

Universidad Nacional de La Plata

Especialización en Docencia Universitaria (Modalidad a Distancia)

Trabajo Final Integrador

Título: LINEAMIENTOS ORIENTADORES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN ANTEPROYECTO DE PLAN DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE GÉNERO EN UNIVERSIDAD DEL CENTRO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.

Autora: Marchetti, María Mercedes

Directora: Dra. Giamberardino, Gisela

Co-Directora: MG. Glenda Morandi.

Año: 2021

ÍNDICE GENERAL.

Resumen.....	P.3
1-Un piedra arrojada a un estanque quieto <i>(Introducción)</i>	P.6
2.1 Territorios patriarcales en el centro de la pampa húmeda. <i>(Descripción general del ámbito de desarrollo de la propuesta)</i>	P.8
2.2 De hormigas, yuyos y pastizales: militancia y planificación. <i>(Caracterización del problema identificado y justificación)</i>	P.8
2.3 Más allá del box propio. <i>(Caracterización de la innovación.)</i>	P.17
3-La perspectiva de la orilla. <i>(Experiencias y antecedentes de procesos de institucionalización-gestión y política universitaria con perspectiva de género)</i>	P.19
4-Objetivos <i>(General y Específicos)</i>	P.30
5-De mapas, catalejos y herramientas <i>(Marco conceptual)</i>	P.31
6- El Plan de igualdad: una hoja de ruta.....	P.43
7-Evaluación de la innovación.....	P.50
7-Conclusiones Finales.....	P.51
8. Bibliografía.....	P.53

Resumen:

El presente trabajo tiene como objetivo presentar el diseño de lineamientos político-estratégicos orientadores para la implementación de un futuro Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) en el ámbito universitario específicamente en la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. Se plantean de manera propositiva las características de los componentes centrales que integran y definen la institucionalización de un PIO

Para el diseño de estos lineamientos, damos cuenta de las experiencias y antecedentes en universidades y centros de investigación europeos y americanos, analizando asimismo, específicamente el recorrido que la institucionalización de la perspectiva de género tiene en las universidades argentinas. Para este análisis utilizamos el marco teórico, epistemológico y pedagógico de las epistemologías y pedagogías feministas.

Introducción:

En el marco del Trabajo Integrador Final de la carrera de Especialización en Docencia Universitaria procuré elaborar lineamientos orientadores para la construcción de un anteproyecto o documento base, para la eventual implementación de un tipo de dispositivo institucional denominado —Plan de Igualdad de Oportunidades- en torno de la temática transversal de género, que será puesto a disposición del Programa de Género, como aporte al proceso colectivo institucional de transformaciones en relación a la igualdad de género, en el marco de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

Diferentes instituciones del nivel superior, gestaron en su seno propuestas institucionales para abordar diversas dimensiones de las desigualdades de género. Estas experiencias definen a un plan de igualdad como: un conjunto ordenado de medidas adoptadas, tendientes a alcanzar en las universidades la igualdad de trato y oportunidades entre personas y a eliminar la discriminación por razón de género.

La presente propuesta está organizada en siete apartados: en el primero realizamos una introducción a nuestra propuesta de intervención, en el segundo realizamos la descripción de la problemática detectada, el espacio institucional y las experiencias y antecedentes en relación a las temáticas de género como propuesta contextual, en la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires

En el tercer apartado recuperamos experiencias y antecedentes de procesos de institucionalización-gestión y política universitaria con perspectiva de género en tres espacios: el europeo, el americano y el nacional de este programa. En el cuarto presentamos el objetivo general y los específicos del trabajo.

En el quinto apartado damos a conocer el marco teórico, epistemológico y pedagógico en el que nos situamos, para concluir en el sexto apartado con la presentación de nuestra propuesta de intervención: los lineamientos para un futuro plan de igualdad de oportunidades. Finalmente desarrollamos en un séptimo apartado las consideraciones finales.

