

## ¿Universidad feminista? Una nueva etapa de la política universitaria argentina Feminist University? A new phase in Argentinian university policy

Almendra Aladro<sup>1</sup>

### Resumen

En este trabajo se analizará de forma crítica cómo la demanda social vehiculizada por el colectivo de mujeres y convertida en ley vigente por el Congreso fue reconocida e internalizada por la Universidad en ejercicio de su autonomía, realizando una caracterización histórica de los hechos y dando cuenta de las conquistas y desafíos de implementación de un programa tan complejo frente a la institución universitaria, en relación dialéctica con una estructura económico social cimentada en la explotación de clases y el despojo del valor económico del trabajo reproductivo de las mujeres y su expulsión del mercado de trabajo. Guiará este trabajo la afirmación de que la institucionalización de políticas de género es una etapa en la política universitaria nacional de reconocimiento de los derechos de las mujeres en términos de conquistas y no de alienación (Lefebvre, 1961; 2017 [1968]) en la que se manifiesta la autonomía de la Universidad, que es subsiguiente a la caracterizada por un giro “neointervencionista” (Suasnábar, 2011), y que tiene la particularidad de la consolidación de las relaciones entre las universidades en el ámbito del Consejo Interuniversitario Nacional y el alcance de consensos y formación de redes de trabajo para el reconocimiento de Derechos Humanos en las instituciones que lo componen. Para contrastar la hipótesis de trabajo se realizará un relevamiento normativo que permita dar cuenta de la historicidad del fenómeno en estudio a través del reconocimiento de las normas institucionales y su evolución, al mismo tiempo que se recurrirá a un abordaje etnográfico vehiculizado a través de entrevistas en profundidad a integrantes y capacitadoras del Programa Integral de Políticas de Género de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Se identifica una nueva etapa de la política universitaria argentina iniciada en 2018-2019 y que será aquí llamada “de emergencia feminista” y se caracteriza por: a) el ejercicio de la autonomía universitaria para la adopción de políticas institucionales desde un modelo de derechos; b) la transversalización de la perspectiva de género en la institución universitaria a través

de acciones de sensibilización, prevención y erradicación de la violencia sexista, y cambio curricular; c) un Estado que en un inicio aparece como un actor paralelo pero que, con el correr del tiempo, ve en la Universidad una alianza para cumplir sus propias obligaciones legales.

**Palabras clave:** Educación universitaria; Políticas públicas; Políticas educativas; Políticas de equidad; Movimiento feminista

### Abstract

In this paper, it will critically analyze how the women's social demand, materialized as a Law passed by Congress, was recognized and internalized by the University in the exercise of its autonomy, carrying out a historical characterization of the facts and accounting for the achievements and challenges of implementing such a complex program in the university institution, in dialectical relationship with a social economic structure founded on the exploitation of classes and the dispossession of the economic value of women's reproductive work and their expulsion from the labor market. The research work will be guided by the assertion that the institutionalization of gender policies is a stage in the national university policy of recognition of the rights of women in terms of conquest and not of alienation (Lefebvre, 1961; 2017 [1968]), and thus the autonomy of the University is manifested in the stage that follows the "neo-interventionist" shift (Suasnábar, 2011)-- a shift that witnessed the consolidation of relations between universities within the scope of the Consejo Interuniversitario Nacional and paved the way for consensus and the consolidation of work networks for the recognition of Human Rights in the member institutions. To contrast the working hypothesis, a normative survey will be carried out that allows to account for the historicity of the phenomenon under study through the recognition of institutional norms and their evolution, at the same time that an ethnographic approach will be used through interviews in depth to members and trainers of the Programa Integral de Políticas de Género of the University of Mar del Plata. A new stage of Argentine university policy has been identified, which began in 2018-2019 and which will be called here "feminist emergency"; such stage is characterized by: a) the exercise of university autonomy for the adoption of institutional policies from a Rights model; b) the influence of gender perspective in the university institution through awareness-raising, prevention and eradication of sexist violence, and curricular changes; c) a State that initially appears as a parallel actor but that, over time, finds an ally in the University to fulfill its own legal obligations.

**Keywords:** University Education; Public Policies; Education Policies; Equality Policies; Feminist Movement

Fecha de Recepción: 18/12/2020 Primera Evaluación: 14/05/2021 Segunda Evaluación: 29/06/2021 Fecha de Aceptación: 01/07/2021
---

## Introducción

La Ley Nacional N°27499 (conocida popularmente con el nombre de “Ley Micaela”) es una norma ganada en 2018 por el movimiento de mujeres tras el femicidio de Micaela García, en la ciudad de Gualeguay (provincia de Entre Ríos), que obliga a todas las personas que desempeñan la función pública, en cualquiera de los tres poderes del Estado, a capacitarse de forma obligatoria en materia de género y violencia. La Universidad Nacional de Mar del Plata fue la primera Universidad pública en adherir a esta norma a través de la decisión de su Rector en el año 2019, hecho que no sólo la posicionó respecto a su propia comunidad, sino también ante el resto del sistema universitario nacional. Este hecho se inscribe, como se verá en el desarrollo de este trabajo, en las tensiones históricas entre Estado y Universidad en general (Suasnábar, 2011).

