tecnología de la Argentina.

¿De qué ha sido capaz –hasta ahora– el género, en los intentos de transversalizar su potencia transformadora en una cultura institucional jerárquica, fuertemente burocrática y tácitamente androcéntrica como la del CONICET? ¿Qué ha podido nombrar, visibilizar y revertir respecto de la ocurrencia o perpetuación de situaciones de violencia laboral y de género en su extensa y descentralizada territorialidad?

1. Spinoza, B. “¿Sabemos lo que puede un cuerpo?”, en *Ética demostrada según el orden geométrico*. Madrid: Orbis. Sobre esta idea del autor, ver también Deleuze (2004).

¿Qué ha podido hacer para identificar, desnaturalizar y desmontar las condiciones específicas que están en la base de la desigual construcción de carreras científicas entre mujeres, varones y disidencias sexuales, en cruce con otras inequidades que devienen de configuraciones étnicas, raciales, etarias, geográficas? ¿Para quienes el género, instituido en políticas o acciones de intervención, ha podido hacer alguna diferencia que redunde en una reparación justa, en un cambio de inscripción biográfica, académica e institucional que desarticule privilegios y reconozca y amplíe derechos? ¿Para quiénes y de qué formas la potencia ética de la inclusión y la equidad que contiene la perspectiva de género ha permitido un reconocimiento integral de las trayectorias académicas a través de la ponderación de la diversidad de perfiles y formas de hacer investigación y del impacto de las desigualdades estructurales de nuestra sociedad patriarcal, que desconoce el valor de las tareas de cuidado al tiempo que exige niveles crecientes de productividad medibles con escalas ciegas a la diferencia de género?

En torno de estos problemas de orden ético-político el trabajo organiza su argumentación y reflexión, entendiendo que el género no es tan solo “una categoría útil de análisis”, sino que se asienta en el corazón mismo del pensamiento y la política (Offen, 2020). Con esta asunción como punto de partida el capítulo presenta, en primer lugar, una descripción somera de los espacios dedicados a los “asuntos de género” en el CONICET, dando cuenta de la trama contextual en la que se inscriben y desarrollan sus acciones. Aquí nos interesa particularmente problematizar la relación entre la dimensión “bienintencionada” de creación de estos espacios estratégicos, y sus condiciones

materiales y políticas de acción concreta, que operan construyendo límites a sus capacidades de intervención e incidencia, a la vez que puntos de fuga y zonas de oportunidad.

En segundo lugar, nos proponemos revisar de qué manera la instalación de las demandas y reivindicaciones feministas en la agenda pública rebasa las instituciones —a partir del ciclo intensificado por los movimientos sociales— que abre condiciones de masificación y propicia un clima de interpelación permanente a sus modos de funcionamiento, organigramas y estructuras de gestión. Entendemos que tales desbordes han dejado en evidencia un escenario de disputa, sin punto de llegada ni techo, donde se puede reconocer lo “ganado” en materia de institucionalidad de la agenda de género y sexualidades, pero aún más, comprender lo adeudado desde la perspectiva de la integralidad de las demandas.

La idea de integralidad, en este sentido, plantea un horizonte de transformación cultural profunda que coloca en el Estado y en sus instituciones la responsabilidad de remover los déficits que generan intervenciones parciales que no tienen en cuenta el carácter holístico del “género” en las sociedades complejas del presente, las articulaciones tensas entre desigualdad y diferencia en la producción de opresiones específicas, o el carácter multidimensional del fenómeno. Con ello, intentamos revisar tanto las iniciativas desarrolladas hasta el momento como las *fallas* sistemáticas y sistémicas observadas en las políticas del CONICET orientadas a erradicar las violencias sexistas. Consideramos que estas últimas son producto de un acompañamiento más retórico que de recursos y de priorización institucional por parte de los actores decisivos, en detrimento de la transversalización de estrategias de análisis y modelos de intervención que promuevan prácticas

de participación comunitaria y de democracia radical en pos de conmovir las relaciones de poder que subyacen a la reproducción de las distintas formas de violencia, en intersección con otros condicionantes estructurales de desigualdades sociales (Bonet i Martí, 2007).

Por último, interesa ponderar los déficits mencionados ensayando alternativas que orienten el decurso actual de las políticas de género, superando apuestas de focalización o guetificación de estos temas, para ensayar alternativas transformadoras que desarticulen las condiciones de desigualdad que están en la base de violencias de distinto orden, y, fundamentalmente, los resortes institucionales y de ambiente de trabajo que hacen posible las manifestaciones concretas de las violencias sexistas en el campo científico.

### **Los “asuntos de género” en CONICET**

En los últimos años, la irrupción de la agenda de género y sexualidades, con especial inclusión de la problemática de las violencias sexistas, ha rebasado todas las instituciones y ámbitos sociales. En parte debido a los cambios culturales operados en la trama intersubjetiva y social más amplia, que indican el estatuto innegablemente político de las diferencias sexo-genéricas y su impacto en los procesos de reconfiguración de un orden social de género. En parte, también, por las transformaciones normativas en materia de derechos y ejercicio ciudadano que tuvieron lugar en nuestro país en las últimas décadas (Elizalde, 2016).

El Estado argentino es signatario de principios y convenciones internacionales (CEDAW, Belém do Pará, Principios de Yogyakarta, Convenio 190 OIT, entre otros)

que constituyen instrumentos fundamentales de derechos humanos para avanzar en la lucha contra las desigualdades de género y que han sido recogidos en leyes nacionales, programas y políticas públicas específicas. Estos instrumentos generales –alentados por la presión de los movimientos feministas, de mujeres y de disidencia sexual– han requerido desde siempre esfuerzos y acciones institucionales para que se concreten. Y, aun así, los procesos han sido parciales, fragmentarios y no siempre coherentes, descansando más en voluntades sectoriales y en el empuje de la experiencia y experticia de las organizaciones militantes que en el enfoque de políticas públicas articuladas de forma integral.

El tratamiento y abordaje de las violencias sexistas en el sistema universitario, así como en el científico tecnológico argentino, cuenta con un breve recorrido, estrechamente vinculado al contexto de lucha y de grandes movilizaciones de los feminismos locales, y de su reciente intensificación. En efecto, estos han logrado visibilizar masivamente el problema, instalando debates y acciones concretas en distintos ámbitos de la sociedad, rebasando incluso las dimensiones técnicas y normativas institucionales preexistentes. Es en el marco de este proceso que se observa una caracterización más incisiva del arco variado de expresiones y prácticas asociadas a las violencias. Se agudizan los criterios y parámetros de intervención en torno a ellas, y se potencia un clima de revisión crítica sobre sus causas, que habilita propuestas programáticas y una gramática político-institucional de actuaciones tácticas y estratégicas con aspiración transformadora.

Sin dudas, en los últimos años, se instaló una discursividad que ha puesto el acento en señalar que la violencia de género se produce en el contexto de prácticas situadas, a

través de una multiplicidad de mecanismos basados en jerarquías naturalizadas, sentidos restrictivos sobre el ejercicio de derechos y criterios hegemónicos de subalternización de ciertas identidades sexogenéricas. Esto ha permitido comprender más profundamente que la agresividad cotidiana que sufren muchas personas es un emergente de una trama mayor y más intrincada, cuyo desmonte requiere de esfuerzos titánicos, constantes y de largo aliento. Desde las formas más frecuentes de violencia intrafamiliar hasta las más sutiles invisibilizaciones y prácticas de coacción y maltrato socialmente autorizadas, el entramado ideológico de la desigualdad, la opresión, la violencia, el silencio, y su naturalización, se ha legitimado de diversas maneras. Esto pone de relieve que las violencias de género, lejos de ser el problema exclusivo de algunos perfiles identificables de individuos díscolos o aberrantes, es un fenómeno social y estructural de enorme complejidad. Su ocultamiento, como señala María Luisa Femenías, se produce por un tejido denso de conceptualizaciones elaboradas a lo largo de los siglos, de cuya construcción ni la filosofía ni las demás ciencias son ajenas. Estos constructos sistemáticos, que la autora denomina *megarrelatos de legitimación patriarcal* (Femenías, 2013), han dado fundamento y autoridad a las relaciones jerárquicas y la desigualdad sexogenérica en nuestras sociedades, al tiempo que actualizan y refuerzan constantemente su reproducción.

En el intenso recorrido producido en los últimos años para desarrollar mayores niveles de comprensión e intervención sobre las violencias sexistas en las instituciones de educación superior, las Universidades Nacionales (en adelante, UUNN), encabezadas por la Universidad Nacional del Comahue en 2014, comenzaron a desarrollar protocolos

específicos para la prevención, abordaje y sanción de este tipo de prácticas. A finales de ese mismo año, en la Universidad Nacional de Rosario (UNR) se elaboró el “Procedimiento para la Atención de la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación basada en el Género, Orientación Sexual, Identidad de Género o Expresión de Género” que fue aprobado por los Consejos Directivos de tres Facultades: Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Derecho y Humanidades y Artes. Más tarde, con la creación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias<sup>2</sup>, en septiembre de 2015, comenzó a crecer el número de UUNN que impulsaron procesos de elaboración y aprobación de herramientas similares (Trebisacce y Dulbecco, 2021).

Desde junio de 2017, el CONICET también cuenta con un “Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo”, creado por Resolución del Directorio N° 1457/17. En agosto de ese año se aprobó, a su vez, la creación de la “Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral” (OVL), mediante Resolución del Directorio N° 1814/17, para acompañar la implementación del “Protocolo”, haciendo evidente la necesidad insoslayable de contar con espacios institucionales que aborden integralmente estas problemáticas. Así, la comisión del OVL quedó conformada inicialmente por cinco integrantes titulares

2. La Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) es fruto del avance de los activismos universitarios feministas para la institucionalización y jerarquización de las políticas de género en las instituciones públicas de educación superior. En 2018 se incorporó al Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) con la misión de colaborar en el diseño y desarrollo de políticas que contribuyan a erradicar las desigualdades y violencias basadas en género en todo el sistema universitario.

y cinco suplentes<sup>3</sup>, quienes rápidamente incorporan el término “género” a la denominación coloquial de este espacio (“OVLG”), tal como se relata en detalle más adelante.

Como es sabido, el CONICET fue creado hace más de seis décadas, en 1958, en respuesta a la necesidad de estructurar un organismo académico que promoviera la investigación científica y tecnológica en el país. Actualmente, se desempeñan en él más de 10 mil personas que investigan, otras 10 mil poseen becas de doctorado y postdoctorado para desarrollar sus estudios de posgrado, más de 2.700 son técnicos y profesionales de apoyo a la investigación y aproximadamente 1.300 cumplen tareas administrativas. El conjunto de estos actores realiza sus funciones en ámbitos distribuidos en todo el territorio nacional: 16 Centros Científicos Tecnológicos (CCT), 11 Centros de Investigaciones y Transferencia (CIT), un Centro de Investigación Multidisciplinario y más de 300 Institutos y Centros exclusivos del CONICET y de doble o triple dependencia con las UUNN y otras instituciones. Esta breve descripción pretende hacer notar la envergadura y complejidad de las condiciones de existencia del organismo, caracterizado así por una multiplicidad de agentes, tareas y disciplinas científicas convocadas, una muy extensa y heterogénea presencia geográfica, diversas configuraciones institucionales en coexistencia, y una alta burocratización en los procesos administrativos y de gestión que, para el caso de iniciativas innovadoras o más flexibles de incidencia en materia de género, suele inhibir su desarrollo en la medida en que muchas de ellas

3. Más información sobre la Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral y de Género, sus funciones y actividades en: <https://www.conicet.gov.ar/comision-interdisciplinaria-del-observatorio-de-violencia-laboral/>

requieren de agilidad y de menor formalización para poder efectivizarse. Todo ello ha gravitado en la compleja, fragmentaria e históricamente desatendida labor de implementación de políticas integrales de género o de hacerlo con amplia voluntad política, asignación presupuestaria y radicalización de las metas del cambio cultural esperado.

Asimismo, hasta hace muy poco tiempo, si miramos su desarrollo y consolidación, observamos que los “asuntos de género” en las actividades de CONICET sólo formaron parte del interés individual o grupal de investigadoras y becarias que, informadas en las perspectivas de los estudios de género y las teorías feministas, realizaron proyectos de investigación en diversas áreas de conocimiento y campos temáticos.

