

Movimiento feminista y políticas de género en el sistema universitario argentino

Feminist movement and gender policies in the Argentine university system

Vanesa Vazquez Laba

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Universidad Nacional de las Artes

<https://orcid.org/0000-0002-1889-1038>

vanesavazquez.laba@gmail.com

Mailén Pérez Tort

Universidad Nacional de San Martín

<https://orcid.org/0000-0003-3325-9521>

mailenperez@gmail.com

Fecha de envío: 14 de mayo de 2021. Fecha de dictamen: 31 de octubre de 2021. Fecha de aceptación: 27 de diciembre de 2021.

Resumen

El presente artículo propone un análisis sobre el impacto del movimiento feminista universitario nucleado en la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE), del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), en el sistema universitario argentino.

Para ello se trabajó con datos cuantitativos provenientes de un diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en las instituciones universitarias realizado por la RUGE en 2020. El diagnóstico relevó información de 60 universidades nacionales y provinciales sobre políticas de género y las acciones colectivas para llegar a producir e implementar esas políticas.

En relación con los resultados, observamos que el movimiento feminista universitario, en pocos años, pudo generar cambios en las instituciones de educación superior promoviendo protocolos de actuación frente a situaciones de discriminación y

violencia de género, capacitaciones sobre la temática en el marco de la “Ley Micaela” y espacios institucionales para garantizar las políticas de género.

No obstante, también se detectaron obstáculos relevantes para el crecimiento y promoción de las políticas de género que se podrían traducir en los futuros desafíos de las feministas universitarias.

Abstract

This article analyzes the impact of the feminist university movement nucleated in the Interuniversity Network for Gender Equality and Against Violence (RUGE) of the National Interuniversity Council (CIN), in the Argentinian university system.

Quantitative data was collected during a diagnosis for the implementation of gender policies in universities, which was carried out by the RUGE in 2020 and coordinated by the authors of this article.

The diagnosis revealed information about gender policies, and the collective actions that promoted, produced and implemented them, in 60 national and provincial universities.

The results show how in a few years, the feminist university movement enabled changes in the higher education institutions, promoted action protocols against situations of discrimination and gender violence, enforced the “Ley Micaela” through the training of public officers, and institutional spaces to guarantee gender policies.

Nevertheless, major obstacles to the enhancement and promotion of gender policies were detected, which could become tomorrow’s challenges for university feminists.

Palabras clave: movimiento universitario feminista; políticas de género; violencia de género; poder; universidad.

Keywords: feminist university movement; gender policies; gender-based violence; power; university.

El feminismo se ha perpetuado cuerpo a cuerpo.

Y cuerpo a cuerpo seguirá avanzando.

Mari Luz Esteban (2019)

Introducción

Se observa que estamos transitando una “época de efervescencia feminista”, como sostiene Justa Montero (2019). El movimiento de mujeres y feministas, movilizó en el *#NiUnaMenos*, en los paros internacionales de mujeres *#8M* y en los *#PañuelazoPorElAbortoLegal* en la Argentina, profundizó en los últimos años sus demandas contra las violencias sexistas, femicidios y travesticidios/transfemicidios, la precarización y la deuda con las mujeres y el aborto legal.

Estas manifestaciones masivas en las calles, las aulas, los lugares de trabajo, tienen que ver con el reconocimiento de las múltiples opresiones sobre los cuerpos y las vidas de las mujeres y las disidencias sexuales, atravesados por condiciones objetivas de clase social, etnia, migración, nacionalidad y grupo etarios, entre otras.

Las feministas en las universidades originaron un movimiento específico, un “nosotras” político a partir del objetivo de transformar las instituciones universitarias con el objetivo de erradicar las violencias sexistas y el androcentrismo del conocimiento. Representa el ejercicio de una forma de hacer política “feminizando la política” (Montero, 2019), es decir, a partir del trabajo en red, colaborativo y amoroso.

Los hechos de la actualidad no serían posibles sin dos antecedentes: las primeras egresadas universitarias y el Primer Congreso Femenino en 1910. Dichos hitos marcaron el inicio de un *continuum* de transformaciones en el sistema universitario dado no solo por la incorporación masiva de las mujeres, sino, a su vez, por la creación de los estudios de mujeres y de las teorías de género y *queer*, junto a los institutos de investigación, en la década de 1990 y, en la actualidad, con lo que se ha denominado la “segunda gran reforma” universitaria (Vazquez Loba y Pérez Tort, 2019)¹.

Esta “reforma” considera la importancia de la transformación de las universidades en términos de inclusión e igualdad de género. Inaugurada en 2014, a través del activismo de docentes, investigadoras, no docentes, estudiantes, decanas y rectoras, quienes comenzaron un proceso de discusión sobre las situaciones de discriminación y violencias de género que operan en los ámbitos académicos y universitarios, la creación de los protocolos de actuación frente a situaciones de

discriminación y violencia de género² fue la puerta de entrada de las políticas de género en las universidades y de sus transformaciones estructurales.

La incorporación de la problemática de la violencia de género a la agenda institucional produjo, simultáneamente, dos cuestiones concretas: por un lado, la generación de saberes desde la intervención de los casos dentro de las universidades; y por el otro, los saberes político institucionales para el avance de las políticas de género e igualdad. Ambos saberes fueron retroalimentados por el trabajo colectivo en red y la feminización de la política a raíz de la creación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE), en 2015, institucionalizada en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) en 2018.