En este trabajo se analizará de forma crítica cómo la demanda social vehiculizada por el colectivo de mujeres y convertida en ley vigente por el Congreso fue reconocida e internalizada por la Universidad en ejercicio de su autonomía, realizando una caracterización histórica de los hechos y dando cuenta de las conquistas y desafíos de implementación de un programa tan complejo frente a la institución universitaria, en relación dialéctica con una estructura económico social cimentada en la explotación de clases y el despojo del valor económico del trabajo reproductivo de las mujeres y su expulsión del mercado de trabajo.

Guiará este trabajo la afirmación de que la institucionalización de políticas de género es una etapa en la política universitaria nacional de reconocimiento de los derechos de las mujeres en términos de conquistas y no de alienación (Lefebvre, 1961; 2017 [1968]) en la que se manifiesta la autonomía de la Universidad, que es subsiguiente a la caracterizada por un giro “neointervencionista” (Suasnábar, 2011), y que tiene la particularidad de la consolidación de las relaciones entre las universidades en el ámbito del Consejo Interuniversitario Nacional y el alcance de consensos y formación de redes de trabajo para el reconocimiento de Derechos Humanos en las instituciones que lo componen. Para contrastar la hipótesis de trabajo se realizará un relevamiento normativo que permita dar cuenta de la historicidad del fenómeno en estudio a través del reconocimiento de las normas institucionales y su evolución, al mismo tiempo que se recurrirá a un abordaje etnográfico vehiculizado a través de entrevistas en profundidad a integrantes y capacitadoras del Programa Integral de Políticas de Género de la Universidad Nacional de Mar del Plata (en adelante PIPG).

### 1. Breve marco teórico

Este trabajo se posiciona desde el feminismo marxista aseverando, en primer lugar, que el derecho es un término polisémico por el cual puede entenderse tanto al ordenamiento jurídico protector de los intereses del capital como a las conquistas

logradas por la clase obrera e incorporadas a las lógicas rutinarias en un momento histórico determinado (Lefebvre, 1961; 2017 [1968]). Así las cosas, una reconstrucción materialista del derecho debe contemplar tanto la norma jurídica como las relaciones sociales que lo subyacen (Cerroni, 1971) y poner de manifiesto el carácter contradictorio que empapa al derecho como objeto. Más aún, una reconstrucción feminista y materialista no puede obviar la institucionalización de la escisión del valor y la división sexual del trabajo al momento de abordar el fenómeno jurídico en los términos aquí propuestos. El derecho liberal, heredero predilecto de las revoluciones burguesas, consolidó el desplazamiento de las mujeres respecto a la producción a través de un proceso de infantilización jurídica que legitimó, junto con la religión, la moral y la cultura, la pauperización social que fue necesaria para expropiarles el valor de su trabajo (Federici, 2010). Si bien la lucha de las mujeres conquistó derechos, una comprensión profunda del fenómeno jurídico que lo explique desde el materialismo histórico no debe perder de vista su lugar en las relaciones sociales de producción.

La transversalidad de la perspectiva de género dentro de la acción del Estado para mitigar las desigualdades fue lograda a través de la Plataforma de Beijing (Moser & Moser, 2005) y es particularmente importante para América Latina, donde las mujeres han canalizado sus reclamos frente a los Estados tomándola como base (Rodríguez Gustá & Caminotti, 2016). En este orden de ideas, “el *mainstreaming* busca incorporar una perspectiva de género en las políticas principales del Estado, como las económicas y financieras, las de infraestructura y obras públicas” (Rodríguez Gustá & Caminotti, 2016, p. 7). Esta definición ha sido profundizada desagregando los componentes del concepto, lo cual ha permitido complejizarla considerando la transversalidad, a la vez, enfoque de género y estrategia de efectivización (Rigat-Pflaum, 2008; Lombardo, 2008; Rodríguez Gustá & Caminotti, 2010, 2016; Alonso Álvarez, 2010; Pautassi, 2011; Gelambí Torrell, 2015; Fernández Ruiz-Gálvez, 2015; Mimbrero Mallado, Cantera Espinosa & Silva, 2017).

Las políticas universitarias son un objeto de estudio complejo desde la perspectiva aquí planteada principalmente por el carácter autónomo de las instituciones de educación superior. En su crítica al programa de Gotha, Marx (1895) claramente diferencia entre el reclamo por la educación en tanto derecho (recursos, infraestructura, calidad) y el rol “educador” del Estado burgués. La universidad, como la escuela, no representa sólo el interés de la clase dirigente, sino también materializa las relaciones entre las clases como las demás instituciones capitalistas, por lo que constituye un error observarla como resultado unidireccional de esas relaciones de producción (Sarup, 1986). Suasnábar (2011) identifica el movimiento pendular que caracteriza la relación entre Universidad y Estado desde el regreso de la democracia en 1983, delimitando un período de “autolimitación estatal” – coherente con el proceso transicional – hasta la década de 1990, seguido de uno de “brutal intervencionismo estatal”, y continuado por la ausencia de una agenda política clara sectorial en un

giro “neointervencionista” signado ambivalentemente por la herencia del período inmediatamente anterior y la conquista de derechos sociales.