Uno de los antecedentes más destacados en este territorio, que procuró sistematizar datos sobre las trayectorias sexogenerizadas dentro del propio organismo, observando su impacto en el desarrollo de las carreras científicas de sus agentes, fue desplegado en las periferias de la gestión institucional. Nos referimos a la investigación diagnóstica realizada por la Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología (en adelante, RAGCyT)<sup>4</sup>, a la cual pertenece la actual presidenta del CONICET. Indagación impulsada al calor de las recomendaciones emanadas del sistema de Naciones Unidas y de los compromisos derivados de la Conferencia Internacional de Beijing (1995), y reiterados en la Conferencia sobre Ciencia de la UNESCO llevada a cabo en

4. La RAGCyT surgió en 1994 a partir de la necesidad de visibilizar la situación específica de las mujeres en un período crítico de la política científico-tecnológica nacional y regional, de constatar la ausencia de datos provistos desde el Estado para ese diagnóstico –y, por tanto, para políticas públicas especialmente dirigidas a las mujeres en estas áreas– y del compromiso con el logro de situaciones laborales equitativas (Kochen, *et al.*, 2001; 2008).

Budapest en 1999 para desagregar por sexo y edad todas sus estadísticas.

Al respecto, ya hemos hecho notar algunos aspectos que entendemos indisolublemente ligados a la carencia y precariedad de políticas de gestión globales y continuas que atiendan las cuestiones de género, y que estén integral y eficazmente vinculadas con las condiciones materiales de existencia del CONICET. Esto es, en lazo constitutivo con una comunidad heterogénea de integrantes, cuyas modalidades de acceso, promoción y permanencia en el caso de lxs agentes de la carrera científica se asienta en criterios individualizados, de competitividad y con un alto grado de elitización; en el marco de una estructura territorial dispersa pero de funcionamiento aún fuertemente centralizado, jerárquico y piramidal. Todo lo cual ha operado como obstáculos importantes para hacer audibles las múltiples demandas referidas a problemáticas concretas de género. Entre ellas, la resolución oportuna de situaciones de violencia, la visibilización y ponderación de desigualdades de género en la construcción de trayectorias académicas y laborales, y su incorporación real en los procesos de evaluación; la atención a las necesidades y reclamos de políticas para una equilibrada compatibilización entre trabajo y tareas de cuidados y, en términos generales, para la promoción de políticas institucionales integrales con perspectiva de género, diversidad y derechos.

### **Aprendizajes en el hacer cotidiano de la institución**

Es sabido que la fuerte instalación en la opinión pública de demandas históricas de las mujeres y de los colectivos de la disidencia sexual en torno a las violencias de género

ha llegado e interpelado a las instituciones científicas, forjando una genuina disposición a otorgarle prioridad a esta problemática en sus agendas de trabajo. En particular en el CONICET, la creación de la herramienta procedimental del Protocolo y la constitución de la Comisión del OVLG, encargada de diseñar distintas estrategias para su cumplimiento, evidencian una intencionalidad política por querer desmontar la tolerancia de ciertos actores, enclaves institucionales y ambientes de trabajo a la violencia solapada y naturalizada que involucra y afecta a todos lxs integrantes de su comunidad: personal directivo, administrativo, de apoyo o de investigación en cualquiera de sus niveles.

Quienes formamos parte de la Comisión del OVLG partimos de la premisa de que tanto la ausencia como la implementación endeble de instrumentos específicos que permitan abordar situaciones de violencia de género no hace más que ofrecer limitaciones a quienes requieren de un marco de protección para verbalizar sus imputaciones o formalizar sus denuncias. En tal sentido, con este convencimiento, hemos llevado adelante una serie de acciones que se fueron jerarquizando a partir de concertar acuerdos organizativos, políticos y programáticos entre quienes integramos la Comisión, junto con una permanente articulación con iniciativas feministas, o con perspectiva de género, activas en las universidades nacionales o surgidas en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, del que el CONICET forma parte.

La primera acción de carácter fundacional que se llevó a cabo fue, como indicamos al inicio, el reexamen de la nominación del propio Protocolo y de la Comisión que, en sus orígenes, remitió a una agenda de violencias indeterminadas, y que, producto de esta revisión, pasó a incorporar

explícitamente la dimensión de género al corpus de las violencias a abordar, así como a poner foco en la especificidad sociocultural de las violencias sexistas para proponer intervenciones acordes. La visibilización del problema de la violencia dentro del organismo acarrió un importante incremento de las demandas en la sede central y comenzó a dejar en claro los límites a la hora de su abordaje rápido e integral y de su resolución. Para acompañar adecuadamente este crecimiento, se tomó la decisión de expandir y federalizar la labor de la Comisión a partir de dar lugar a una escucha –situada y próxima a su ámbito de trabajo– de las personas que sufren distintos tipos de destrato en el marco de sus relaciones laborales en el CONICET. Esta política de descentralización tuvo por norte abarcar los diferentes modos de tramitación de los conflictos en orden a las particularidades regionales, las especificidades de las tareas desarrolladas en cada contexto institucional, el marco físico e intersubjetivo de actuación de los agentes intervinientes, o la mayor incidencia de tal o cual disciplina científica dentro de los diferentes espacios que integran el CONICET, entre otras variables claves que permiten hacer una lectura comprensiva de las situaciones de conflicto así como diseñar estrategias ajustadas y significativas de abordaje en clave de derechos. Con estas premisas, se creó una red para llevar adelante el relevamiento de las demandas locales y facilitar las medidas de intervención y resguardo diseñadas por la Comisión, a través del nombramiento de “Referentes Regionales”, figura de articulación entre estos dos niveles de incidencia.

Por otra parte, y en razón de ofrecer respuestas diligentes que alivien la complejidad de las situaciones de violencia detectadas en los diferentes espacios institucionales

del CONICET, y a lo largo de su extensa territorialidad, se propuso la creación de Espacios de Atención erigidos directamente en los distintos Centros Científicos Tecnológicos, Centros de Investigación, Unidades Ejecutoras, Oficinas de Coordinación Administrativa e Institutos dependientes del Organismo. Estos lugares se constituyeron como instancias preventivas, de proximidad y consulta directa donde proponer estrategias para acompañar, reparar u orientar a las personas afectadas por violencias laborales y de género, y conducir debidamente los reclamos o denuncias, cuando así lo requiriese, hacia las instancias institucionales previstas, como la CIOT (Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato en el ámbito de la Administración Pública Nacional) o la OABE (Oficina de Atención a Becaries<sup>5</sup>, dependiente de la Gerencia de Asuntos Legales del CONICET).

Para llevar adelante esta tarea, la Comisión elaboró especialmente un instructivo orientador para la implementación de los Espacios de Atención en el que se dispuso la necesidad de que estos se emplacen en un lugar físico adecuado, con horarios de atención debidamente comunicados, mail y teléfono de contacto, así como con materiales informativos para su distribución. Estos espacios fueron imaginados con la presencia de un equipo integrado por agentes del organismo –investigadorxs, personal de apoyo o administrativo– capacitadxs para realizar las primeras escuchas referidas a relatos de eventos de violencia, desde una perspectiva de género y derechos humanos. El procedimiento de selección de estas personas para su desempeño como Agentes de Intervención fue implementado como parte de

5. Nótese el sesgo androcéntrico de esta denominación, rebautizada informalmente por la Comisión del OVLG como “Oficina de Atención a Becaries”.

una articulación sinérgica entre la Comisión del OVLG y los Referentes Regionales, a partir de una búsqueda interna en el CONICET y del análisis de la Comisión respecto de la pertinencia y adecuación de los distintos perfiles preseleccionados para la cobertura de dichas vacantes.

En cada Espacio de Atención, a cargo de dos Agentes de Intervención, se elaboran informes de situación, se proyectan datos o se realizan actividades de sensibilización o prevención en materia de violencia laboral y de género. Asimismo, se capacita y se ofrecen herramientas en base a una serie de principios ordenadores que guían el acompañamiento y el seguimiento de las personas que se acercan a consultar. Al respecto, se brinda asesoramiento gratuito, se mantiene la confidencialidad y se diseña una escucha que no revictimice, evitando toda reiteración innecesaria del relato de situaciones dolorosas; se realizan intervenciones de manera célere, y se ofrece una mirada sobre los hechos y sobre su resolución que se propone tener un carácter integral. A los fines de proyectar nuevas políticas cada vez más próximas a las modalidades de las instituciones, locales y regionales, los Espacios de Atención han diseñado una “Ficha de registro” en la que se vuelca todo tipo información sustantiva que emana de las consultas, con el fin de sistematizar los datos obtenidos, producir diagnósticos y prever nuevas y más ajustadas acciones de incidencia.

La actuación conjunta de Referentes Regionales, Agentes de Intervención y del resto de quienes integran la Comisión en sus variados roles ha dado lugar a una red que alcanza, en la actualidad, con diferentes grados de institucionalización, a diferentes regiones del país: al CCT de Mendoza, al CCT de La Plata, al CENPAT (Puerto Madryn),

al CADIC (Tierra del Fuego), al CCT del Nordeste, al CCT de Mar del Plata, al CCT de Córdoba y al CCT de Rosario. Asimismo, hay instancias de diálogo en curso para crear nuevos espacios de atención en el CCT de Confluencia, en el CCT de Santa Fe y en el CCT de Bahía Blanca. La red se encuentra en proceso de integración y en ella se comparten experiencias e información a fin de aunar criterios, simplificar registros y atender con mayor firmeza las especificidades regionales.

Actualmente, a fin de transversalizar y hacer efectiva la perspectiva de género en el desarrollo de las carreras científicas y entendiendo que los sistemas de evaluación constituyen uno de los núcleos claves de la reproducción o transformación de la cultura institucional del organismo, la Comisión brinda su experticia para tornar visibles las inequidades y los reconocimientos desiguales en las carreras científicas de mujeres e identidades feminizadas. Atravesadas por tareas de cuidados de niñas, personas con enfermedades o adultas mayores –el corazón del trabajo doméstico–, sus trayectorias se tornan más sinuosas y por lo tanto menos previsible y canónicas. Para atender y paliar estas obliteraciones se han presentado, para su discusión y tratamiento en distintas instancias del CONICET –como la Gerencia de Evaluación y Planificación, y las comisiones de las Grandes Áreas del conocimiento científico del organismo–, herramientas específicas que buscan visibilizar y contemplar en los procesos evaluativos las inequidades en los usos del tiempo y el acceso a recursos que trae aparejado la tarea de cuidar, así como para destrabar los obstáculos de quienes se proponen ingresar a los caminos de la investigación científica y valorar con justicia el rumbo de quienes sostienen el desarrollo de las mismas con enormes dificultades. Junto a

ello, se ha elevado una propuesta de capacitación para lxs responsables de llevar a cabo los procesos de evaluación en las comisiones asesoras con las que cuenta el CONICET, así como al personal administrativo involucrado.

Como puede apreciarse, desde su creación la Comisión del OVLG desarrolla tareas de envergadura y de gran responsabilidad en un área sensible para la agenda actual de las instituciones académicas y científicas, pero igualmente grandes han sido las limitaciones para llevarlas adelante. Después de cuatro años de trabajo sistemático, sus acciones de intervención y *advocacy* son la expresión más sólida de respuesta a las demandas crecientes e históricas que tiene el CONICET en torno a las desigualdades de género y las violencias de ese orden. Los problemas más inmediatos para el logro de la integralidad en su actoría política se relacionan prioritariamente con la falta de un presupuesto específico y con la imposibilidad de contar con cargos de alta experticia y dedicación exclusiva que garanticen la implementación y sustentabilidad de un programa articulado de transversalización de la perspectiva de género en el conjunto de acciones y espacios que traman la cultura institucional de esta agencia, paso fundamental para abordar la complejidad multidimensional de las relaciones de género en la actualidad del quehacer científico y para producir una incidencia cultural a la altura de las transformaciones sociales en curso en estas materias. El grueso del trabajo que se lleva a cabo desde el espacio de la Comisión del OVLG y de su red de Referentes Regionales se sustenta con recursos *ad honorem* de parte del personal administrativo o de investigación. Asimismo, no se ha podido disponer, hasta el momento, de previsiones presupuestarias para el desarrollo de acciones

formativas que actualicen la perspectiva teórica, procedimientos y prácticas de las agentes de intervención. Tampoco ha sido posible obtener recursos para el desarrollo de estrategias de comunicación que incluyan el diseño de piezas y lenguajes que contribuyan a la prevención y difusión de una trama comunicacional y pedagógica antisexista, antidiscriminatoria y promotora de derechos tanto hacia el interior del organismo como fuera de él.