Este proceso conllevó a que se abrieran otros debates de la agenda feminista, como justicia feminista y procesos disciplinarios de intervención en situaciones de violencia de género y sus sanciones; es decir, “la estrategia punitivista” (Vazquez Laba, Palumbo y Puglia, 2018); la corresponsabilidad de los cuidados familiares en las instituciones para asegurar condiciones de trabajo docente y no docente; la permanencia para las/los estudiantes madres y padres; las licencias a las personas que atravesaron una situación de violencia de género; lenguaje inclusivo; el cupo laboral a personas travestis, transexuales y transgéneros, entre otros temas.

El presente artículo está organizado de la siguiente manera: en el primer apartado, desarrollamos la relación de las mujeres y los feminismos con la universidad a través de hitos desde fines del siglo XIX hasta la actualidad, y presentamos cómo ha sido el proceso de inclusión de la agenda feminista en las instituciones universitarias. En el segundo apartado, desarrollamos las políticas de género promovidas en el sistema universitario, a la vez que analizamos su impacto. En el tercer apartado, describimos las formas en que esas políticas de género pudieron concretarse, mientras que otras no, a partir del trabajo de alianzas y articulaciones de las feministas universitarias. Por último, las reflexiones finales.

Apartado metodológico

El presente artículo es producto del análisis cuantitativo de los resultados obtenidos del informe final del *Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino*, realizado durante 2020, en el marco de un convenio entre la RUGE-CIN y la Iniciativa *Spotlight*³. La investigación relevó información de 60 universidades nacionales y provinciales⁴, a través de 161 encuestas virtuales,

realizadas mediante videollamada. De estas, 49 fueron respondidas por rectores/as, 60 por representantes institucionales en la RUGE⁵ y 52 por referentes de los espacios de atención de casos de violencia y discriminación por razones de género de las universidades. En paralelo, se realizaron encuestas telefónicas anónimas a 93 docentes, 242 estudiantes y 32 trabajadores/as no docentes de distintas universidades⁶. Para cada uno de los actores, se confeccionaron cuestionarios diferenciados, en consonancia con sus tareas y funciones específicas dentro de la universidad, en relación con las políticas de género y respecto de la problemática de la violencia en particular. En el presente artículo, se presenta el análisis de los datos obtenidos a partir de la aplicación de ambos instrumentos.

Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por un comité de expertas⁷ en el tema y por la Comisión Ejecutiva de la RUGE⁸.

La RUGE: Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias

Si bien existen estudios que discuten la idea de “movimiento” en el feminismo aludiendo a la diversidad de identidades, a las diferencias en las agendas y a las divergencias en algunas posiciones, y prefieren hablar de “movilizaciones feministas” (Esteban, 2019), en este trabajo consideramos pertinente hablar de “movimiento feminista” identificando puntos en común en la *praxis*.

En el caso de las feministas en las universidades, como veremos en este apartado, si bien existen diferencias y divergencias sobre algunos temas de agenda nacional —por ejemplo, sobre el debate de la prostitución y el trabajo sexual; o mismo dentro de la violencia contra las mujeres, posiciones más victimizantes y punitivistas, y otras que no lo son—, el proceso de transformación de los últimos años se generó desde el “hacer en común” (Esteban, 2019) que conllevó a la construcción de una Red.

La relación entre feminismos y universidad en Argentina tiene sus inicios a principios del siglo pasado. Una primera etapa, a fines del siglo XIX y principios del XX, con las pioneras que dieron sus primeros pasos dentro del espacio universitario: la primera egresada de la Universidad Nacional de Buenos Aires, en 1885, como farmacéutica, fue Élide Passo; Cecilia Grierson, como médica, en 1889; y Elvira López, en 1901 se doctoró en Filosofía con una tesis que instauró el feminismo como problema de investigación en la academia argentina: “El movimiento feminista”

(Barrancos, 2007).

Asimismo, en este mismo período, se llevó a cabo el Primer Congreso Femenino Internacional, en 1910, en la Argentina, y marcó un hito colectivo importante ya que reunió a los primeros feminismos locales e internacionales, como así también permitió elaborar de forma organizada y colectiva la primera agenda feminista, que incluyó una vasta cantidad de temas respecto de los derechos civiles, laborales y políticos de las mujeres con el objetivo de “establecer lazos de unión entre todas las mujeres del mundo” (Asociación Universitarias Argentinas, 2008: 29).

Finalizando el siglo XX, se concretó otro salto importante en la agenda académica de estudios feministas que tuvo como eje la creación de programas, institutos y centros de investigación que promovieron las lecturas de feministas internacionales (Martin, 2021). A diferencia de lo que sucedió en décadas pasadas, el activismo empezaba a dialogar y producir en la academia, tomando la experiencia de las mujeres como objeto de investigación. En esta etapa comenzaron algunas indagaciones incipientes dentro del marco de los estudios de mujeres y sobre las violencias contra las mujeres bajo el impulso de los que se estaban llevando adelante en Europa, y principalmente en España⁹.