La suscrita materialización desde la perspectiva aquí adoptada traslada a las instituciones educativas el rol subordinado en las relaciones sociales que tienen las mujeres. Dorothy Smith plantea su Etnografía Institucional a partir de su rol como profesora universitaria y madre de dos niños. Afirma que la sociología como Ciencia Social es “*a systematically developed consciousness of society and social relations (...) that has been built (...) ignoring the particular local places in everyday in which we live our lives*”<sup>2</sup> (Smith, 1987:2) y que existe una coincidencia singular entre el punto de vista de los hombres implícito en las perspectivas, intereses y relevancias objeto de la Sociología y el punto de vista en las relaciones de dominación con las que las formas de conciencia social objetivadas por la misma disciplina se coordinan. En síntesis, el punto de vista de los hombres ha sido universalizado y, como consecuencia, los fenómenos sociales son explicados sólo desde su perspectiva. Esta hegemonía masculina en las relaciones de dominación tiene su correlato en el fenómeno educativo y es susceptible de ser explicada desde la perspectiva general adoptada en este trabajo. El estudio de la institución universitaria desde el punto de vista de las mujeres permite el reconocimiento de la existencia de una hegemonía – en términos gramscianos – clasista y, por ende, masculina y facilitada, al mismo tiempo, advertir que la constante necesidad de reimponer hegemonía trae consigo tanto lucha como la posibilidad de cambio (Arnot, 1982).

En el ámbito de la educación superior la hegemonía definida anteriormente se expresa de diferentes maneras: en la gestión y políticas institucionales, los planes de estudios formalizados, el perfil docente predominante, el recorte de los contenidos que el cuerpo docente enseña, la relación entre docentes y estudiantes, el perfil de egresados y egresadas, el compromiso social universitario, entre otras. A grandes rasgos, el sistema universitario en Argentina se encuentra en un proceso de “feminización”, dado que su cuerpo estudiantil se compone en un 58,1% por mujeres y de él egresan un 61,2%; sin embargo, el perfil docente – escasa representatividad en cargos de profesoras y dirección de departamentos, y dedicaciones exclusivas y parciales con sobrerrepresentación masculina – y la composición de las gestiones de las distintas universidades – sólo cuatro rectoras mujeres dentro de las instituciones pertenecientes a la CIN – no tienen correlato con este proceso (Andreotti Romanin, 2020). Esa matrícula feminizada, al mismo tiempo, se encuentra con un proceso de aprendizaje en el que a) predominan los contenidos producidos desde el punto de vista de los varones que merma su capacidad de comprensión sobre fenómenos por fuera de la experiencia masculina, b) perpetúa un ejercicio de la ciudadanía que históricamente ha excluido a la mitad de la población, c) el perfil de docente carece tanto de formación como de sensibilidad en cuestiones de género, lo cual lleva a situaciones de discriminación tanto directas como indirectas, y d) las situaciones de

violencia por motivos de género al interior de la institución carecen, en general, del andamiaje necesaria para su prevención, detección y sanción.

Uno de los desafíos más trascendentes de las instituciones universitarias actuales es la implementación de políticas sectoriales en materia de género con impacto en investigación, formación, institucionalización de la equidad de género para la transformación de las relaciones de género dentro de la Universidad (Buquet Corleto, 2011). La Universidad tiene en su seno fuerzas opuestas cuya lucha la constituyen en el espacio en el que, a la vez, se encuentra el conocimiento de excelencia necesario, desde la teoría y la práctica, para transversalizar la perspectiva de género, y habitan formas de ver el mundo pensadas desde y para los hombres.

### **Materiales y métodos**

Para el presente trabajo se realizó un relevamiento normativo para identificar los fundamentos, antecedentes y normas vigentes en la Universidad Nacional de Mar del Plata en materia de género como así también aquellas cuya sanción posterior inspiró su accionar institucional., a las cuales se contextualizó en su momento de producción histórica. También se realizaron en profundidad a una de las capacitadoras a cargo de dictar los contenidos de “Ley Micaela”, “Irene”, y a las integrantes del PIGP.

Las integrantes del PIGP participaron de la entrevista de forma colectiva y solicitaron ser nombradas en consecuencia, deseo que aquí se ha respetado en consecuencia con el compromiso teórico asumido.

### **Resultados**

#### **La Ley Nacional 27499 o Ley Micaela**

El 30 de mayo de 2017, con la presencia de la madre y el padre de Micaela García, víctima de femicidio, un grupo de legisladoras y legisladores, encabezados por las y los pertenecientes al Movimiento Evita (agrupación de base donde militaba Micaela), presentaron un paquete de propuestas legales en la Cámara de Diputados de la Nación que tenía por objeto lograr un abordaje integral de las violencias contra las mujeres por oposición al modelo punitivista impulsado por el Gobierno nacional, que buscó simplificar el clamor social obtenido rápidamente las mayorías para endurecer el encarcelamiento de los agresores sexuales (Carbajal, 2017).