Hace por lo menos dos años atrás que la Comisión del OVLG ha diagnosticado la necesidad de contar con un área específica, con autonomía, experticia y presupuesto, que pueda trazar políticas integrales y transversales sobre la problemática de género, abarcando nuevos temas y dimensiones y con capacidad ejecutiva para avanzar sobre una serie de deudas pendientes, comunes y específicas, de distintos espacios científicos. En campo más amplio de la Ciencia y Técnica local, disponemos hoy de numerosas iniciativas y esfuerzos colegiados, instrumentos, dispositivos y formas de discriminación positiva de género, que permiten sostener la ilusión de que algunos sesgos se están modificando. Sin embargo, a pesar de todo este trabajo y de la bulla feminista, el grueso de las decisiones de política científica sigue estando en pocas manos, de personas –en su mayor parte– varones, pero no siempre, no del todo convencidas o incluso muy reacias a tomar en serio las propuestas de democratización en términos de género, legitimarlas y bregar por su expansión, fortalecimiento y encarnación real en la matriz cultural de las instituciones.

El entramado de las medidas propositivas y articuladas, que de modo efectivo otorgan inteligibilidad a una estrategia que se propone prevenir y erradicar la violencia sexista en el principal organismo científico del país, no nos impide,

como feministas, volver una y otra vez sobre la precariedad de los márgenes de este accionar. Este es el principal motivo por el que la Comisión del OVLG está siempre dislocada en materia de ejecución de sus capacidades operativas y de sus proyectos, en el contexto de diversidad y complejidad de un organismo federal como es el CONICET.

Habítamos un lugar insatisfecho de enunciación que nos lleva permanentemente a un cruce de caminos entre las transformaciones que vamos produciendo de forma cotidiana en el orden de lo que podríamos denominar “lo posible”, fuertemente sujetas a las militancias voluntarias, y “lo deseable”, atentas a la posibilidad de garantizar no solo ambientes libres de discriminación, hostigamiento y violencia, sino también condiciones de igualdad y equidad para el desarrollo de las actividades científico tecnológicas.

Asumimos como feministas este trabajo de erosión constante de las fronteras establecidas, con el propósito de reconfigurar de manera continua los límites de la inclusión y con la aspiración de poner en marcha una transformación de las estructuras de poder que, entre otras cosas, pueda asumir la construcción de una objetividad parcial que contenga el riesgo de lo plural y en el que puedan incluirse unas trayectorias diferenciadas.

En este contexto reflexivo, y a la luz de la experiencia de trabajo de la Comisión del OVLG en su casi primer lustro de existencia, lo que “puede” el género –en un sentido spinoziano– en la coyuntura actual del CONICET lleva la marca de sus muy restringidas condiciones estructurales y presupestarias de funcionamiento, así como el esbozo de una potencia política que requiere de bases sólidas de legitimación y reconocimiento institucional para poder desplegarse.

## Referencias bibliográficas

- Bonet i Martí, Jordi (2007). Problematizar las políticas sociales frente a la(s) violencia(s). En Bárbara Biglia y Conchi San Martín (coords.). *Estado de wonderbra. Entretejiendo narraciones feministas sobre la violencia de género* (pp. 35-38). Barcelona: Virus Editorial.
- Deleuze, Gilles (2004). *Spinoza: filosofía práctica*. Buenos Aires: Fábula Tusquets.
- Elizalde, Silvia (2016). Articulaciones entre comunicación, género y sexualidades. Condiciones de posibilidad y nuevos umbrales de politicidad en clave de derechos. En Florencia Rovetto y Luciano Fabbri (comp.) *Sin Feminismos no hay democracia*. Rosario: Último Recurso.
- Femenías, María Luisa (2013). *Violencias cotidianas (en las vidas de las mujeres). Los ríos subterráneos*. Vol. I. Rosario: Prohistoria ediciones.
- Koche, Silvia; Franchi, Ana; Maffía, Diana y Atrio, Jorge (2001). La situación de las mujeres en el sector científico-tecnológico en América Latina. Principales indicadores de género. En Eulalia Perez Sedeño (comp.) *La mujer en el sistema de ciencia y tecnología. Estudios de casos*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos.
- \_\_\_\_\_ (2008). Inserción de las mujeres en el sector científico-tecnológico en la Argentina (1984-2006). *Aarbor. Ciencia, Pensamiento y Cultura*, pp. 827-834.
- Offen, Karen (2020). *Feminismos europeos (1700-1950). Una historia política*. Madrid: Akal.
- Spinoza, Baruch (1980). *Ética demostrada según el orden geométrico*. Madrid: Orbis.
- Trebisacce, Catalina y Dulbecco, Paloma (2021). Feminismos universitarios en la elaboración de los protocolos contra las

violencias (2014-2019). En Ana Laura Martín (comp.) *RUGE, el género en las universidades* (pp. 59-77). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RUGE-CIN.

Gemma Escrig Gil, María José Ortí Porcar,  
María José Senent Vidal

## **La Fundación Isonomia de la Universitat Jaume I y su Red Isonomia de municipios para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

### **Resumen**

La Fundación Isonomia\* es una entidad sin fines de lucro dependiente de la Universitat Jaume I de Castellón (UJI) Comunidad Valenciana, España, que tiene como finalidad promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres y contribuir a una sociedad más justa y más igualitaria.

Al poco tiempo de su creación, la fundación constituyó la Red Isonomia de municipios para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, una herramienta activa integrada por administraciones locales (ayuntamientos), a través de la cual se acerca el conocimiento en materia de igualdad y no discriminación generado desde la Universidad al territorio, principalmente de la provincia de Castellón (Comunidad Valenciana).

\* Más información en <http://isonomia.uji.es/fundacion-isonomia/> y en redes sociales <https://www.facebook.com/isonomia.uji> y [https://twitter.com/F\\_Isonomia](https://twitter.com/F_Isonomia)

## Los inicios. Presentación de la Fundación Isonomia

La Fundación Isonomia se creó en el año 2002 como resultado de proyectos que se habían ido desarrollando desde 1995 en la Universitat Jaume I de Castellón, adscritos a distintas iniciativas de empleo del Fondo Social Europeo y de programas de la Comisión Europea en materia de igualdad de género. La finalidad con la que nace es consolidar el conocimiento y los resultados de dichos proyectos y continuar con la promoción de la igualdad efectiva, de oportunidades y de trato, de mujeres y hombres en la sociedad.

Desde sus inicios, la Fundación Isonomia ha actuado como puente de transferencia de conocimiento e intercambio de buenas prácticas entre la universidad y la sociedad, en todos los ámbitos, con una incidencia especial en la educación a todos los niveles y en la transformación cultural para la eliminación de estereotipos y roles sexistas.

Del camino recorrido por la fundación en sus casi veinte años de acción para la igualdad y contra las violencias machistas se puede destacar:

La **formación en materia de igualdad, género y anti-discriminación**, tanto en los estudios universitarios (grado y postgrado) como en la formación continuada y de reciclaje. Hasta el momento, más de 1.800 personas se han especializado en los estudios de postgrado gestionados por la fundación en cooperación con la Universitat Jaume I, desde los pioneros estudios iniciados con los proyectos del Fondo Social Europeo hasta el actual Máster Universitario de *Igualdad y Género en el ámbito público y privado* (que ya prepara su decimoquinta edición) y el Curso de Especialización de *Agente de Igualdad* (en su decimosegunda edición). Además, en la

búsqueda de la adecuación de las acciones formativas a las necesidades profesionales del momento, se está trabajando en la puesta en marcha de otro Curso de postgrado, sobre “Auditorías sociolaborales en materia de igualdad: planes de igualdad, auditorías retributivas y protocolos contra el acoso sexual”. El currículum formativo de la fundación puede consultarse en la página web <http://isonomia.uji.es/formacion/>

- El **trabajo de colaboración permanente**, a través de la Red Isonomia, de personas, asociaciones, empresas y municipios (representados por sus ayuntamientos) con una finalidad común: impulsar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, y prevenir las violencias machistas. Del trabajo colaborativo a través de las redes, es de destacar la Red Isonomia de municipios para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y los avances impulsados en el territorio cercano en la integración de la igualdad en las políticas públicas y en la construcción de una cultura de igualdad. Actualmente, la red está integrada por 92 ayuntamientos, principalmente de la provincia de Castellón.

- La **acción de transformación social para proyectar la igualdad y prevenir las violencias machistas** en todos los ámbitos de la sociedad (educativos, culturales, asociativos, institucionales, etc.). Los principales focos donde se ha puesto la atención son la educación de jóvenes y menores, el empoderamiento de las mujeres especialmente en riesgo de exclusión social y del medio rural, la reflexión en torno a la feminidad y la masculinidad, el desarrollo de la cultura igualitaria en las organizaciones y, por supuesto, la prevención de las violencias machistas.

- En el ámbito interno, la fundación actúa como “medio propio” de la Universitat Jaume I, lo que se traduce en

una **prestación de servicios especializados** en igualdad y no discriminación a la administración universitaria. Entre tales servicios destacan, por ejemplo, la colaboración técnica con la Unidad de Igualdad de la UJI para la ejecución de acciones del Plan de Igualdad<sup>1</sup>; la prestación de asistencia a la comunidad universitaria mediante el Punto Violeta *Rainbow*<sup>2</sup>, que ofrece información, orientación y asesoramiento psicológico en materia de acoso sexual, violencia machista y de diversidad afectivo sexual y de género, o la organización de actividades por encargo de la universidad<sup>3</sup>.

Además, en calidad de entidad experta, la Fundación Isonomia actúa como entidad asesora a solicitud de distintos organismos públicos y privados, como el Comité de AENOR AEN/CNT 165 “Ética”; el Consell de Ciutadania de la Comunitat Valenciana; el Consejo Asesor de la Universitat Jaume I; el Ayuntamiento de Castellón; la Unión de Mutuas; la Conselleria de Educación, etc. En el desarrollo de estas funciones se ha solicitado su asesoramiento por el Congreso de los Diputados, en relación con el proyecto de Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Asimismo, las Cortes Valencianas invitaron a su personal experto a participar en el debate sobre la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia en

1. Sitio web de la Unidad de Igualdad de la UJI: <https://www.uji.es/serveis/ui/?urlRedirect=https://www.uji.es/serveis/ui/&url=/serveis/ui/>

2. Sitio web del Punto Violeta-Rainbow de la Universitat Jaume I de Castelló (España): <https://www.uji.es/serveis/ui/puntvioletarainbow/>

3. Nota de prensa sobre la *primera cumbre de las únicas 7 mujeres que ocupan un rectorado en las 50 universidades públicas españolas*: <http://isonomia.uji.es/las-siete-rectoras-de-las-universidades-publicas-espanolas-se-reunen-por-primera-vez-para-analizar-los-retos-de-la-igualdad-de-genero/>

la Comunidad Valenciana. También se ha colaborado desde la fundación en el proceso de elaboración del Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista de la Generalitat Valenciana y en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Toda la información sobre la Fundación Isonomia está disponible en la página web <http://isonomia.uji.es/>

### **La Red Isonomia de municipios para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

La Red Isonomia se ha definido como una iniciativa independiente, apartidista y aconfesional, que defiende el respeto a los derechos humanos, al medioambiente y a la paz a través de sus actuaciones para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Está conformada por personas naturales y jurídicas, públicas y privadas, que comparten objetivos con la Fundación Isonomia o están sensibilizadas con la igualdad efectiva de mujeres y hombres; entre ellas destacan, por su implicación e impacto en el territorio, los municipios, representados por sus ayuntamientos.