Una tercera etapa la podríamos situar a partir de 2014 con la aprobación de los protocolos de actuación frente a las situaciones de discriminación y violencia de género en las universidades, por lo que se abre una nueva etapa de activismo dentro de las universidades. Comienza entonces un desarrollo de políticas de género institucionales transversalizando las áreas sustantivas: investigación, formación y extensión. Como sostiene la historiadora Ana Laura Martín, se entiende esta etapa como una segunda refundación de los estudios feministas en las universidades o “la gran reforma”, como la definió en un artículo la periodista Marta Vassallo (Vazquez Laba y Pérez Tort, 2019).

En 2015, se lanzó la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE), en la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), con la participación de más de 20 universidades, facultades e institutos. En sus inicios, se definió como un espacio de promoción de actividades académicas, experiencias de gestión e intervención, como así también de circulación de ideas y propuestas para la transversalización de la perspectiva de género en el sistema universitario. La Red es un movimiento de universidades que —a partir de la acción colectiva e individual de académicas feministas con trayectoria en la producción de conocimiento, estudio y

activismo en los temas de sexualidades, géneros y violencias— ha conseguido dar un paso fundamental e inédito: la acción colectiva universitaria frente a las violencias sexistas. Si bien dicha Red se creó antes del “Ni Una Menos” —movimiento colectivo que viene organizando desde 2015 movilizaciones masivas en torno a las demandas de erradicación de la violencia contra las mujeres en Argentina—, las feministas académicas supieron capitalizar esa gran movilización para traccionar “hacia adentro” las decisiones políticas frente a la problemática de la discriminación y las violencias. Para algunas universidades, esas acciones se tradujeron en la aprobación de nuevos protocolos; para otras, significó disputar mayor presupuesto y jerarquizar la importancia de las cuestiones de género en programas y acciones. Una de las particularidades del contexto actual es que la acción colectiva feminista ha logrado incidir más allá de los márgenes del movimiento feminista y, así, generar consensos internos sobre la importancia de que una institución como la universidad debe asesorar, asistir y prevenir la violencia. Estas iniciativas se venían dando de manera dispersa en algunas universidades por la militancia de las universitarias.

En 2018, la Red se incorporó al CIN¹⁰, desde donde se propuso colaborar en el diseño y desarrollo de políticas que contribuyeran a erradicar las desigualdades de género y las violencias en todo el sistema universitario. Este paso institucional fue posible a partir del trabajo político de las feministas en las universidades en articulación con las rectoras mujeres¹¹, quienes dieron la discusión política en el plenario de rectores/as en el CIN y finalmente fue aprobada. En esa instancia se convirtió en la RUGE.

La historia del movimiento feminista está dividida en olas, y generalmente esas olas coinciden con etapas temporales, pero, fundamentalmente, con cierta unicidad conceptual en relación con las opresiones de género. Como lo mencionábamos en el apartado anterior, existe en el movimiento feminista todavía, y pese a la diversidad, aspectos en común, aunque las estrategias y prácticas sean divergentes. Esto mismo se traduce en el feminismo popular anclado en los barrios; o en el feminismo de Estado, que generalmente se dedica a generar medidas institucionales para la igualdad de oportunidades; o en el feminismo autónomo, auto-organizado, que se distancia del Estado y las instituciones.

En su mayoría, igualdad, horizontalidad y diversidad fueron, y siguen siendo, los lineamientos rectores de las políticas que promueven las diferentes vertientes del movimiento feminista. En ese sentido, la política feminista se caracteriza por la “forma

de hacer común” y por la búsqueda de la igualdad de oportunidades y derechos, respetando las diferencias identitarias, étnicas, nacionales, sexuales y etarias. También, por la promoción de debates más participativos y de mayor horizontalidad.

Hoy no es posible hacer esa división de feminismos populares, autónomos e institucionalistas en la Argentina. Las feministas están desde hace décadas en muchas partes: organizaciones sociales y barriales, sindicatos, universidades, ONGs y partidos políticos, entre otras. La masividad de las movilizaciones de 2015 en adelante llevó a que muchas ideas feministas se incorporasen en lugares que nunca antes habían estado o en capas generacionales a las que no habían llegado.

En este marco es que en las universidades confluye el activismo de las jóvenes estudiantes, las docentes, las trabajadoras no docentes y las que tienen un lugar como funcionarias en la gestión. A diferencia de décadas anteriores, estamos frente a un contexto de universitarias feministas que vienen trabajando para revertir la experiencia académica sexista desde el “hacia adentro” de las universidades y a partir de la acción colectiva de la RUGE. La inclusión de la agenda feminista se manifestó en tópicos y herramientas conceptuales, en la producción de saberes feministas y en liderazgos y poder dentro de las instituciones universitarias. Esta es evidencia de una manera de hacer política feminista como nunca antes había sucedido en el sistema universitario. Como veremos, las “prácticas concretas” se tradujeron en políticas de género para la transformación social.

Protocolos, modalidades de intervención y capacitaciones contra la violencia de género

Hacer política feminista en las instituciones es, de alguna manera, “feminizar la política”. La investigadora Justa Montero escribió al respecto: “Feminizar la política incluye muchas cosas distintas, desde la mayor presencia de mujeres en el espacio público, la propia consideración de la ética y lo político, al contenido mismo de la política feminista” (Esteban, 2019: 82).