La Ley 27499 “de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado” fue sancionada por amplísima mayoría en diciembre de 2018 en la búsqueda por “prevenir y promover la adecuada intervención frente a situaciones de violencias por motivos de género en los ámbitos laborales” además de “interpelar desde la responsabilidad política de autoridades y agentes del Estado, en la urgencia de iniciar procesos de capacitación en la temática para

transversalizar la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas públicas de cada sector” (Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación, 2020:4). La negación sin justa causa a la capacitación por parte de los agentes estatales es, además, considerada por el artículo 8 de la ley como falta grave desde el punto de vista disciplinario.

Si bien el ámbito de aplicación de la ley son los tres Poderes del Estado Nacional, el artículo 10 invita tanto a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires como a las provincias a adherir a la misma. Desde su entrada en vigencia en el año 2019, todas las provincias han adherido además de 500 municipios.

## **La incorporación de la perspectiva de género como política institucional en la Universidad Nacional de Mar del Plata**

### **Antecedentes**

Son cuatro los antecedentes inmediatos a la decisión de adherir a la Ley Micaela por parte de la Universidad Nacional de Mar del Plata. El primero de ellos, más genérico, se relaciona a los objetivos estatutarios de la institución, dentro de los cuales se establece como uno de ellos la contribución a la discusión de los grandes temas nacionales y mundiales desde posiciones comprometidas que “faciliten la aprehensión, comprensión y socialización de dichos asuntos y proponiendo estrategias capaces de generar una verdadera justicia social que tenga como guía suprema el absoluto respeto de los derechos humanos” (artículo 1 inc.C, Estatuto de la Universidad Nacional de Mar del Plata).

El segundo antecedente desde el punto de vista cronológico es la Declaración de la Universidad Nacional de Mar del Plata como Institución Libre de Discriminación por La Identidad y Expresión de Género mediante la cual se establece que todas las dependencias académicas y administrativas deberán reconocer, en todas las circunstancias, “la identidad de género adoptada y autopercebida de cualquier persona a su solo requerimiento, aun cuando ésta no coincida con su nombre y sexo registrales” (artículo 2º, Ordenanza de Consejo Superior N°2143/2012). Esta Declaración, a su vez, recibió históricamente y a nivel nacional la definición de identidad de género reconocida por los Principios de Yogyakarta (2006) y la Ley Nacional N°26743 de Identidad de Género, sancionada apenas cinco meses antes, instrumentos que velan por la despatologización de la transexualidad y la jerarquización de este derecho como fundamental.

El Protocolo de Actuación para Casos de Violencia de Género en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata fue aprobado en 2017 a través de la Ordenanza de Consejo Superior N°2380/2017, cuyo principal objetivo es “establecer el procedimiento institucional y los principios rectores para la actuación en situaciones

de discriminación hacia las mujeres y personas del colectivo LGBTTTI y ante cualquier hecho que implique violencia de género en el ámbito de la Universidad” (Artículo 1º, Anexo a la Ordenanza de Consejo Superior N°2380/2017). La aplicación de este Protocolo que, pese a sus deficiencias, es una norma institucional muy importante, se encuentra a cargo de una Comisión formada por dos trabajadoras sociales, dos psicólogas y dos abogadas y se encuentra bajo la órbita de Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria.

Finalmente, el cuarto antecedente de relevancia es la creación del Programa Integral de Políticas de Género creado por Resolución de Rectorado N°3424/2017 bajo la órbita también de la Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria. El análisis de la norma que da origen al Programa es de particular relevancia para este trabajo, ya que no sólo identifica hitos legales previos como fundamentos, sino también la propia trayectoria de la Universidad pública en la materia y la importancia de continuar el trabajo con distintos actores extra institucionales. Así reconoce a) la institucionalización reciente de la temática sobre estudios de género en muchas Universidades Nacionales; y b) la necesidad de trabajar activamente en el estudio de la realidad de la violencia de género y la transformación de las inequidades existentes en relación a los derechos humanos de las mujeres y disidencias (Considerandos, Resolución de Rectorado N°3424/2017). Con este Programa, la Universidad se propone participar de forma activa y contribuir “junto a distintos actores sociales, comunitarios e institucionales a desnaturalizar los prejuicios existentes en diferentes espacios, incluidos los de la propia Universidad” (Anexo de la Resolución de Rectorado 3424/2017:4).

Otras normas relevantes para la comunidad universitaria son el Régimen Especial de Cursadas para estudiantes embarazadas, y estudiantes madres y padres (OCS 1324/15); la Licencia por violencia de género para docentes y trabajadoras universitarias (Acta paritaria No 1- 27/12/2016) y la Reglamentación del Cupo laboral trans (Acta paritaria No 1- 8/2/17).