La red, coordinada y dinamizada por la Fundación Isonomia de la Universitat Jaume I, ofrece servicios, tanto mediante una programación regular como a demanda, para que sus integrantes puedan avanzar hacia una igualdad real entre mujeres y hombres y libre de violencias sexistas.

Los ayuntamientos que forman parte de la red representan tanto a localidades pequeñas como grandes, principalmente de la provincia de Castellón, en la Comunidad Valenciana (España). Su participación se canaliza mediante convenios de colaboración y una aportación económica

basada en el número de habitantes del municipio, a fin de que los recursos económicos no supongan un impedimento para su integración, democratizando con ello la igualdad de oportunidades de cualquier consistorio. La firma de cada convenio establece el compromiso de la Corporación Local por el desarrollo de políticas públicas de igualdad con perspectiva de género y, con ello, el impulso de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, y prevención de las violencias machistas en el territorio que representa, contando con la colaboración de una entidad experta en la materia.

Se propone con ello dar cumplimiento a la *Ley Orgánica española 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, que en su artículo 15 establece que: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”. Se explicita así que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun comportando, sin duda, un paso decisivo, resulta insuficiente. Por ello, la Fundación Isonomía acompaña en ese proceso a los ayuntamientos poniendo a su disposición diversas herramientas. Algunas de ellas son:

**Formación.** La integración de la igualdad de oportunidades en la totalidad de actuaciones de los poderes públicos depende, en gran medida, de la formación de las personas en quienes dichos poderes se encarnan. Para el diseño y puesta en práctica de políticas de igualdad

necesariamente se requiere disponer de capacitación específica. Por ello, además de la formación especializada programada con carácter regular en materia de igualdad y sobre violencia de género, se oferta anualmente formación continuada mediante cursos cortos (30/40 horas), en su mayoría a distancia, lo que permite la participación desde distintos puntos geográficos. Una de las acciones formativas que se organizan regularmente, son las Jornadas de Interlocución Municipal, que, a modo de ejemplo, en su última edición, bajo el título «Auditorías salariales en las Administraciones Públicas<sup>4</sup>», aportó claves y herramientas para que las administraciones públicas, especialmente los ayuntamientos, puedan desarrollar adecuadamente los Reales Decretos 901/2020, de 13 octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el 902/2020, de 13 octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**Congresos, seminarios, jornadas, encuentros y conferencias.** La Fundación Isonomía también organiza eventos en otros formatos, con el fin de sensibilizar y formar sobre el alcance y las repercusiones de la igualdad efectiva y las violencias machistas para nuestra sociedad. Uno de los que se organiza anualmente es el Seminario Isonomía contra la violencia de género; un foro ya consolidado de encuentro y trabajo para el debate, la reflexión y el intercambio de conocimientos y experiencias sobre las violencias contra las mujeres. En sus diversas ediciones, se han abordado, por ejemplo, aspectos como el impacto de las violencias sobre

4. Más información en: <http://isonomia.uji.es/xx-jornadas-de-interlocucion-municipal/>

los cuerpos de las mujeres<sup>5</sup> o la igualdad de género y las violencias contra las mujeres en contextos de crisis y emergencias<sup>6</sup>. Puede consultarse más información en <http://isonomia.uji.es/fundacion-isonomia/nuestra-experiencia/>.

**Trasvase de información actualizada en materia de igualdad y violencias machistas.** La Fundación Isonomía está alerta permanentemente de novedades legislativas, publicaciones, artículos, recursos, campañas, etc. en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres y violencia de género; así como información sobre ayudas, subvenciones y proyectos en relación con la igualdad de mujeres y hombres o convocatorias públicas y privadas de selección para cubrir puestos de trabajo con personal que cuente con formación especializada. Dicha información se comparte con las redes y se disemina mediante la edición de boletines específicos con recomendaciones y transferencia de buenas prácticas, al tiempo que se visibilizan las acciones y actividades que organizan quienes integran la Red. Los boletines están disponibles en el enlace <http://isonomia.uji.es/redisonomia/boletin-red-isonomia/>

**Acciones conjuntas de intercambio de información, necesidades, buenas prácticas y soluciones aplicadas.** La fundación participa en múltiples foros y organiza en su seno grupos de trabajo. Así, por ejemplo, uno de los grupos que se encuentra activo es el de violencia de género, que

5. Más información en: <http://isonomia.uji.es/xv-seminario-internacional-contra-la-violencia-de-genero/>

6. Más información en: <http://isonomia.uji.es/xvi-seminario-estatal-contra-la-violencia-de-genero/>

tiene como objetivo compartir herramientas para la prevención de las violencias machistas desde el ámbito municipal. Prevención primaria, con el objeto de reducir la probabilidad de aparición del problema y disminuir la tasa de incidencia; prevención secundaria, para asegurar una identificación precoz y una intervención rápida y eficaz y reducir la tasa de prevalencia (es decir, el número de casos existentes); y prevención terciaria, con el objetivo de reducir los efectos o las secuelas, tratando de evitar las recaídas.

**Participación “conjunta” en proyectos.** Se facilita la participación “conjunta” en proyectos para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la ruptura de estereotipos sociales y roles sexistas. Dichos proyectos se orientan a diferentes ámbitos, tales como los siguientes:

- **Educativo**<sup>7</sup>. Desde las primeras etapas, con programas para promover la corresponsabilidad en el ámbito familiar o acabar con la segregación por sexos de los estudios y las profesiones en el mercado laboral; y continuando en las etapas superiores, con proyectos para fomentar las vocaciones científicas en las mujeres, prevenir las violencias sexuales, la violencia de género en el marco de la pareja e impulsar los buenos tratos. También se trabaja con el resto de la comunidad educativa, profesorado y familias, a fin de promover una coeducación real y educar en la pluralidad, la igualdad

7. Algunos de los proyectos llevados a cabo pueden consultarse en: <http://isonomia.uji.es/coeducacion/>; <http://isonomia.uji.es/apuntat-al-bon-rotllo-2015/>; <http://isonomia.uji.es/violencia-sexual/>; <http://isonomia.uji.es/campana-ingenera-por-que-no-2013/> y <http://isonomia.uji.es/corresponsabilidad/>

y la diversidad, garantizando las diferencias personales (que no deben confundirse con las desigualdades de género), pero dando siempre las mismas oportunidades reales a niñas y niños para gestionar su futuro.

- **Emprendimiento, empoderamiento y visibilización de las mujeres**<sup>8</sup>. Para conseguir una igualdad efectiva es imprescindible el empoderamiento de las mujeres, esto es, que adquieran o refuercen sus capacidades, estrategias y protagonismo, tanto en el plano individual como colectivo, y poder alcanzar una vida autónoma en la que puedan participar, en términos de igualdad, en el acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones en todas las esferas de la vida personal y social.

- **Alfabetización digital**, con especial orientación a mujeres en riesgo de exclusión<sup>9</sup>.

- **Masculinidades alternativas**<sup>10</sup>. La socialización de los hombres está condicionada por los roles de género adquiridos durante siglos; una masculinidad tóxica que limita a los varones imponiéndoles un desarrollo personal dentro de límites machistas, esto es, la exigencia social de proyectar una imagen que se enmarca en la agresividad, competitividad, dominancia, paternalismo, bajo nivel de autocuidado y

8. Iniciativas puestas en marcha con tales objetivos están accesibles en: <http://isonomia.uji.es/emprendimiento/> y <http://isonomia.uji.es/empoderamiento-y-visibilizacion-de-las-mujeres/>

9. Una de las últimas actividades al respecto puede consultarse en <http://isonomia.uji.es/curso-informatica-basica-para-mujeres-4/>

10. Más información en: <http://isonomia.uji.es/masculinidades-alternativas-hombres-para-el-s-xxi/>

de cuidado hacia las demás personas... En definitiva, se trata de una carga. Por ello, es necesario el trabajo con los hombres a fin de que observen que dentro de este cerco no pueden ser libres y busquen alternativas que contemplen posibles formas de ser hombre donde no deban responder a los mandatos que el género les impone. Poner en el centro la empatía, los cuidados, la cooperación, la sana sexualidad deseada, el diálogo igualitario, la revisión y trabajo de las propias actitudes, entre otros. Las masculinidades alternativas constituyen un paso decisivo para lograr una futura sociedad alejada de jerarquías, más humana, plural y solidaria.

**Materiales y acciones divulgativas en el territorio, dirigidos a la sensibilización en materia de igualdad, visibilización de las mujeres y prevención de la violencia machista.** Entre ellas, cabe destacar la organización de exposiciones fotográficas y acciones realizadas en mercados y otros lugares públicos. Actualmente, la Fundación Isonomía cuenta con un catálogo de doce exposiciones que abordan temáticas como la vida cotidiana de las mujeres bolivianas; el deporte practicado por mujeres, considerado en muchas ocasiones como deporte de segunda; la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad, por su condición de mujeres y de personas que tienen una diversidad funcional; la denuncia del silencio sobre el martirio de las mujeres jirafa como forma de violencia; la promoción de una reflexión crítica sobre los cuentos tradicionales desde una perspectiva de género; el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad; las mujeres ingenieras; los hombres y mujeres referentes que desarrollan su actividad profesional en trabajos con mayor presencia femenina y masculina,

respectivamente; el ofrecimiento de una nueva forma de mirar y sentir la diversidad funcional; las violencias machistas; y el homenaje a algunas de las mujeres que han realizado importantes aportaciones a la química. Toda la información sobre las exposiciones está disponible en: <http://isonomia.uji.es/redisonomia/exposiciones/>

Por último, se impulsa y realiza investigación sobre diversos temas relacionados con la igualdad, avalados por profesorado universitario, que permiten valorar el impacto de la desigualdad entre mujeres y hombres y diseñar alternativas dirigidas a minimizar sus consecuencias en diferentes ámbitos de intervención como empresas, instituciones, organizaciones, etc.

## **Valoración de los resultados obtenidos**

Cuando la Fundación Isonomia inició su recorrido apenas existían en las administraciones locales iniciativas que incluyesen entre sus objetivos la promoción de la igualdad de género, cuanto menos responsables de la política (alcaldes y alcaldesas—concejales y concejalas) o personal especializado de plantilla. Las cuestiones relacionadas con lo que antaño denominaban “la mujer” se abordaban desde las concejalías de bienestar social, y no de forma transversal. Consideramos que fue con el desarrollo de los primeros proyectos de las Iniciativas de Empleo del Fondo Social Europeo y de la Comisión Europea, y con el apoyo de la fundación y de su red de municipios para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando empezaron a surgir en la provincia de Castellón las primeras concejalías de “la mujer”, que han ido evolucionando hacia las actuales concejalías de

“igualdad” y “feminismos”. La creación de estas concejalías específicas ha llevado aparejada además la contratación de personal experto en la materia que facilita el diseño y el impulso de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales: desde la elaboración y aplicación de Planes de igualdad hasta la atención y prevención de la violencia de género, pasando por la aplicación de la perspectiva de género a los presupuestos locales o al diseño urbano y de los servicios locales. En algunos casos, cuando los municipios no disponen de suficiente presupuesto para poder contratar a una persona de manera individual, tienen mancomunada esta figura, que presta sus servicios a todos los ayuntamientos que integran la mancomunidad, reconociendo así, de forma práctica, la necesidad de implementar políticas de igualdad al mismo nivel que otras, tan dispares como la dotación de infraestructuras de transporte, la atención a la dependencia, la seguridad ciudadana o la defensa de los derechos LGTBI.

Cabe destacar que la normativa existente y la aportación de recursos económicos específicos por parte de administraciones supramunicipales, como la Diputación Provincial y la Generalitat Valenciana, han favorecido que estas figuras ocupen un lugar importante en el marco municipal. Actualmente, los servicios, áreas o departamentos de igualdad de las administraciones públicas ya se reconocen como áreas de interés institucional, con lo que disponen, aunque todavía no sea de manera suficiente, de partida presupuestaria, imprescindible para que se puedan llevar a cabo acciones para la eliminación de prejuicios y estereotipos patriarcales que todavía hoy en día existen. En este ámbito, no obstante, consideramos que aún falta consolidar la figura de Agente

de igualdad, porque son muy pocos los ayuntamientos que tienen reconocida y estabilizada esta plaza en su plantilla.