Una manera de hacer política feminista ha sido priorizar el flagelo de las violencias sexistas en las universidades, que padecen estudiantes, docentes y trabajadoras no docentes. Es por ello que la creación de los protocolos como instrumentos de protección y de garantía institucional frente a las violencias machista se enmarca en este precepto de hacer política feminista.

Como veremos, los datos relevados a partir del primer diagnóstico que se llevó

a cabo en el sistema universitario en relación con las políticas de género mostraron la eficacia de dicho instrumento para la prevención y la intervención. En la actualidad, el 79,4 por ciento de las universidades tienen protocolos, mientras que el resto se encuentra diseñando y elaborando sus proyectos para ser próximamente aprobados. La mayoría (95,7 por ciento) fueron aprobados por el órgano de cogobierno, lo que les ha dado mayor legitimidad dentro de las instituciones.

Los protocolos se ponen en marcha y se adoptan diferentes medidas para la intervención de los casos de violencia de género. En la mayoría de las universidades, prevalecen las medidas preventivas y de contención a la víctima y contraparte, que son fundamentales para cortar la situación de violencia. En menor medida, las disciplinarias —basadas en procesos sumariales—, las pedagógicas —basadas en procesos de trabajos de capacitación y charlas para la toma de conciencia del problema— y de permanencia en la institución —que son las que evitan que las estudiantes abandonen su vida académica. Este dato es interesante como indicador de las posiciones que adoptan las universidades frente a las situaciones de violencia de género y, como se observa, las medidas apuntan mayoritariamente al abordaje de los casos a través de los canales institucionales preventivos.

Tanto la creación de protocolos como las modalidades de intervención han sido impulsadas por las feministas universitarias. Asimismo, la organización de los protocolos y las intervenciones fueron diseñados a partir de los saberes conceptuales y prácticos que se fueron adquiriendo a lo largo de los años con la experiencia de la atención de casos y de los encuentros de las clínicas de casos que la RUGE empezó a promover desde 2018 (Vazquez Laba, Palumbo y Fernández, 2016). Los encuentros de “clínica de casos” funcionaron como espacios de intercambio y para evacuar consultas y dudas frente a las situaciones que se presentan en las universidades. De esta manera, se fue construyendo una metodología de trabajo basada en la filosofía de la experiencia personal e institucional sobre las formas de intervención de la violencia de género en las universidades¹².

La formación, la capacitación y la sensibilización son canales fundamentales de la *praxis* feminista. Uno de los desafíos más grandes que tiene la política feminista, y las capacitaciones, es la de sensibilizar e interpelar al otro sobre lo que no puede identificar a simple vista. En las instituciones universitarias, este desafío se convierte en algo con mayor dificultad porque nos topamos con grupos letrados, “expertos” o simplemente con las posiciones androcéntricas del conocimiento que se basan en

estereotipos de género y producen, de esta manera, violencia simbólica.

En mayo de 2019, los rectores del CIN adhirieron a la “ley Micaela”¹³ a través de un acuerdo plenario que establece en el artículo 2º lo siguiente:

“Invitar a las instituciones universitarias públicas del Consejo Interuniversitario Nacional a la organización de la capacitación obligatoria en materia de género y violencia contra las mujeres prevista en la Ley N° 27.499 «Ley Micaela» para sus autoridades superiores, docentes, no docentes y estudiantes”. (Consejo Interuniversitario Nacional, 2019; Vazquez Laba y Pérez Tort, 2019)

En tan solo dos años, desde la sanción de la ley, la adhesión del sistema universitario es casi total (93,3 por ciento). Las capacitaciones comenzaron inmediatamente luego de la adhesión de las universidades: al momento, el 80,4 por ciento ya ha realizado al menos una capacitación en su universidad. La mayoría de las instituciones empezó por las autoridades (57,8 por ciento); el resto, por docentes y no docentes (13,3 por ciento); y un porcentaje menor con estudiantes.

El sistema universitario fue el primer ámbito en iniciar el proceso de capacitación a casi la totalidad de su población en temática de género y violencia contra las mujeres. Este trabajo también ha sido una acción colectiva de la RUGE, ya que a partir de la Red se pudieron articular capacitaciones compartiendo la experiencia de las referentes y, de esta manera, fortalecer a las universidades que estaban más débiles en sus políticas institucionales de género. Los caminos de las diferentes instituciones universitarias han sido muy heterogéneos, pero en 2020 comenzó un proceso de mayor homogeneización apelando a “la forma de hacer en común” que llevaron las feministas universitarias tanto en el formato de las capacitaciones como en los contenidos mínimos que deberían transmitirse¹⁴. Por supuesto que esta política no podría haberse desarrollado con tanta solvencia y rapidez sin el trabajo colectivo de las feministas universitarias, del acumulado de saberes y de las habilidades de liderazgo de las feministas.

Hemos hablado de la importancia de “feminizar la política” y una manera de llevarlo a cabo es crear espacios de encuentro de la gestión feminista dentro de las instituciones, y desde allí promover las políticas de transformación institucional. Estos pasos tienen sus dificultades, ya que hay que detectar las trampas patriarcales que las instituciones alojan. Recordemos que son ámbitos donde se ejercen acuerdos y lógicas a partir de los valores de la masculinidad hegemónica.