### **La Resolución de Rectorado N°1159/2019**

La Universidad Nacional de Mar del Plata hizo propios los objetivos de la Ley Micaela desde el entendimiento de que la misma “está dirigida a la Administración Pública resultando de suma importancia que el espíritu de la misma se refleje en todas las instituciones públicas de nuestro país” (Considerandos, Resolución de Rectorado N°1159/2019). Al anunciar la adhesión, el Rector expresó que su gestión entiende al “compromiso social como un pilar fundamental desde donde aportar al pleno ejercicio de los derechos y desde ese espíritu se desarrollan las políticas de género que venimos impulsando” (La UNMDP adhiere a la Ley Micaela: 4). A diferencia de la Ley Nacional, aquí las actividades de capacitación se “promueven”, es decir, que por

el momento no son un requisito obligatorio para la población destinataria enumerada en el artículo 2 de la Resolución. Así, en coordinación con las áreas institucionales dedicadas a la temática de género, en el ámbito de la Universidad son promovidas actividades destinadas a “funcionarios/as, trabajadores/as, no docentes, docentes, graduados/as y estudiantes” (artículo 2º, Resolución de Rectorado N°1159/2019).

Así, mediante la Resolución de Rectorado 2561/2019 se aprobó el Plan de Implementación de Capacitaciones para la comunidad universitaria de la Universidad Nacional de Mar del Plata propuesto desde el Programa Integral de Políticas de Género, el cual propone utilizar el enfoque de las pedagogías feministas pretendiendo “generar procesos de reflexión, así como la posibilidad de la elaboración colectiva de herramientas para la construcción de relaciones sociales equitativas” apelando a “un aprendizaje que sea democrático y participativo, que aspire al compromiso por parte de toda la comunidad educativa, trabajando las diferentes dimensiones de la cultura institucional” (Anexo de la Resolución de Rectorado 2561/2019:3).

A nivel institucional, el Plan es ambicioso, trascendiendo de la mera formalidad y apuntando también a cambios curriculares y relacionales:

Las capacitaciones de Ley Micaela en la UNMdP pretenden ser el puntapié inicial de un proceso de formación, capacitación e intervención hacia la equidad de género, esperando que además de profundizar en aspectos teóricos relativos a las problemáticas de género, se trabaje en identificar buenas prácticas a implementar para transformar la cultura institucional, haciéndola más respetuosa de los derechos de las mujeres y el colectivo LGTBTTIQ+. Se pretende transformar aspectos de la cultura institucional vigente en nuestra universidad que, como institución inmersa en una sociedad que aún manifiesta resistencias, también genera las propias. Para dicho fin se espera que la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional de lugar a un cambio significativo, transformando la forma en que las instituciones abordan la realidad y los problemas sociales actuales (Entrevista al PIPG, 2020).

La mirada de Irene en su rol de capacitadora es más cautelosa:

Pienso que las capacitaciones pueden abonar a la sensibilización sobre la temática, pero dudo que impacten en las prácticas. Soy bastante escéptica sobre las capacitaciones cuando éstas no se trabajan de modo sostenido, a lo largo del tiempo y en formato taller. Incorporar contenido no es garantía de un cambio actitudinal. Sobre todo cuando se están cuestionando rasgos culturales históricamente contruidos, socialmente avalados y que sostienen relaciones de desigualdad y, por lo tanto, privilegios. No digo que las capacitaciones no sirvan para nada, de hecho considero a la Ley Micaela como una conquista con gran potencial frente a las respuestas simplistas y punitivistas. Sólo digo que sólo con las capacitaciones no alcanza para impactar en las prácticas

(Entrevista a Irene, 2020).

Este plan, acompañado por la Red Universitaria de Género, fue elaborado de manera integral propendiendo al logro de objetivos pedagógicos propios a cada cuerpo universitario y a convertirse en “el impulso de un proceso (...) hacia la equidad de género, profundizando en aspectos teóricos relativos a las problemáticas de género, así como el abordaje en la identificación de buenas prácticas tendientes al respeto de los derechos de las mujeres y el colectivo LGBTTTTIQNB+” (Programa Integral de Políticas de Género, 2020:12).

## **Avances, tensiones y desafíos tras la adhesión a la Ley Micaela**

### **Implementación del programa de capacitación**

El Plan de Implementación:

(...) utiliza el enfoque de las pedagogías feministas las cuales pretenden generar procesos de reflexión, así como la posibilidad de la elaboración colectiva de herramientas para la construcción de relaciones sociales equitativas. Dichas pedagogías apelan a un aprendizaje que sea democrático y participativo, que aspire al compromiso por parte de toda la comunidad educativa, trabajando las diferentes dimensiones de la cultura institucional, vinculada tanto a los aspectos relacionales, de organización y funcionamiento de los distintos ámbitos, así como también los aspectos simbólicos y comunicacionales (Entrevista a PIPG, 2020).