Por otra parte, estimamos que la formación impartida y el trabajo desarrollado por la Fundación Isonomia en el ámbito de los municipios integrantes de la red a través de talleres, exposiciones, campaña, etc., ha contribuido al empoderamiento de las mujeres, a que su presencia activa en los órganos de gobierno municipales haya aumentado y, consecuentemente, a que las políticas de igualdad estén más presentes en el territorio. Pese a ello, no obstante, también se constatan resistencias que, en contextos de crisis como la actual, se hacen patentes, por ejemplo, en la orientación de las prioridades políticas hacia otros ámbitos.

Los cambios operados en los pueblos y sus administraciones públicas son visibles: mayor participación social y política de las mujeres; mayor concienciación e implicación de hombres por la igualdad, nuevos recursos surgidos..., pero todavía falta camino por recorrer para que pueda constatar-se un verdadero cambio estructural permanente. Por ello, la Red Isonomia de municipios para la igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo una herramienta útil para acercar el conocimiento en materia de género que se produce en la Universidad a las instituciones del entorno, a los agentes sociales y a la sociedad en general, y para compartir experiencias y buenas prácticas que se puedan poner en marcha desde los ayuntamientos.

La voluntad de la Universitat Jaume I de Castellón es pues continuar respaldando el trabajo de la Fundación Isonomia y de su red de municipios, en tanto que iniciativa pionera de transferencia social en materia de igualdad y no discriminación. Se valora como imprescindible integrar el

principio de igualdad entre mujeres y hombres tanto en los niveles técnicos como en el conjunto de la sociedad, como acervo de saber y conocimientos que nos permitan avanzar hacia la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y libre de violencias machistas.



Ana Quaglino, Paloma Dulbecco, Mauricio Mendiluce

## **Un camino de inflexiones: del protocolo a la creación del Programa por la Igualdad de Género en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA**

### **Resumen**

Desde el año 2014, y más aún luego del impulso del #NiUnaMenos en 2015, los protocolos para el abordaje de las violencias en las universidades han sido una herramienta no sólo para prevenir y tratar situaciones de violencia de género, sino también para impulsar la realización de actividades de concientización, capacitación y producción científica en torno a las desigualdades y violencias que se viven en estos ámbitos. En este capítulo, se presenta la política institucional que se puso en funcionamiento para implementar el protocolo contra la violencia de género de la Universidad de Buenos Aires en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales. Asimismo, se trabaja sobre los desafíos, resistencias y redireccionamientos que tuvieron lugar al calor del impulso tanto institucional como político de distintos actores de la comunidad para con las demandas feministas.

## Introducción

La implementación de los protocolos universitarios para el abordaje de las violencias de género en Argentina tiene lugar en un contexto signado por la creación del primer protocolo por parte de la Universidad Nacional del Comahue en 2014 (Trebisacce y Dulbecco, 2021) y por el impacto en las instituciones del primer conjunto de movilizaciones convocadas a partir del lema “Ni una menos” y que se desarrolló el 3 de junio de 2015 en distintas plazas del país. Uno de los puntos del documento que fue leído esa noche en la concentración masiva frente al Congreso de la Nación exigía la “incorporación y profundización en todas las currículas educativas de los diferentes niveles de la educación sexual integral con perspectiva de género, la temática de la violencia machista y el dictado de talleres para prevenir noviazgos violentos”.

En diciembre de 2015, el Consejo Superior (CS) de la Universidad de Buenos Aires (UBA) aprobó, mediante la resolución N° 4043/2015, el “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” (en adelante, Protocolo). La UBA, a diferencia de otras universidades nacionales como las de Córdoba, La Plata y Rosario, junto con la sanción del Protocolo no creó un área o programa centralizado para gestionarlo. Tampoco asignó específicamente para este fin ninguna partida presupuestaria ni de cargos, sino que cada unidad académica debió resolver la ejecución de estas nuevas tareas y roles a partir de sus propios recursos. Al año siguiente, otra resolución designó a la Dirección General de Promoción y Protección de Derechos

Humanos de la Secretaría General del Rectorado como instancia de coordinación del conjunto de referentes institucionales (resolución del rector N° 831/2016).

La Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (FCEyN) fue la primera unidad académica en jerarquizar la forma institucional para implementar el Protocolo y en hacerlo a través de una resolución del Consejo Directivo (CD). El Programa por la Igualdad de Género (=GenEx) fue creado mediante la resolución CD N° 1697/2016 de julio de 2016. Desde entonces, funciona en el ámbito de la Secretaría de Extensión, Cultura Científica y Bienestar con un equipo de trabajo que se ha ido ampliando a lo largo de los años<sup>1</sup>; y se vincula con una Comisión Consultiva por la Igualdad de Género, que está compuesta por un/a representante de cada departamento docente<sup>2</sup>, un/a representante de cada claustro del CD (profesores, graduados/as y estudiantes) y un/a representante por nodocentes.

El objetivo de este trabajo es presentar las estrategias de implementación tanto del protocolo como de campañas de sensibilización sobre la temática que tuvieron lugar en Exactas en el marco de un contexto político y social que suscitó respuestas institucionales y demandas desde distintos actores de la comunidad. El capítulo se estructura en cuatro apartados: en primer lugar, damos cuenta del marco

1. Al momento de la escritura de este trabajo, sus integrantes actuales son Ana Quaglino, Mónica Lajous Cabrera, Mirna Lucaccini, Male Vara Dadone y Mauricio Mendiluce y con anterioridad lo han sido también Paloma Dulbecco, Cora Santandrea y Silvia Alvez. Para más información puede consultarse su página web: <https://exactas.uba.ar/genex/>.

2. A diferencia de otras facultades, Exactas no tiene estructura de cátedras; sino que se organiza mediante departamentos docentes, que coordinan y llevan adelante el dictado de materias de grado y posgrado para las diferentes carreras.

institucional en el cual se situó la creación de =GenEx para entender los procesos de implementación de políticas de género en una institución como Exactas. En segundo lugar, presentamos los desafíos y dificultades iniciales que fueron surgiendo en la puesta en funcionamiento de un programa de estas características en la FCEyN de la UBA. En el tercer apartado, describimos las principales estrategias, acciones y dispositivos de sensibilización que se llevaron adelante de manera autónoma desde =GenEx en articulación con otros actores, y reflexionamos sobre algunas de las resistencias que identificamos al momento de accionar institucionalmente para prevenir e intervenir ante situaciones de violencia de género. Por último, cerramos con una recapitulación de los desafíos pendientes.

## **Reconocimiento del terreno**

Exactas, como suele ser denominada por la propia comunidad, es una de las trece facultades que componen la UBA. Fue fundada a fines de 1800, dando origen a la enseñanza de las carreras de Ingeniería, Arquitectura y los doctorados de Ciencias Físico-Matemáticas, Ciencias Naturales y Química en Argentina (FCEyN, 2021). En la actualidad, se dictan las licenciaturas en Ciencias Biológicas, Ciencias de la Atmósfera, Ciencias de la Computación, Ciencias de Datos, Ciencias Físicas, Ciencias Matemáticas, Ciencias Químicas, Oceanografía, Geología, Paleontología, y Ciencia y Tecnología en Alimentos, y profesorado; asimismo, existen programas de posgrado, que incluyen maestrías y doctorados. Concentra la mayor variedad de áreas del conocimiento en diecinueve centros de investigación, donde desarrollan

sus tareas alrededor de novecientos investigadores/as y cerca de mil doscientos becarios/as, que en conjunto representan un 10% de la producción científica nacional. Sumado a lo anterior, entre los/as doctores/as formados/as en nuestro país, 25% obtuvo su doctorado en Exactas (FCEyN, 2021). Es reconocida a nivel nacional e internacional por la formación que ofrece y el perfil de sus investigadoras/es. Asimismo, desde la institución se mantiene una política muy activa de comunicación pública de la ciencia, que aporta en su formación tanto a estudiantes como a docentes e investigadores/as la importancia de comunicar lo que se investiga y enseña en Exactas.

La facultad aloja a nueve mil estudiantes y su plantel docente está conformado por mil novecientas sesenta y seis personas entre profesoras/es, en su mayoría investigadores/as y docentes auxiliares, cuya designación depende de concursos donde se evalúan antecedentes y se realizan pruebas de oposición, donde, en este caso, el 46% son mujeres y el 54% varones (Base de datos de la FCEyN, 2021). Cabe señalar que, a medida que el escalafón docente aumenta la desigualdad es mayor. Mientras que para ayudantes de primera la proporción de mujeres se encuentra aproximadamente en un 50%, en profesoras titulares esta proporción es de un 35% (FCEyN, 2019a).

Los estudios, primero denominados de la mujer y posteriormente de género, tienen más de treinta años de desarrollo en las universidades nacionales argentinas (Ciriza y Rodríguez Agüero, 2021; Garrido, Louys, García Vargas, Sánchez y Guevara, 2021; Martín, 2021). Si bien no lo fue en términos disciplinares ni tampoco de áreas o institutos de investigación específicos, esta agenda también supo permear

en Exactas. Dicha historia se puede desglosar, por un lado, en aquellas actividades que pretendían reflexionar, relevar y difundir datos en torno al rol y las dificultades de la mujer en la ciencia y, por otro, en algunas líneas de investigación relacionadas con la temática. La creación en 1994 de la Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología (RAGCyT) por el impulso de la Dra. Ana Franchi, química de la FCEyN<sup>3</sup>, junto con las Dras. Diana Maffía y Silvia Kochen, constituyó un hito. Esta plataforma reivindicativa permitió reunir a investigadoras y docentes de la FCEyN, de la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) de la UBA y de otras pertenencias institucionales. Además, algunas de las actividades e instancias de debate en torno a la temática entre colegas y personalidades reconocidas de diferentes organismos nacionales e internacionales, de las cuales existen registros institucionales, fueron el Seminario sobre Ciencia y Técnica (1997) y el Segundo Congreso Internacional “Mujeres, Ciencia y Tecnología” (1998), organizados por RAGCyT; el Coloquio de Física “La mujer en la astronomía” (1998); el Foro Regional de UNESCO “Mujeres, Ciencia y Tecnología” (1998) y la iniciativa GenTec de UNESCO para Iberoamérica, coordinada por Exactas y el Centro de Estudios sobre Ciencia, Desarrollo y Educación Superior (2001).

A poco de comenzar el siglo XXI, la agenda académica sobre géneros y sexualidades tuvo un crecimiento exponencial en sinergia con la ampliación tanto del sistema de ciencia y tecnología como del plexo normativo de derechos<sup>4</sup>, que

3. Actual investigadora Superior del CONICET y presidenta de dicho organismo desde diciembre de 2019.

4. Algunas de estas transformaciones normativas consistieron en la sanción de las leyes nacionales N° 25.929 de Parto Humanizado (2005), N° 26.150 de Educación Sexual Integral (2006), N° 26.218 de Matrimonio Igualitario (2010), N° 26.657 de Salud mental (2010), N° 26.743 de Identidad de Género (2012),

impactó aun en disciplinas por fuera de las sociales y humanidades. Desde 2007, grupos de trabajo del Centro de Formación e Investigación en Enseñanza de las Ciencias (CEFIEC) de la FCEyN llevaron adelante líneas de investigación relacionadas con la perspectiva de género en la enseñanza de las ciencias exactas y naturales y transfirieron estos conocimientos a la formación y enseñanza de las sexualidades en distintas materias de los profesorados de Exactas<sup>5</sup>.

Hasta que se produjo un giro copernicano para estos temas en las universidades y también en tantos otros ámbitos. Como señalamos en la introducción, la fecha del 3 de junio de 2015 es ineludible. Las movilizaciones convocadas bajo el *hashtag* #NiUnaMenos y sus efectos, permitieron que las demandas y acciones feministas que ya estaban sucediéndose en varias instituciones de educación superior cobraran otra fuerza y legitimidad social. Una de las expresiones de esto último fue el proceso de elaboración, aprobación e implementación de protocolos para el abordaje de situaciones de violencia de género en las universidades públicas. Proceso que resultó potenciado por la conformación en septiembre de 2015 de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias<sup>6</sup> y por el trabajo colectivo

Nº 26.791 de Femicidio y Crímenes de Odio (2012) y Nº 26.862 de Reproducción Humana Asistida (2013) y la aprobación del Código Civil y Comercial de la Nación (2015) y de las resoluciones Nº 1507/2015, 1508/2015 y 1509/2015 del Ministerio de Salud de la Nación que modifican la reglamentación de las leyes Nº 22.990 de Sangre y Nº 25.929 de Parto Humanizado.