Es por ello que consideramos que contar con espacios institucionales en las

universidades, donde se pueda generar conocimiento específico, pensar en las políticas feministas y construir poder y liderazgos de sus representantes es fundamental para la transformación.

Estas construcciones ha sido prioridad para la RUGE, ya que de esta manera garantiza tener equipos de atención calificados, presupuesto y diálogo con otros actores institucionales. En este sentido, es auspicioso que el 75 por ciento del sistema universitario cuente con espacios dedicados a la gestión de políticas de género creados, en su gran mayoría, entre 2016 y 2020. Conviene subrayar que el 50 por ciento de las universidades los crearon en 2018, cuando se institucionalizó la RUGE en el CIN.

Ahora bien, si miramos detenidamente la jerarquía institucional de los espacios de género, vemos que, en más de la mitad de las universidades, el 55,8 por ciento, son de una jerarquía media, es decir un rango institucional de dirección, programa, coordinación o consejería; seguido de espacios de una jerarquía baja, un 37,2 por ciento, que serían observatorios, comisiones, comités y mesas de trabajo. Solo el 7 por ciento de las universidades tiene espacios de alta jerarquía, tales como secretarías, subsecretarías y áreas específicas para abordar la agenda feminista.

El espacio orgánico institucional devela dos cuestiones referidas: por un lado, a la voluntad política y el acompañamiento sobre la agenda feminista; y por otro, al poder de las feministas dentro de las instituciones.

En relación con el primer aspecto, es evidente que, si bien la mayoría de los espacios siguen siendo de una jerarquía baja y media, en pocos años se construyeron espacios donde antes no los había, o pasaron de jerarquías bajas a espacios con mayor institucionalidad. En relación con el segundo aspecto, varias investigaciones señalan que el poder de las mujeres en las instituciones públicas, empresas privadas, partidos o sindicatos tiende a ser débil, inestable y corren el riesgo de perder su posición (Esteban, 2019). Pero, a su vez, sostienen que las alianzas entre mujeres y la complicidad con los varones con conciencia de las desigualdades de género es fundamental para ejercer el poder.

Cuando indagamos sobre el objetivo principal con el que surgieron los espacios de género dentro de la universidad, observamos que para el 31,1 por ciento fue la aplicación del protocolo de actuación sobre situaciones de discriminación y violencia de género; en segundo lugar, con el 22,2 por ciento, desarrollar políticas de formación y extensión; y en tercer lugar, con el 20 por ciento, generar políticas institucionales de

género. En menor medida, para el 11,1 por ciento, transversalizar la perspectiva de género; y para el 8,9 por ciento, realizar capacitaciones con perspectiva de género.

Si bien todas estas medidas están relacionadas, podemos detectar que conceptual y políticamente tienen aspiraciones diferentes. La mayoría estuvo abocada a garantizar la resolución de los casos de violencia de género y trabajar en la formación y extensión, siendo este un primer paso importante en la carrera feminista de la institucionalización. Sin embargo, el desafío más interesante, integral y de mayor transformación es desarrollar políticas de género y transversalizarlas hacia toda la institución. Estos dos objetivos tienen como aspiración la transformación profunda de las instituciones, que no puede llevarse adelante sin el desarrollo de las anteriores. Por lo que se evidencia un cambio de paradigma entre las políticas enfocadas en la atención de situaciones de violencia, yendo hacia un paradigma integral que propone la transversalización de la perspectiva de género a todas las áreas sustantivas — investigación, formación y extensión—, proponiendo así la transformación profunda de las instituciones para erradicar la violencia y la desigualdad.

En el pasaje entre ambos paradigmas se puede observar un leve desplazamiento del foco puesto —al momento de creación y surgimiento de los espacios de género— en la aplicación de protocolos hacia las políticas de formación (93,3 por ciento), como principal línea de acción en la actualidad. Asimismo, el aumento del interés en brindar asesoramiento en derechos sexuales y reproductivos pasó de un 2,2 por ciento, al momento de creación de los espacios, a un 55,6 por ciento en la actualidad, lo que a su vez se materializó en la creación de espacios de consejería en sexualidades en el 28,9 por ciento de las universidades. Este proceso da cuenta del pasaje del “paradigma de la atención” al “paradigma integral de la transversalización” de la perspectiva de género en las instituciones universitarias, el cual concibe la problemática de la violencia y la desigualdad de forma interseccional. Y desde este enfoque es que se piensan y gestionan las políticas institucionales transversales a todas las áreas. Sin embargo, el pasaje del “paradigma de la atención” al “paradigma de la transversalización” muestra que todavía existe cierta heterogeneidad en los procesos de institucionalización de los espacios de género y de su legitimación en las universidades.

Volviendo a la feminización de la política y al poder de las feministas dentro de las instituciones, es fundamental tomar el indicador de los recursos económicos que se disponen para llevar adelante las transformaciones en las organizaciones. Tomando

los datos del diagnóstico, observamos que el 62,2 por ciento de las representantes de RUGE consideran que los recursos económicos siguen siendo insuficientes, mientras que el 35,6 por ciento consideran que son suficientes. Este último porcentaje refiere a que los espacios institucionalizados y de media y alta jerarquía comenzaron a contar con mayores presupuestos, lo que les permitió garantizar algunas de las políticas de género y crecer institucionalmente. No obstante, la falta de presupuesto sigue siendo un obstáculo importante a la hora de la implementación de las acciones.