El programa de implementación se encuentra segmentado en cuatro grupos destinatarios: “a) autoridades, funcionaries y equipos de gestión; b) al cuerpo docente; c) al cuerpo del personal universitario y a d) estudiantes”, fundándose la segmentación en que “cada una de las capacitaciones está integralmente elaborada a fin de lograr objetivos pedagógicos pertinentes a cada uno de los cuerpos de la comunidad universitaria de la UNMDP”, aunque “(t)ransversalizar la perspectiva de género en la Universidad requiere superar las segmentaciones por cuerpos universitarios y por disciplinas, implementando acciones mancomunadas de capacitación académica-administrativa” (Entrevista a integrantes del PIPG, 2020). Las resistencias por parte de la comunidad universitaria en estas actividades son más bien débiles:

En el caso particular de la capacitación a docentes, y a diferencia de otras experiencias en otras instituciones (La Bancaria, INIDEP, Municipalidad de Gral. Alvarado, etc.), no hubo demasiado espacio para la retroalimentación en tanto dimos el taller para una gran cantidad de gente. Pero, en líneas generales, quienes concurren lo hicieron hasta el final, escuchando y participando de las reflexiones. Lo señalo porque en otras instituciones se dieron intercambios más acalorados en los que los participantes hicieron explícito su desacuerdo

con los contenidos e, incluso, con el hecho de tener que asistir a los talleres (Entrevista a Irene, 2020).

En general no hubo resistencias entre les docentes que participaron, se nota una aspiración a problematizar y profundizar los temas abordados (...) En el caso de les docentes resulta interesante poder incorporar la propuesta metodológica y epistemológica de las pedagogías feministas en el aula y en la construcción de las currículas (Entrevista al PIGP, 2020).

Para el 2020 el Programa Integral tenía proyectado culminar el ciclo de capacitaciones pero la suspensión de la presencialidad ante la pandemia de COVID-19, lo que motivó que el PIGP trabajará de manera articulada con el Sistema de Educación a Distancia de la Universidad para planificar las capacitaciones y continuar el proceso iniciado en 2019:

En la convocatoria para participar de la capacitación notamos menor cantidad de inscriptes del cuerpo docente, al menos en la instancia virtual. Asumimos que el 2020 no ha sido un año simple en las trayectorias personales y la adaptación a la virtualidad, por lo tanto esperamos poder aumentar la participación hacia 2021 (Entrevista al PIGP, 2020).

Durante el ciclo 2019 la instancia de capacitación para autoridades alcanzó a 150 personas, entre las cuales asistieron decanos y decanas, secretarios y secretarías de todas las Unidades Académicas, y representantes de las áreas y Secretarías de Rectorado. Asimismo, alrededor de 200 integrantes del cuerpo docente participaron de la primera etapa de capacitación.

### **Nuevas normas institucionales**

El avance de los derechos conquistados por mujeres y disidencias en la UNMDP generó, a su vez, nuevos dispositivos normativos y proyectos, “como el Proyecto de transversalización de la perspectiva de género en las currículas de todas las carreras de la UNMDP y la Ampliación de derechos para el Personal Universitario y Docente de la UNMDP a cargo del cuidado de niños y niñas menores de edad, personas con discapacidad o adultxs mayores (Resolución de Rectorado 3583/20)” (Entrevista al PIGP, 2020). Otro avance en materia de género hacia el interior de la Universidad fue la sanción de la Ordenanza de Consejo Académico N°1245/2019 que aprueba el proyecto “Lenguaje igualitario en la UNMDP” acompañado de la “Guía para el uso de un lenguaje igualitario en la Universidad Nacional de Mar del Plata”, en cuyos considerandos se reconoce que el androcentrismo “se manifiesta en el uso del lenguaje, donde generalmente no se nombra ni visibiliza a las mujeres ni a otras identidades sexuales o de género y donde nos encontramos con una práctica concreta de la violencia simbólica” (Ordenanza de Consejo Superior N°1245/2019).

## **Actuación de la Universidad Nacional de Mar del Plata en redes interuniversitarias**

A nivel interinstitucional, la Universidad ha llevado al CIN la necesidad de adherir a la Ley Micaela poniendo a consideración un documento en el 81º Plenario de Rectores y Rectoras desarrollado en Córdoba en el año 2019. El camino del CIN en materia de género tuvo un tímido inicio en el año 2017 con la declaración de interés institucional de la temática objeto y finalidad de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (en adelante RUGE) en los términos del régimen previsto en el Acuerdo Plenario N°1012/2017 mediante la Resolución CE 1256/17 y su posterior incorporación formal como red dependiente en 2018 (Resolución CE 1299/18).

La aprobación del documento en el 81º Plenario del CIN “implica la capacitación en problemáticas de violencia de género, y se recomendó a las instituciones universitarias que también lo hicieran (...) además, prevé la transversalización de la perspectiva de género en los programas de estudio” (Veiravé, 2019:3).