5. Específicamente, los equipos dirigidos por la Dra. Elsa Meinardi y el Dr. Agustín Adúriz Bravo. Para más información, consultar las páginas web de los grupos de trabajo: <https://sites.google.com/a/ccpems.exactas.uba.ar/didabio/home> y <https://sites.google.com/a/ccpems.exactas.uba.ar/gehyd/home>.

6. Pasó a denominarse Red de Género (RUGE), luego de su reconocimiento como red formal del Consejo Interuniversitario Nacional (que es un organismo

y en red que pudo realizarse desde esa plataforma (Martin y Rovetto, 2021). Para el caso de la UBA, en el Protocolo que fue sancionado en diciembre de 2015 se dispuso un plazo de ciento ochenta días hábiles administrativos y se solicitó a cada unidad académica la designación de una persona como referente y responsable.

Luego de que la decana de la FFyL, Graciela Morgade, designó la comisión *ad hoc* “No a la violencia de género” (resolución de la decana N° 1362/2016), el decano Juan Carlos Reboreda (2014-2018 y 2018-2022) decidió impulsar la creación de =GenEx. En julio de 2016, el órgano de cogobierno de Exactas dispuso que las tareas del programa sean: a) Realizar actividades y campañas de prevención y concientización, en torno a la naturalización de cualquier tipo de discriminación, maltrato, hostigamiento o acoso ejercido en razón de diferencias de género u orientación sexual; b) Recibir e intervenir ante consultas y denuncias por este tipo de situaciones; c) Participar en la articulación de las acciones que surjan de la UBA y del resto de las Facultades en el marco del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”<sup>7</sup>; d) Establecer vínculos interinstitucionales al interior de la FCEN y con otras facultades de la UBA y universidades nacionales para fortalecer el funcionamiento de =GenEx.

público no estatal y dedicado a la coordinación de sesenta y ocho instituciones universitarias de gestión pública), y a ser “un ámbito federal de representación que de inmediato se propuso como objetivos principales erradicar las violencias a través de políticas educativas de género” (Torlucci, Vázquez Laba y Martín, 2021: 14).

7. Aprobado por la resolución CS N° 4043/2015 y modificado por la resolución CS N° 1918/2019.

## Sin fórmulas propias y en red

Durante su primer año, el funcionamiento de =GenEx se llevó adelante con la dedicación de quien fue designada coordinadora y responsable del Protocolo ante la UBA<sup>8</sup>. En ese entonces fue clave, como espacio de género en Exactas, asumir la tarea de establecer redes y vínculos con otras facultades de la UBA, otras universidades y otros organismos con trayectoria en investigaciones sobre las temáticas de géneros y sexualidades y trayectoria de trabajo en torno a situaciones de violencia de género, en particular para acercar dichos saberes a nuestra institución y fortalecer el trabajo del programa. Por eso, uno de los primeros pasos, en octubre de 2016, fue solicitar la incorporación de =GenEx como espacio institucional a la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias. La participación en la red nos permitió interiorizarnos sobre la agenda feminista universitaria que desde allí se estaba traccionando y comprender mejor los diferentes contextos institucionales y la variabilidad de alcances y proyecciones de las acciones posibles.

El programa =GenEx participó de las reuniones periódicas que fueron convocadas desde 2017 por la Dirección General de Promoción y Protección de Derechos Humanos del Rectorado de la UBA para monitorear la implementación del Protocolo y colaborar con la misma, en tanto instancia de consulta sobre la normativa vigente. Esta nueva herramienta requirió y requiere la responsabilidad de un abordaje específico y adecuado para las situaciones a contemplar. Asimismo, supuso y supone la apertura de un espacio institucional de

8. La Dra. Ana Quaglino fue designada coordinadora desde el inicio del programa hasta la actualidad.

escucha sobre situaciones particulares que transcurrieron en relaciones educativas y laborales del ámbito universitario y con respecto a las cuales existieron y existen demandas variadas; todas dificultades que no pueden saldarse únicamente con un enfoque jurídico.

La combinación de todos estos elementos genera un primer desafío que consiste en la exigencia enorme y múltiple que recae sobre este tipo de espacios. Por eso, a poco de comenzadas las reuniones de responsables del Protocolo ante la UBA, fue sencillo para algunas reconocerse en grises similares. Esta cuestión funcionó como puntapié para el desarrollo de una red colaborativa y afectiva, que operó y opera como forma primaria de cuidado y sostén para algunos espacios institucionales de género, así como también de quienes integran sus equipos. De igual forma, resultó indispensable como práctica de trabajo y aprendizaje colectivos (Flesler; Martin; Quaglini y Spataro, 2021).

Más allá de tejer redes al interior de la universidad y con otros espacios de atención del sistema universitario nacional, =GenEx también lo ha llegado a hacer con la Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral y de Género y violencia laboral del CONICET y otras dependencias del estado, como lo son la Unidad Fiscal Especializada de violencia contra las Mujeres (UFEM), la Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas (DOVIC) del Ministerio Público Fiscal de la Nación, la Fiscalía de Violencia de Género del Ministerio Público Fiscal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Centro de Ciberseguridad del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Por otro lado, la necesidad de incorporar personal para integrarse a los espacios institucionales de género fue otro

desafío. Más aún, por lo relevante de que estas personas tuviesen perfiles adecuados y en correspondencia con el abordaje de situaciones de discriminación y violencia por motivos de género, identidad o expresión de género u orientación sexual. Estas cuestiones, a su vez, se vieron atravesadas también por la necesidad de resolver la asignación presupuestaria para ejecutar algunas de las acciones estipuladas en el Protocolo. Sobre este punto, se genera una dinámica que problematizamos: en gran medida estos espacios se sostienen por el compromiso activista de quienes los integran, lo cual atenta contra el reconocimiento y valorización de estas tareas y las personas que las llevan a cabo y sólo es posible porque se trata de espacios casi en su totalidad feminizados.

Hay que remarcar que aún en contextos políticos que parecerían favorables, persisten dificultades varias para que se reconozcan y jerarquicen las políticas de género y de abordaje de situaciones de violencia al interior de la universidad. Si bien en Exactas los procesos de reconocimiento a las ya mencionadas necesidades simbólicas y materiales (y su entrecruzamiento) fueron graduales, existió la decisión institucional de avanzar hacia una facultad más inclusiva y equitativa en términos de género, lo que estuvo acompañado también por una coyuntura política favorable a ello. Se logró acondicionar un espacio físico de atención<sup>9</sup> acorde a los principios rectores de confidencialidad y no revictimización que establece el Protocolo, se asignaron insumos de trabajo, se pudieron incorporar más y distintos perfiles profesionales

9. La atención debió pasar a la virtualidad, al igual que el dictado de clases universitarias y otras tareas administrativas propias de la institución, producto de las medidas de aislamiento y distanciamiento dispuestas ante la pandemia por COVID-19, que comenzó en marzo de 2020 y continúa hasta la actualidad.

con el transcurso de los años y, por último, la facultad dispuso de partidas presupuestarias específicas tanto para que el equipo de trabajo asista a instancias formativas y de discusión sobre la temática con otras universidades e instituciones (congresos, encuentros, jornadas, coloquios, entre otros) como para desarrollar distintas actividades de sensibilización de la comunidad de la facultad.

En la actualidad, =GenEx se encuentra integrado por personas con diferentes perfiles profesionales, lo que permite, en consonancia con los requerimientos del Protocolo, un abordaje con enfoque interdisciplinario de las problemáticas que se trabajan. Sin embargo, su fortalecimiento sigue siendo necesario dada la gran cantidad y diversidad de consultas que son recibidas y que demandan un seguimiento específico. Por otra parte, es necesario preservar a quienes integran este espacio del desgaste propio que implica todo trabajo institucional de desnaturalización y reparación de situaciones de violencia que tienen lugar dentro de la institución.

### **Acción-reacción**

Dada la relevancia de comunicar a la comunidad de Exactas la existencia del programa =GenEx y sus vías de contacto, la facultad lo difundió tempranamente en su página web, en las carteleras institucionales y en las charlas tanto de difusión de las carreras como de bienvenida a ingresantes. También se lanzó una página web de =GenEx, donde su equipo informa sobre eventos y actividades relacionadas con la perspectiva de géneros en la ciencia y comparte materiales, recursos, informes, acciones y normativa internacional, nacional, provincial y universitaria sobre la temática.

En estos años y en consonancia con la agenda feminista dentro y fuera de las universidades, Exactas llevó adelante una serie de acciones, dispositivos y actividades que desde =GenEx fueron pensadas con y a partir de la red de compañeras de espacios de género de otras facultades de la UBA o de otras universidades. Este trabajo interinstitucional permitió que las experiencias que cada cual fue adquiriendo en la elaboración e implementación de diferentes acciones pudieran ser compartidas; y producto de esa circulación se incorporaron mejoras y también surgieron otras iniciativas, que luego cada espacio adaptó en función de la idiosincrasia y las posibilidades de cada institución. A continuación, reconstruimos cierta memoria institucional de intervenciones<sup>10</sup> impulsadas desde =GenEx que no pretende ser cronológica ni exhaustiva,

10. No son objeto de este apartado ni de este trabajo las intervenciones que =GenEx realiza ante consultas y denuncias particulares brindando asesoramiento y acompañamiento psicológico y legal de carácter gratuito. Representan un promedio de cerca de trece situaciones por cuatrimestre desde julio de 2016 al mismo mes de 2021. En un marco de respeto, privacidad y no revictimización, se construye junto con la persona consultante, cuyo derecho a un ambiente no discriminatorio ni hostil por razones de identidad sexual o de género resultara afectado, acciones concretas que permitan hacer cesar dicha situación. Para ello, =GenEx se encarga de articular con las áreas de la Facultad que tienen la capacidad de ejecutar dichas acciones (Secretaría Académica, Dirección de Asuntos Jurídicos, Secretaría de Hacienda, Secretaría de Investigación, Secretaría de Hábitat, departamentos docentes, institutos de investigación, Intendencia, entre otras), con la Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral y de Género del CONICET, y con las instancias del Poder Judicial, según corresponda al caso particular y al curso de acción elegido por la persona consultante. Asimismo, el programa =GenEx ha respondido por correo electrónico ante consultas externas y también ha puesto a disposición sus recursos de información y dispositivos interdisciplinarios de asesoría, acompañamiento y denuncia para aquellos casos presentados que excedieran la competencia del Protocolo por no tratarse de relaciones laborales o educativas; ni involucrar a funcionarios/as, docentes, no docentes, estudiantes, personal académico temporario o visitante, o terceros que presten servicios en la universidad.

sino representarse en una matriz para reflexionar sobre cómo fueron construidas, y sobre algunas resistencias y redireccionamientos en el marco de un contexto político y social que suscitó tanto demandas desde distintos actores de la comunidad como respuestas institucionales.

Desde su comienzo, el programa =GenEx realizó charlas de sensibilización en algunos departamentos docentes, talleres sobre temas específicos y campañas de difusión en el marco de efemérides relevantes sobre la temática, entre otras. También llevó a cabo una charla sobre las violencias de género para toda la comunidad y un taller específicamente orientado a brindar a varones de la comunidad algunas herramientas para revisarse. Sin embargo, en este apartado nos interesa desarrollar tres dispositivos de sensibilización que fueron estratégicos por el carácter que distinguió a cada uno: apertura, obligatoriedad y especificidad.