En el siguiente apartado desarrollamos las alianzas y articulaciones que hace el movimiento feminista dentro y fuera de las universidades para fortalecer su agenda feminista y traccionar hacia el interior para garantizar sus políticas.

Articulaciones feministas para las políticas de género en las universidades

Como planteamos, la mayoría de las instituciones universitarias adhirieron a la “Ley Micaela” a través del Consejo Superior, y el mismo camino se tomó para la planificación e implementación de las capacitaciones obligatorias que propone la ley. Según las representantes RUGE, casi el 40 por ciento de las universidades elaboró el plan de capacitación correspondiente dentro del Consejo Superior, logrando así que surgiera de la participación transversal de toda la institución. Asimismo, se llevaron a cabo reuniones intersectoriales/interclaustrales y mesas de diálogo (28,6 y 20 por ciento, respectivamente).

Es importante destacar que las modalidades de articulación para la elaboración de los planes de capacitación en “Ley Micaela” no cumplen únicamente una función operativa y logística. Más bien son el resultado de las estrategias institucionales que despliegan las feministas universitarias para orientar y generar la demanda de implementar políticas de formación y, como propone la norma, que sean efectivas, abriendo la discusión sobre los contenidos y las modalidades de implementación. Por ello, para las feministas universitarias que impulsan este tipo de políticas es fundamental generar alianzas internas con las máximas autoridades para lograr consenso y legitimación respecto de su importancia. El 60 por ciento de las representantes RUGE aseguró haber articulado contenidos y modalidades de la capacitación con las máximas autoridades.

Sin embargo, no es suficiente generar alianzas con las autoridades. Este tipo de políticas se caracterizan por ser la respuesta a demandas que vienen “desde abajo”; por lo tanto, incluir en las instancias de planificación y discusión de los

contenidos a la comunidad que será destinataria, tanto de la política como de lo que esta promueve, es una estrategia fundamental para que sea realmente efectiva. De esta manera, el 55,6 por ciento de las universidades incluyó a las/los docentes, el 53,3 por ciento al claustro no docente y, en menor medida, el 33,3 por ciento articuló con las/los estudiantes. Este último dato puede indicar varias cuestiones: por un lado, puede tener que ver con las dificultades que muchas universidades tienen para tomar en cuenta las voces del claustro estudiantil alegando argumentos adultocéntricos que reducen a las/los estudiantes como meros receptores; por otro lado, también puede ser producto de cierta desconfianza histórica que el claustro estudiantil sostiene sobre sus autoridades y la voluntad de generar herramientas y políticas para transformar a las instituciones.

De todos modos, en los últimos cinco años el movimiento feminista se ha nutrido y ampliado enormemente a partir de la participación de las/los jóvenes. Las universidades y, en particular, las feministas universitarias han reconocido esta coyuntura y se encuentran generando una multiplicidad de articulaciones y acciones en conjunto con el claustro estudiantil.

Las alianzas trazadas al interior de las instituciones universitarias para garantizar el desarrollo de las políticas de género se dan en continuidad y partiendo de una búsqueda de dinámicas asociativas, metodologías y acciones. El movimiento feminista universitario durante esta etapa se caracteriza, sin dudas, por la construcción de una agenda amplia e intersectorial. El crecimiento de la incidencia institucional no es en detrimento del crecimiento de la construcción de espacios de organización y diálogo entre las instituciones universitarias y los territorios, sino que estas son parte constitutiva del desarrollo de universidades más igualitarias. Los datos evidencian que más de la mitad de las universidades sostienen vínculos de articulación con las organizaciones de mujeres y feministas externas (84,6 por ciento). Así como los protocolos de actuación frente a situaciones de violencia de género o desigualdad son los primeros pasos necesarios para luego desarrollar políticas de transversalización, las articulaciones con las organizaciones feministas y de mujeres son las primeras alianzas necesarias para generar redes de apoyo y contención en el abordaje de las violencias.

Asimismo, si indagamos en los vínculos con otro tipo de organizaciones, como los partidos o agrupaciones políticas, el nivel de vinculación se reduce al 51,3 por ciento. Esto da cuenta de la complejidad que toma la generación de articulaciones más

allá de los márgenes del movimiento feminista.

Sin embargo, el reconocimiento del problema de la violencia de género desde una óptica interseccional exige generar articulaciones con otros actores institucionales externos —ya sea el sistema judicial, el sistema de salud y los gobiernos municipales, provinciales y nacionales, entre otros— con el fin, por un lado, de generar un abordaje integral de las situaciones de violencia y, por otro, de fortalecer a las instituciones no universitarias a través de instancias de formación. En este sentido, los datos dan cuenta de un desarrollo un poco más incipiente de las articulaciones, por ejemplo, entre las feministas universitarias y el sistema de salud, las cuales afirman vincularse de forma muy frecuente en un 15,4 por ciento y frecuentemente en un 30,8 por ciento.