Mediante Resolución CE 1076/19, basándose en la función expresa del Consejo de elaboración de propuestas políticas y estrategias de desarrollo universitario, incluida la coordinación de políticas comunes a las instituciones universitarias que lo integran y el análisis de los problemas de la educación universitaria y general, y reconociendo la labor de las instituciones universitarias en relación a la prevención y atención de la violencia de género, el CIN adhirió a la organización d ella capacitación obligatoria de la “Ley Micaela”, invitó a las instituciones que la componen a organizarla dicha capacitación, recomendó a las mismas el desarrollo y la promoción de políticas tendientes a la erradicación de la desigualdad de género en colaboración con la RUGE, a quien encomendó la tarea de órgano consultivo, y decidió promover acciones tendientes a la creación y el fortalecimiento de los protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género entre integrantes de las comunidades universitarias.

## **Conclusiones**

La lucha de mujeres y disidencias llegó al sistema universitario y, prueba de su masificación actual, es el debate que ha suscitado hacia el interior del mismo. Los derechos conquistados, ni más ni menos que derechos humanos históricamente negados a la mitad de la humanidad, se encuentran bajo permanente observación y celosa custodia, al tiempo que continúa la pelea por los que faltan ganar. En este contexto expansivo, la política universitaria se ha plantado de una forma diferente con respecto a otros momentos de la historia, lo cual lleva a confirmar la hipótesis planteada en este trabajo.

Desde el año 2015, con la primera marcha #NiUnaMenos, comenzó en Argentina

la masificación de la lucha por los derechos de las mujeres y disidencias, masa que no está exenta, no obstante, de contradicciones y desaciertos -que exceden el análisis aquí presentado-. Otro hecho de violencia, el femicidio de Micaela García en el año 2017, movilizó nuevamente a dicha masa, que conquistó la Ley Micaela en 2018 para obligar a los tres Poderes del Estado a capacitarse en género -nuevamente, las críticas a esta norma y su utilización en general exceden el marco de este escrito-. A diferencia de otros momentos históricos, la Universidad se hizo eco rápidamente de esta demanda social y configuró su propia agenda institucional, como en el caso de la UNMDP, y colectiva, al darse el debate al interior del CIN y lograrse un núcleo mínimo de consensos, incluso adelantándose a muchas jurisdicciones estatales directamente obligadas por la norma jurídica. En ejercicio de su autonomía las instituciones universitarias se sumaron en calidad de protagonistas a la expansión de derecho humanos y este es un hito que, sumado al trabajo en red propuesto desde el CIN y articulado por la RUGE, no se había dado en la historia universitaria reciente de la manera en que está sucediendo actualmente.

La etapa iniciada en 2018-2019 será aquí llamada “de emergencia feminista” y se caracteriza por: a) el ejercicio de la autonomía universitaria para la adopción de políticas institucionales desde un modelo de derechos; b) la transversalización de la perspectiva de género en la institución universitaria a través de acciones de sensibilización, prevención y erradicación de la violencia sexista, y cambio curricular; c) un Estado que en un inicio aparece como un actor paralelo pero que, con el correr del tiempo, ve en la Universidad una alianza para cumplir sus propias obligaciones legales. Estas tendencias de cambio, dinámicas de funcionamiento y rol adoptados por el Estado (Suasnábar, 2011) son muy disimiles a los acontecidos desde 1983 hasta la década de 1990 y desde la asunción de Fernando de la Rúa a la presidencia a, aproximadamente, 2015.

## Notas

<sup>1</sup> Becaria doctoral del Consejo de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con lugar de trabajo en el Centro de Investigación y Docencia en Derechos Humanos “Dra. Alicia Moreau” co-dependiente de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata y la Comisión de Investigaciones Científicas de la provincia de Buenos Aires. Docente de la Cátedra “Derecho I” de la carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

<sup>2</sup> “Una consciencia de la sociedad y las relaciones sociales sistemáticamente desarrollada (...) que ha sido construida (...) ignorando el lugar local particular en la cotidianidad en la cual vivimos nuestras vidas” (Traducción propia).