El primero de estos dispositivos fue también una de las primeras acciones del programa y consistió en la realización de la “Primera encuesta de percepción e incidencia sobre violencia de género y/o discriminación”. Las preguntas surgieron de la adaptación que en 2017 hizo la comisión “No a la violencia de género” de la FFyL de la UBA a la encuesta llevada adelante por la Universidad Nacional de San Martín (Palumbo, 2017), quienes en ambos casos nos compartieron generosamente sus experiencias. La encuesta voluntaria, autoadministrada y anónima fue lanzada a fines de 2017 (FCEyN, 2017), permaneció abierta hasta marzo de 2019 y pudieron participar estudiantes de grado y posgrado, docentes, graduados/as y personal no docente. La completó un total de 2.214 personas y resultó un insumo central tanto para visibilizar aquellas prácticas que implican condiciones

asimétricas de transitar y habitar la universidad, según la identidad sexo-genérica de cada quien, como para diseñar, orientar y sostener las políticas por la igualdad de género que lleva adelante =GenEx. A partir de los resultados de la encuesta, que fueron presentados a la comunidad en 2019 (FCEyN, 2019b), se preparó un informe de sensibilización en el que se contempla un análisis de los resultados y también se ponen a disposición herramientas para transversalizar la perspectiva de géneros (GenEx, 2021).

El segundo dispositivo fue el de sensibilización obligatoria sobre perspectiva de géneros en la universidad. En el marco de la sanción de la Ley Micaela N° 27.499 de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran el Estado en diciembre de 2018, el órgano de cogobierno dispuso que una actividad de estas características fuese obligatoria para toda la comunidad de la facultad y le encomendó su realización a =GenEx (resolución CD N° 3330/2018). Desde el programa se elaboró un dispositivo que permitiese, por un lado, reflexionar sobre las lógicas y prácticas sexistas y sus efectos en el ámbito de la universidad y, por el otro, difundir las herramientas institucionales para abordar consultas y denuncias en el marco del Protocolo. La modalidad elegida consistió en una charla con una duración de dos horas donde se abordaron los siguientes ejes: a) los mitos y las resistencias en torno a las expresiones de violencia y discriminación de género en contextos universitarios; b) el rol y el trabajo de los programas y protocolos de género en el ámbito universitario; y c) los lineamientos del Programa =GenEx de la facultad y del Protocolo de la UBA. Mientras que para los dos primeros puntos se invitó a disertar a especialistas a cargo de equipos y espacios de género

de otras facultades de la UBA y universidades nacionales, los contenidos del último eje estuvieron siempre a cargo del programa =GenEx. Durante 2019, asistió un total de 3922 personas, entre las cuales se encontraron estudiantes, graduados/as, docentes, nodocentes y autoridades.

El tercero fue el taller de “Promotorxs para el abordaje de las violencias en la universidad” que el programa =GenEx organizó a mediados de 2019. Este dispositivo se inspiró en la adaptación realizada por la Subsecretaría de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Sociales (FSoc) de la UBA al ciclo de formación que surgió en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario. La característica de este dispositivo estuvo en el grado de especificidad, ya que los objetivos contemplados por =GenEx fueron brindar formación sobre las normativas y el marco jurídico vigente, informar acerca del procedimiento y las modalidades de abordaje contra la violencia de género enmarcados en el Protocolo de la UBA y construir herramientas básicas para asesoramientos, acompañamientos y formas de escucha activa ante situaciones de violencia de género. De este ciclo de tres encuentros participaron estudiantes, graduadas/os, docentes y nodocentes cuyo único requisito fue tener interés en hacerlo, cualquiera fuera su identidad sexogenérica. Este espacio no sólo sirvió para que las personas pudieran incorporar herramientas para promover la difusión del Protocolo y del programa =GenEx en sus carreras, departamentos, institutos o áreas de inserción en Exactas, sino también como una instancia donde poner en común sus experiencias cotidianas en tanto personas con compromiso por la temática feminista en Exactas.

Desde =GenEx hemos promovido instancias participativas para conocer algunas de las necesidades específicas de la comunidad y así repensar los modos de implementar políticas de género en Exactas. Por eso, como comentario final de las principales acciones realizadas para toda la comunidad, nos interesa recuperar parte de las repercusiones que pudimos identificar. Entre quienes luego de asistir al dispositivo de sensibilización obligatoria sobre perspectiva de géneros respondieron de manera anónima y voluntaria una encuesta de opinión<sup>11</sup>, cerca del 80% consideró “importante” o “muy importante” que existan este tipo de actividades en Exactas. Mientras que 54,8% consideró que una charla de dos horas resultaba muy extensa, para 41% fue lo adecuado y un 4,2% expresó la necesidad de que tuviese mayor duración. Asimismo, una parte señaló su interés de que sean específicas a las carreras y departamentos docentes. Finalmente, resultó significativo que, en la última pregunta de la encuesta que era abierta a dejar comentarios y sugerencias generales, la gran mayoría ponderó la parte de la actividad que correspondía a =GenEx y expresó que no creía necesario o conveniente que vinieran personas de otras disciplinas (como las sociales y de humanidades) por su manera rebuscada de explicar ideas.

En términos generales, las devoluciones a uno de los dispositivos de sensibilización que desarrollamos refuerzan nuestras convicciones de que ninguna de estas estrategias (ni la abierta, ni la obligatoria, ni la específica) resulta suficiente por sí sola. Por el contrario, es condición necesaria y suficiente que exista la convergencia de las tres junto con la transversalización de la perspectiva de géneros en

11. La encuesta de opinión fue respondida por un 42% de las personas que asistieron a alguna de las charlas.

las políticas institucionales de gestión, formación e investigación para contribuir a que Exactas sea una institución cada vez más inclusiva, equitativa y democrática.

### **Reflexiones finales y desafíos a futuro**

Quienes integramos este tipo de espacios institucionales reconocemos la importancia de ejercitar la escucha atenta y la revisión de nuestras propias prácticas. A su vez, consideramos que estos valores pueden ser trasladados al espacio institucional. Por otro lado, pero en un sentido similar, aquellas instancias de evaluación que permiten conocer los resultados de las intervenciones son sumamente valiosas porque promueven procesos de aprendizaje para la mejora continua de la gestión y la reelaboración de políticas y planes públicos. Al servir las conclusiones y recomendaciones de este tipo de insumos como base para planificaciones futuras, cumplidos cinco años del funcionamiento de =GenEx, nos pareció oportuno y necesario atravesar una instancia de evaluación externa. Además de resultar un proceso sumamente enriquecedor para revisar nuestros objetivos y dinámicas como equipo de trabajo, la evaluación externa sugirió un conjunto de posibles líneas de trabajo a futuro.

En primer lugar, será necesario profundizar las acciones de intervención, acompañamiento y asesoramiento ante situaciones de violencia de género o discriminación por identidad de género, expresión de género u orientación sexual, que se enmarcan en el Protocolo. Asimismo, brindar asesoramiento y acompañamiento a integrantes de nuestra comunidad que viven estas situaciones pero, al suceder en vínculos sin relación laboral y educativa, quedan por fuera

del amparo de la herramienta del protocolo. A su vez, considerando que estos espacios de escucha abrieron un portal para conocer otros tipos de violencias o conflictos, es necesario continuar colaborando en una “derivación” responsable de estas situaciones a los espacios institucionales dentro y fuera de la universidad que pueden colaborar.

Otra línea será la de diseñar, a partir de las demandas de nuestra comunidad, capacitaciones específicas a menor escala y con un enfoque en ámbitos de Ciencia y Técnica. Igualmente, será clave en una próxima etapa poner énfasis en capacitaciones y talleres sobre nuevas masculinidades que aún están pendientes. En otro orden, se propone la creación de un espacio de atención para toda la comunidad donde puedan acercarse a buscar información –en un marco de confidencialidad y perspectiva de derechos– sobre diversos temas vinculados a la salud sexual, aprovechando que otras facultades y universidades los han implementado tempranamente y que nos pueden aportar con sus experiencias. También promover la discusión para revisar los espacios de la facultad y alrededores de la Ciudad Universitaria, con una perspectiva de género que contemple las diferentes subjetividades y con las herramientas concretas provistas por los resultados de un proyecto de investigación en curso<sup>12</sup>.

12. Desde 2019, =GenEx colabora con el equipo interdisciplinario que lleva adelante el proyecto relacionado al uso del espacio de las personas que estudian y trabajan en Ciudad Universitaria denominado “Estudios sobre diseño, géneros y espacio” (2020-2021), enmarcado en instituto Gino Germani y conformado por docentes e investigadores de la Facultad de Ciencias Sociales, la Dra. Carolina Spataro y el Dr. Rafael Blanco, y de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo la Mg. Griselda Flesler (Titular de la Cátedra “Diseño y estudios de Género”). El proyecto cuenta con financiamiento externo en el marco del *Gendered Design in STEAM in LMICs* de la Carleton University (Canadá).

A lo largo de estos años, como hemos destacado, el trabajo en red con otras facultades, universidades e instituciones nos permitió avanzar con la realización de acciones e intervenciones realizadas desde =GenEx. De la misma manera entendemos que será necesario fortalecer aún más el trabajo y la articulación, por un lado, con el claustro no docente para avanzar en sensibilizaciones específicas y, por el otro, con integrantes de los diferentes departamentos docentes y también con el claustro estudiantil, para llevar adelante acciones concretas que permitan transversalizar la perspectiva de géneros en la currícula de las diferentes carreras y profesorados. Imaginamos esto a través de comisiones de trabajo con las diferentes carreras y departamentos docentes.

Creemos fuertemente que el trabajo realizado y los nuevos desafíos, que se plantean a futuro, harán de las instituciones que transitamos lugares con mayor bienestar, más igualitarios e inclusivos. Pero esto sólo será posible si existe un acompañamiento institucional contundente, a la par de un trabajo interdisciplinario, interinstitucional y colaborativo entre quienes forman parte de los espacios de género en los distintos ámbitos de la sociedad.

## Referencias bibliográficas

- Ciriza, Alejandra y Rodríguez Agüero, Eva (2021). Genealogías de los estudios feministas en las universidades nacionales: una cartografía provisoria. En Ana Laura Martin (comp.), *Ruge, el género en las universidades* (pp. 164-184). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RUGE-CIN.
- Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (2017). *Encuesta sobre violencia de género*. Recuperado de <https://exactas.uba.ar/encuesta-sobre-violencia-de-genero/>.
- \_\_\_\_\_ (2019a). *Sensibilización sobre perspectiva de géneros*. Recuperado de <https://exactas.uba.ar/genex/wp-content/uploads/2020/05/Sensibilizacion-sobre-perspectiva-de-genero.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2019b). *Encuesta sobre violencia de género en Exactas*. Recuperado de <https://exactas.uba.ar/encuesta-sobre-violencia-de-genero-en-exactas>
- \_\_\_\_\_ (2021). *Breve historia de la facultad* Recuperado de [.https://exactas.uba.ar/institucional/la-facultad/historia/](https://exactas.uba.ar/institucional/la-facultad/historia/)
- Flesler, Griselda; Martin, Ana Laura; Quaglino, Ana y Spataro, Carolina (2021). Buenas compañeras: genealogía de un modo colaborativo y feminista de trabajo en la universidad. En Daniela Losiggio y Mariela Nahir Solana (coords.), *Acciones y debates feministas en las universidades* (pp. 85-112). Florencio Varela, Buenos Aires: UNAJ Editorial.
- Garrido, Beatriz; Louys, Liliana; García Vargas, Alejandra; Sánchez, Luz del Sol; Guevara, Beatriz (2021). Los espacios institucionales de estudios de género como lugares de construcción e incidencia feminista en tres universidades del noroeste argentino. En Ana Laura Martin (comp.), *Ruge, el género en las universidades* (pp. 185-199). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RUGE-CIN.