Como se planteó en el apartado anterior, las dinámicas asociativas hacia afuera con actores externos colaboran en construir agendas más fuertes y acciones más eficaces bajo consignas políticas emparentadas con el movimiento de mujeres y feminista en general. De esta manera, el trabajo hacia el interior de las universidades se fortalece con la profesionalización de los actores en otras instituciones, los cuales colaboran en las intervenciones de la violencia de género; por ejemplo, comisarías de la mujer y centros de atención primaria de la salud, entre otros. Además, las articulaciones con los partidos políticos y organizaciones sociales también fortalecen recíprocamente el trabajo político que hacen las feministas apelando a “la forma de hacer en común”.

Reflexiones finales

Hemos recorrido distintas dimensiones de análisis sobre las formas que el movimiento feminista en las universidades viene transformando el sistema a partir de la implementación de diversas políticas de género.

El artículo ha querido destacar la indispensable relación entre movimiento feminista y universidad a partir de la construcción de una agenda orientada a la resolución de casos de violencia de género y desde la acción colectiva de la RUGE, actor fundamental en este proceso de transformación.

En ese sentido, y a diferencia de otras décadas, se evidencia que el feminismo militante se encuentra participando y fortaleciendo la democratización de los espacios universitarios, haciéndolos más inclusivos y diversos. Ya no solo en la proliferación de líneas de investigación e injerencia en la currícula, sino, y esto es lo novedoso, en la interpelación para la transformación de la cultura androcéntrica universitaria. La

creación de secretarías y programas que atienden los casos de discriminación y violencia sexista es un claro indicador de una práctica de intervención que no solo apunta al plano de la representación simbólica, sino, fundamentalmente, a la transformación de las prácticas sociales dentro de las instituciones educativas.

Otro aspecto a remarcar está relacionado con el paso que vienen dando las universidades desde el “paradigma de la atención” al “paradigma de la transversalización”. Es decir, pasar de una política focalizada en la intervención y atención de la violencia de género a una agenda institucional más amplia que implica la reformulación de los planes de estudio y la manera de pensar la extensión universitaria, como también la investigación.

No obstante, quedan algunas preguntas por responder: ¿qué indicadores darían cuenta de que las políticas que estamos llevando a cabo son eficaces? ¿Qué nos estaría faltando?

En el estudio, las feministas universitarias detectaron algunos obstáculos que se vuelven desafíos hacia el futuro. Uno de estos, y que ya se mencionó en el cuerpo del texto y se vuelve sumamente prioritario, es la falta de presupuesto para llevar adelante las políticas de género. Es indispensable que el poder y los liderazgos que las feministas vayan construyendo dentro de las instituciones no cedan a la discusión presupuestaria. Por el contrario, un gran desafío es que los presupuestos tengan perspectiva de género, además de una partida para las políticas de género institucionales. Además, otro de los obstáculos que va de la mano con el anterior es la baja jerarquización de los espacios de género. Evidentemente, hace falta un trabajo de mayor institucionalización y profesionalización para garantizar las políticas transversales.

Una posible respuesta a los obstáculos mencionados es que, como sostiene un porcentaje de representantes de la RUGE, existe falta de voluntad política en los temas de género en sus propias universidades. En este sentido, la “Ley Micaela” es una herramienta fundamental para profundizar la transformación cultural.

Un problema que detectamos en el análisis de los datos es la falta de investigación específica sobre temas estratégicos —como son, por ejemplo, la violencia de género en las universidades, el tema de los cuidados y la corresponsabilidad institucional, etc. Son escasos los estudios que producen datos cuantitativos y cualitativos que colaborarán a comprender mejor los fenómenos que luego serán intervenidos por las políticas institucionales.

Por último, queremos destacar que el movimiento feminista universitario muestra habilidades en sus tácticas y estrategias para llevar adelante su agenda política dentro de las instituciones. La articulación “hacia adentro” y la construcción de consenso con actores fundamentales del juego político institucional han sido de las mayores audacias para poder garantizar las acciones. Sin embargo, identificamos que las articulaciones “hacia afuera” son en su mayoría con organizaciones feministas, instituciones educativas y organizaciones sociales/vecinales, pero es muy baja la articulación con otros actores, como el sistema de salud, el sistema carcelario, los partidos políticos. La articulación con el Estado en sus diferentes niveles —nacional, provincial y municipal— es fundamental para potenciar la agenda y las acciones “hacia adentro” de las universidades, como así también hacia los territorios en los que se encuentran ancladas.

En definitiva, de los datos analizados es notorio lo que el movimiento feminista universitario argentino, organizado en la RUGE, ha logrado desde 2014. Estos logros son cambios, que, a fuerza de constancia y permanencia, serán la base de una transformación profunda de las casas de educación superior: espacios inclusivos y libres de violencia de género. Lo que significa, en pocas palabras, una nueva universidad para el siglo XXI.

Referencias bibliográficas

- ASOCIACIÓN UNIVERSITARIAS ARGENTINAS. (2008). *Primer Congreso Femenino. Buenos Aires 1910. Historia, actas y trabajo*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- BARRANCOS, Dora. (2007). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires: Sudamericana.
- ESTEBAN, Mari Luz. (2019). *El feminismo y las transformaciones en la política*. Barcelona: Bellaterra.
- HARRINGTON, Claudia y AUCÍA, Analía. (2019). “Protocolos atención de situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género: en búsqueda de la equidad de género en los ámbitos universitarios argentinos”. *Observatorio de Reforma Electoral*, 6, 109-114.