## Referencias bibliográficas

- ALONSO ÁLVAREZ, A. (2010). El mainstreaming de género y sus nuevos desafíos: repensando el consejo de igualdad(es). *Revista CLAD de Reforma y Democracia*, núm. 47, pp.1-13.
- ANDREOTTI ROMANIN, E. (9 de octubre de 2020). *Universidad y Marco Orientador* [Segunda clase sincrónica]. Seminario II, Especialización en Docencia Universitaria, Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata, Argentina.
- ARNOT, M. (1982). Male hegemony, social class and women's education. *The Journal of Education*, núm. 164, vol.1, pp.64-89.
- BUQUET CORLETO, A. G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, vol. 33, pp.221-225.
- CERRONI, H. (1971). *Marx y el derecho moderno*. Barcelona: Ed. Martínez Roca, Barcelona, 1971.
- FEDERICI, S. (2010). *Calibán y la bruja*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- FERNÁNDEZ RUIZ-GALVÁN, E. (2015). Mainstreaming de género y cambio social. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm.49, pp.333-365.
- GELAMBI TORRELL, M. (2015). La gestión transversal del género en momentos de crisis. Análisis de los municipios catalanes. *Gestión y análisis de políticas públicas*, núm.14, pp. 42-54.
- LEFEBVRE, H. (2017) [1968]. *El derecho a la ciudad*. Madrid: Capitán Swing Libros.
- LOMBARDO, E. (2008). Mainstreaming de género. En: Bodelón, E & De la Fuente, M. (Eds.), *Diccionari - Mapa de Recursos Dona i Àmbit Local*, Barcelona: Projecte CIP, ICPS. <http://www.icps.cat/diccionari.asp?lletra=M>
- LOUBET OROZCO, R. (2016). Del pensamiento de Marx acerca de la educación. *Arenas*, núm. 42, pp. 55-63.
- MARX, K. (1895 [1977]). *Crítica al Programa de Gotha*. Moscú: Editorial Progreso.
- MIMBRERO MALLADO, C., CANTERA ESPINOSA, L. M., & DA SILVA, J. P. (2017). Aplicación del mainstreaming de género en las organizaciones a través de las certificaciones. *Estudios de Psicología*, Campinas, núm.34, vol.3, pp. 423-434
- PAUTASSI, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. *Lecciones y ensayos*, núm. 89, pp.279-298.
- RIGAT-PFLAUM, M. (2008). Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género. *Revista Nueva Sociedad*, 218, pp.40-179.
- RODRÍGUEZ GUSTÁ, A. L., & CAMINOTTI, M. (2010). Políticas públicas de equidad de género: las estrategias fragmentarias de la Argentina y Chile. *Revista SAAP*, núm.4, vol.1, pp. 85-110.
- RODRÍGUEZ GUSTÁ, A. L., & CAMINOTTI, M. (2016). Herederos de Beijing: trayectorias del mainstreaming de género en Montevideo y Rosario. *Studia Politicae*, núm.39, pp.5-29.
- SARUP, M. (1986). Las perspectivas interaccionista y marxista en la sociología de la educación: Una introducción. Enguita, M. F. (ed.), *Marxismo y sociología de la educación*, Madrid: Ediciones Alak, pp. 155-162.

SMITH, D. (1987). *The everyday world as a problematic: A Feminist Sociology*. Massachusetts: Northeastern University Press.

SUASNÁBAR, C. (2011). Políticas y reformas de la universidad argentina desde el retorno a la democracia: tendencias históricas de cambio y movimiento pendular de las políticas públicas. *Pensamiento Jurídico*, núm. 31, pp.87-103.

VEIRAVÉ, MARÍA DELFINA (2019), Políticas que igualan. *Actualidad universitaria*, año XVIII, núm. 78, CIN, pp.2-3. Recuperado de: [https://www.cin.edu.ar/descargas/revistas/revista\\_78.pdf](https://www.cin.edu.ar/descargas/revistas/revista_78.pdf)

### Documentos normativos

Asamblea Universitaria de la UNMDP (2013), Resolución N°001/13, Estatuto de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Consejo Superior de la Universidad Nacional de Mar del Plata (2012), Ordenanza N° 2143/2012, Declaración de la Universidad Nacional de Mar del Plata como Institución Libre de Discriminación por La Identidad y Expresión de Género.

Consejo Interuniversitario Nacional (2017), Resolución CE 1256/17.

Consejo Interuniversitario Nacional (2018), Resolución CE 1299/18.

Consejo Interuniversitario Nacional (2019), Resolución CE 1385/19.

Consejo Interuniversitario Nacional (2019), Resolución CE 1076/19.

Consejo Superior de la Universidad Nacional de Mar del Plata (2017), Ordenanza N°2380/2017, Protocolo de Actuación para Casos de Violencia de Género en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Consejo Superior de la Universidad Nacional de Mar del Plata (2019), Ordenanza N°1245/2019, Aprobación del proyecto de “Lenguaje Igualitario en la UNMDP”.

Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación (2020), *Ley Micaela N°27499 Programa de contenidos mínimos*. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela>

Programa Integral de Políticas de Género de la Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional de Mar del Plata (2020), *Informe de Gestión 2019 del Programa Integral de Políticas de Género: Experiencias y perspectivas feministas para la equidad de género en la Universidad Nacional de Mar del Plata*. Recuperado de: <http://www2.mdp.edu.ar/index.php/bienestar/programa-integral-de-politicas-de-genero/informe-2019>

Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata (2017), Resolución 3424/2017, Programa Integral de Políticas de Género.

Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata (2019), Resolución 1159/2019, Adhesión a la Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado.

Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata (2019), Resolución 2561/2019, Plan de Implementación de Capacitaciones para la comunidad universitaria de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

### **Documentos periodísticos**

Carbajal, Mariana (30 de mayo de 2017). Con el nombre de Micaela como bandera contra el machismo. *Página 12*. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/40953-con-el-nombre-de-micaela-como-bandera-contra-el-machismo>

La UNMDP adhiere a la Ley Micaela (mayo de 2019). *Enlace Universitario*. Universidad Nacional de Mar del Plata, año 14, N° 28, p.4.