- GenEx (2021). *Las violencias de género en Exactas. Resultados de la encuesta sobre la temática en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires (2017-2019) y herramientas para transversalizar la perspectiva de géneros*. Recuperado de [https://exactas.uba.ar/genex/wp-content/uploads/2021/05/2021informe\\_encuesta.pdf](https://exactas.uba.ar/genex/wp-content/uploads/2021/05/2021informe_encuesta.pdf)
- Martin, Ana Laura (2021). Estrategias y articulaciones en torno a las violencias en las instituciones de educación superior. En Ana Laura Martin (comp.). *Ruge, el género en las universidades* (pp. 96-111). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RUGE-CIN.
- \_\_\_\_\_ y Rovetto, Florencia (2021). Las violencias de género y los feminismos en las universidades: una nueva etapa. En Ana Laura Martin (comp.). *Ruge, el género en las universidades* (pp. 39-56). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RUGE-CIN.
- Palumbo, Mariana (2017). *Pensar(nos) desde adentro. Representaciones sociales y experiencias de violencia de género*. San Martín, Buenos Aires: UNSAM Edita.
- Resolución del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires N° 1697/2016. Creación del Programa por la Igualdad de Género (=GenEx). 25 de julio de 2016. Recuperado de <https://exactas.uba.ar/genex/wp-content/uploads/2021/05/cd-1697-16-1.pdf>
- Resolución del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires N° 3330/2018. Realización de actividades de sensibilización obligatorias para la comunidad. 17 de diciembre de 2018. Recuperado de <https://exactas.uba.ar/genex/wp-content/uploads/2021/05/Actividades-de-sensibilizacion-obligatorias-CD-18-3330-1.pdf>

- Resolución del Consejo Superior de la Universidad de Buenos Aires N° 4043/2015. Creación del Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual. 9 de diciembre de 2015. Recuperado de [https://exactas.uba.ar/genex/wp-content/uploads/2021/04/Protocolo-ViolenciaGenero\\_UBA\\_CS4043\\_15.pdf](https://exactas.uba.ar/genex/wp-content/uploads/2021/04/Protocolo-ViolenciaGenero_UBA_CS4043_15.pdf)
- Resolución del Consejo Superior de la Universidad de Buenos Aires N° 1918/2019. Modificación del Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual. 19 de noviembre de 2019. Recuperado de <https://exactas.uba.ar/genex/wp-content/uploads/2021/04/protocolo-2.0.pdf>
- Torlucci, Sandra; Vázquez Laba, Vanesa y Martin, Ana Laura (2021). Introducción. En Ana Laura Martin (comp.), *Ruge, el género en las universidades* (pp. 11-21). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RUGE-CIN.
- Trebisacce, Catalina y Dulbecco, Paloma (2021). Feminismos universitarios en la elaboración de protocolos contra las violencias (2014-2019). En Ana Laura Martin (comp.), *Ruge, el género en las universidades* (pp. 69-95). Ciudad Autónoma de Buenos Aires:RUGE-CIN.



## **Bios de autoras y autores**

### **Florencia Laura Rovetto**

Licenciada en Comunicación Social por la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario (UNR). Magister en Comunicación y Educación y Doctora en Periodismo y Ciencias de la Comunicación por la Universidad Autónoma de Barcelona. Investigadora Independiente de CONICET. Directora del Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género (CIFEG) de la Facultad de Ciencia Política y RR.II. UNR. Integrante de la Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral y de Género de CONICET. Trabaja desde 2019 en la Secretaría del Área de Género y Sexualidades de la UNR.

### **Luciano Fabbri**

Doctor en Ciencias Sociales (UBA) y Licenciado en Ciencia Política (UNR). Se desempeñan como secretaria y coordinador del Área de Género y Sexualidades del Rectorado de la UNR, respectivamente.

### **Dolores Castellá**

Licenciada en Ciencia Política por la Universidad Nacional de Rosario, becaria doctoral de CONICET, miembro del Área de Género y Sexualidades de la UNR e integrante del Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género (CIFEG-UNR).

### **Paulina Teglia Palermo**

Licenciada en Ciencia Política por la Universidad Nacional de Rosario. Docente de Teoría Sociológica II (FCPOLIT-UNR), miembro del Área de Género y Sexualidades de la UNR y secretaria técnica del Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET-UNR).

### **Mariel Zanucoli**

Licenciada en Ciencia Política por la Universidad Nacional de Rosario, docente e investigadora de la UNER y miembro del Área de Género y Sexualidades de la UNR.

### **Carolina Spataro**

Doctora en Ciencias Sociales, Magíster en Comunicación y Cultura, Licenciada en Ciencias de la Comunicación (Universidad de Buenos Aires). Investigadora del CONICET y miembro del equipo de coordinación de la Red Federal de Género y Diversidades del organismo. Subsecretaria de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA y docente de la misma facultad. Integrante de la Red Interuniversitaria por la Igualdad y Contra las Violencias.

### **Ana Laura Azparren**

Licenciada en Sociología y Profesora de Enseñanza Secundaria, Normal y Especial en Sociología (UBA). Magíster en Estudios Urbanos (Universidad Nacional de General Sarmiento) y Doctora en Ciencias Sociales (UBA). Jefa de Trabajos Prácticos de la materia “Aporte de la Teoría del Género al Análisis de lo Social” (carrera de Sociología, UBA). Becaria posdoctoral del CONICET (2021-2024) e integrante del Grupo interdisciplinario “No a la violencia de género” (Facultad de Ciencias Sociales, UBA).

**Victoria Imperatore**

Licenciada en Sociología (UBA) y Doctoranda en Ciencias Sociales de la UBA. Es becaria doctoral del CONICET (período 2020-2025) con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani (Facultad de Ciencias Sociales-UBA). Actualmente investiga sobre la implementación de dispositivos dedicados a la salud sexual integral en el ámbito universitario.

**Marcela País Andrade**

Licenciada en Sociología y Doctora de la Facultad de Filosofía y Letras (Área de Antropología); ambas por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Investigadora de CONICET en el Instituto de Ciencias Antropológicas, FFyL-UBA. Profesora regular en la carrera de Trabajo Social (UBA). Dicta cursos de posgrado en diferentes universidades nacionales. Ha publicado libros y artículos académicos en diferentes revistas. Sus temas de trabajo son: cultura, gestión, política y géneros/feminismos.

**Débora D'Antonio**

Doctora en Historia por la Universidad de Buenos Aires e investigadora del CONICET. Integra además el Instituto de Investigaciones en Estudios de Género de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA y es profesora de grado y posgrado en la misma casa de estudios. Es autora del libro *La prisión en los años setenta: Historia, género y política* (2016) y compiladora de *Deseo y represión: Sexualidad, Género y Estado en la historia reciente argentina* (2015). Actualmente es co-coordinadora del Observatorio de Violencia Laboral y de Género del CONICET.

### **Silvia Elizalde**

Doctora en Antropología (UBA) e Investigadora Independiente de CONICET, con sede en el Instituto de Investigaciones en Estudios de Género de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA. Profesora Titular Regular de la Facultad de Periodismo y Comunicación Social de la UNLP y Directora del Programa de Actualización en Comunicación, Géneros y Sexualidades de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Autora de *Tiempo de chicas. Identidad, cultura y poder* (Grupo Editor Universitario, 2015), y autora y compiladora de *Jóvenes en cuestión. Configuraciones de género y sexualidad en la cultura* (Biblos, 2011) y de *Género y sexualidades en las tramas del saber* (Libros del Zorzal, 2009). Integrante del Observatorio de Violencia Laboral y de Género del CONICET.

### **Gemma Escrig Gil**

Licenciada en Derecho y Máster en “La mediación en la sociedad de la Información: nuevos perfiles profesionales de intervención en el siglo XXI” de la Universitat Jaume I de Castellón. Desde 2002 es coordinadora de Servicios Generales de la Fundación Isonomía colaborando con distintas organizaciones en los procesos de implantación de planes de igualdad.

### **María José Ortí Porcar**

Licenciada en Psicología y Máster en “La mediación en la sociedad de la Información: nuevos perfiles profesionales de intervención en el siglo XXI” de la Universitat Jaume I de Castellón. Desde el 2002 desarrolla su labor profesional como coordinadora del área social de la Fundación Isonomía, impulsando la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género en el ámbito municipal.

### **María José Senent Vidal**

Profesora Titular en el Departamento de Derecho Privado de la Universitat Jaume I. Ha realizado actividad docente, en primer y segundo ciclo, grado, máster y doctorado; principalmente en las titulaciones y grados de Informática, Publicidad, Ciencias Empresariales y Relaciones Laborales de la Universitat Jaume I, así como en el Máster Economía Social (Cooperativas y Entidades No Lucrativas) de la Universitat de València. Actualmente es vicepresidenta de la Fundación Isonomia y directora del Máster Oficial en Igualdad y Género en el ámbito público y privado, Interuniversitario e Internacional (*online*), y miembro del Grupo de investigación consolidado *Derecho y género* de la Universitat Jaume I, en el cual centra su investigación, principalmente, en los ámbitos de la aplicación de la perspectiva de género al Derecho mercantil, del Derecho de la economía social, y del Derecho de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

### **Ana Quaglino**

Doctora en Ciencias Biológicas por la Universidad de Buenos Aires, Secretaria Adjunta de Extensión, Cultura Científica y Bienestar y desde 2016 coordinadora de =GenEx, el Programa por la Igualdad de Género de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires y referente del Protocolo ante la universidad.

### **Paloma Dulbecco**

Licenciada en Ciencia Política, especialista en “Comunicación, Géneros y Sexualidades” y doctoranda en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Ha participado en distintos proyectos de investigación en temáticas

de género, sexualidad, religión y consumos de drogas, desde 2013, en el Área de Salud y Población del Instituto de Investigaciones Gino Germani (UBA). Integró el Programa por la Igualdad de Género de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA entre 2019 y 2021. Se desempeña como docente en las materias “Aporte de la Teoría del Género al Análisis de lo Social” de la carrera de Sociología, y “Filosofía y Métodos de las Ciencias Sociales” de la carrera de Ciencia Política de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Organizadora de la Feria del Libro Feminista-FilFem.

### **Mauricio Mendiluce**

Licenciado en Ciencias Matemáticas por la UBA y actualmente doctorando en Matemática con beca CONICET en el Departamento de Matemática de la FCEyN. Integra desde 2019 el equipo del Programa por la Igualdad de Género (=GenEx) de la FCEyN. Durante estos años ha realizado diversas capacitaciones y talleres en temáticas de género. Colaboró con publicaciones realizadas por =GenEx y asistió a encuentros interuniversitarios como el “Encuentro Interuniversitario sobre Hombres y Masculinidades. Contra las violencias y los privilegios machistas en las universidades - UNAM”.

**Cuadernos feministas para la transversalización** es una edición conjunta entre UNR Editora y el Área de Género y Sexualidades, que reúne artículos de docentes e investigadorxs de referencia en el campo intelectual y académico local, nacional e internacional. Con esta política editorial buscamos contribuir a nutrir las estrategias de transversalización de la perspectiva de género a nivel curricular, en el marco de las iniciativas impulsadas por nuestra gestión en avanzar hacia **#LaUniversidadQueQueremos**; inclusiva, diversa, popular y profundamente feminista.

Este libro utiliza las tipografías **Chivo**, **Grenze** y **Faustina** desarrolladas por Omnibus-Type.

*Cuadernos feministas para la transversalización* es una edición conjunta entre UNR Editora y el Área de Género y Sexualidades, que reúne artículos de docentes e investigadorxs de referencia en el campo intelectual y académico local, nacional e internacional. Con esta política editorial buscamos contribuir a nutrir las estrategias de transversalización de la perspectiva de género a nivel curricular, en el marco de las iniciativas impulsadas por nuestra gestión en avanzar hacia #LaUniversidadQueQueremos; inclusiva, diversa, popular y profundamente feminista.

Si bien en los últimos años asistimos —y protagonizamos— un proceso de creciente institucionalización y jerarquización de una agenda de debates, demandas y propuestas que, históricamente, habitó los márgenes y periferias de nuestras universidades, los feminismos académicos somos ante todo feminismos, lo cual supone empujar los límites más allá de lo establecido. Límites siempre históricos, situados y contingentes que precisan ser identificados, analizados y politizados en el marco del diseño de estrategias orientadas a trascenderlos.

Por eso afirmamos que no alcanza con *incluirnos* (en un orden imperturbable) sino que es necesario avanzar en procesos de despatriarcalización institucional a través de la transversalización de las perspectivas feministas en las agendas universitarias. En este cuaderno compartimos producciones inéditas que sistematizan reflexiones, intervenciones y experiencias de transversalización de la perspectiva de género y sexualidades en investigación, extensión y gestión universitaria, buscando así contribuir a su fortalecimiento institucional en el marco de las políticas universitarias.