MARTIN, Ana Laura (comp.). (2021). *RUGE, el género en las universidades*. Buenos Aires: RUGE-CIN.

MONTERO, Justa. (2019). Prólogo. En Mari Luz Esteban, *El feminismo y las transformaciones en la política*, pp. 11-23. Barcelona: Bellaterra.

VAZQUEZ LABA, Vanesa; PALUMBO, Mariana; y FERNÁNDEZ, Carla. (2016). “¿Cómo prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en las universidades?”. *Revista de Ciencias Sociales*, 92, 106-115.

VAZQUEZ LABA, Vanesa; PALUMBO, Mariana; y PUGLIA, María de las Nieves. (2018). “La argentina anti-punitivista que supimos construir.” *Revista Anfibia*.

VAZQUEZ LABA, Vanesa y PÉREZ TORT, Mailén. (2019). “La «Segunda Gran Reforma» del sistema universitario: proceso de transformación desde la praxis feminista”. *Revista Unidad Sociológica*, 16, 6-15.

Otras fuentes

Consejo Interuniversitario Nacional. (2019). *Acuerdo Plenario del CIN N°1076/19*. Recuperado de: <https://www.cin.edu.ar/archivo.php> [consulta: 10 de abril de 2021].

RUGE-CIN e Iniciativa Spotlight. (2020). *Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino*. Recuperado de: <https://bibliotecadigital.cin.edu.ar/handle/123456789/2785> [consulta: 10 de abril de 2021].

Notas

¹ La “primera” sería la reforma universitaria de 1918.

² Los protocolos tienen como finalidad brindar asesoramiento, asistencia y reparación a las personas afectadas por dichas situaciones (Harrington y Aucía, 2019).

³ La Iniciativa *Spotlight* es una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas que busca eliminar la violencia contra mujeres y niñas en todo el mundo (<https://www.spotlightinitiative.org/es>).

⁴ El CIN está compuesto por 68 instituciones universitarias (a saber: 60 universidades nacionales, 3 universidades provinciales y 5 institutos universitarios), de las cuales —según sus registros— 63 cuentan con representantes dentro de la RUGE.

⁵ Las/os representantes de RUGE, titular y suplente, son designadas formalmente por la máxima autoridad de su universidad para ocupar el rol institucional de representación dentro de la Red.

⁶ Las encuestas telefónicas anónimas se realizaron sobre una base construida a partir de muestras aleatorias anteriores: se llamó a teléfonos celulares de todo el país y se filtró de

acuerdo a la condición y vínculo del/a respondiente con las universidades nacionales. Se trabajó con un cuestionario estructurado, elaborando variables con categorías pre-codificadas, exhaustivas y mutuamente excluyentes.

⁷ Para conformar el comité de expertas, se convocó a la doctora en Filosofía por la Universidad de Buenos Aires, Diana Maffía, y a la doctora en Historia por la Universidad Estatal de Campinas, Dora Barrancos, ambas reconocidas investigadoras en estudios de género y feminismos.

⁸ La Comisión Ejecutiva, está conformada por la rectora coordinadora, la coordinadora ejecutiva y representantes de los siete Centros de Planificación Regional de la Educación Superior: NOA, NEA, Nuevo Cuyo, Centro, Bonaerense, Metropolitano y Sur.

⁹ Los orígenes de la temática han estado relacionados con la conceptualización de violencia familiar, intrafamiliar y doméstica, como así también la creación de las primeras legislaciones. En línea con las españolas, ha sido prioritario saber denominar “esa” violencia. Las movilizaciones en España denunciaron la violencia contra las mujeres en los 70 y la década siguiente, y luego fue tomado por los organismos internacionales en los 90.

¹⁰ El CIN es un organismo público no estatal que “tiene funciones, esencialmente, de coordinación, consulta y propuesta de políticas y estrategias de desarrollo universitario y la promoción de actividades de interés para el sistema público de educación superior” (<https://www.cin.edu.ar/institucional/>).

¹¹ Fundamentalmente con Gabriela Diker, en ese entonces, rectora de la Universidad Nacional General Sarmiento, y con Sandra Torlucci, rectora de la Universidad Nacional de las Artes.

¹² Las “clínicas de casos” se asimilan a los grupos de autoconciencia de los 60 y 70 del feminismo de la diferencia en países europeos, donde el modo colectivo de expresar la experiencia, en este caso de la gestión feminista sobre el abordaje de las violencias, crea un saber colectivo en el cual la teoría y la práctica se encuentran.

¹³ En 2018 se sanciona ley 27.499, denominada “Ley Micaela”, la cual establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación (artículo 1º), ha sido una de las grandes conquistas del movimiento feminista y de mujeres en los últimos años.

¹⁴ A partir de un convenio entre RUGE-CIN y la Iniciativa *Spotlight*, se elaboró un cuadernillo con los contenidos mínimos de las capacitaciones (<http://ruge.cin.edu.ar/ley-micaela/cuadernillos-ley-micaela>).