1. Una piedra arrojada a un estanque quieto.

(Caracterización del tema/problema, contextualización y justificación)

En este apartado presentaremos una introducción a la caracterización del tema problema, su contextualización y un acercamiento a cómo pensar la innovación en el nivel superior específicamente desde una propuesta institucional.

Pensar innovaciones para el nivel superior, implica retomar una genealogía¹ de luchas y procesos de democratización que tienen en las universidades argentinas larga data. Como señala Legarralde (2020) también implica hablar de “... democratización del conocimiento y, por ende, de ampliación de derechos”. Esa genealogía tiene hitos fundantes como la autonomía universitaria, la democratización interna a partir de la conformación de los claustros y la gratuidad de la enseñanza –alcanzadas en 1918 y 1949, respectivamente– e implican una permanente revisión de las Universidades no sólo como espacios fundamentales de producción de conocimientos sino como motor de movilidad social.

Como señala Legarralde (2020, p. 2): “Las transformaciones sociales, culturales y políticas producidas desde la década de 1980 constituyen un contexto específico en el que coexisten principios, promesas y deudas construidas a comienzos del siglo XX, con los nuevos desafíos del siglo XXI”. El desafío enorme de considerar el derecho a la educación como un derecho social, ha visibilizado la definición de ¿para quién o para quiénes es este derecho? ¿Quiénes quedan afuera? ¿Por qué razones?.

No es el objetivo del presente enumerar las diversas dimensiones implicadas en el acceso a la democratización en las instituciones de educación superior, pero sí nos resulta clave contextualizarla en un escenario de globalización e internacionalización. En este sentido retomamos las ideas de Boaventura de Sousa Santos en el sentido de la

¹ Nos referimos al término genealogía entendiéndolo que pareciera que las luchas feministas no tienen historia, así la perspectiva en el oficio de historiar los recientes años, habilita un mirar otro, que a su vez tiene como efectos encuentros otros: “percibir la singularidad de los sucesos, fuera de toda finalidad monótona; encontrarlos allí donde menos se espera y en aquello que pasa desapercibido por carecer de historia – los sentimientos, el amor, la conciencia, los instintos –; captar su retorno, pero en absoluto trazar la curva lenta de una evolución, sino reencontrar las diferentes escenas en las que han jugado diferentes papeles; definir incluso el punto de su ausencia, el momento en el que no han tenido lugar” (Foucault, 1978)

elaboración de un proyecto de “nueva reforma” cuya configuración es incierta, pero que supone una profundización de la democratización universitaria.

Es este contexto de democratización universitaria coincidimos con el análisis que su abordaje supone las siguientes consideraciones como expresa Chiroleu (2017)

Los reclamos actuales focalizan en cambio en estimular el acceso de minorías (étnico-raciales, de género, discapacitados, etcétera) y en equiparar los logros de los diversos grupos sociales en el tránsito institucional.

En lo que refiere al cogobierno universitario, la espiral democratizadora reclama no sólo su conformación y plena vigencia sino la creciente participación de otros actores tradicionalmente ignorados.

La democratización en el ámbito universitario suele abordarse a través de la aplicación de una clasificación de orden espacial: la democratización externa, que refiere a la articulación entre la institución y la sociedad y da cuenta de la búsqueda de una mayor representación social de las clases o grupos sociales en el seno de la institución, y la democratización interna, que focaliza en la composición del gobierno universitario y la representación que obtienen los diversos claustros. (p.117)

En relación a estos procesos, consideramos que los feminismos han tenido un papel fundamental, al generar una agenda de género al interior de las instituciones de educación superior (IES). En muchos casos, esta agenda se materializa a través de normativas de corte positivo que garantizan la ampliación de derechos, nutridas de los discursos y prácticas de incidencia que produce la articulación constante entre activismos y academia.

Es por eso que nos interesa recuperar la sinergia dialéctica entre la agenda universitaria visible en la coyuntura actual y la formulación e implementación de derechos a escala nacional desplegados en las últimas dos décadas en materia de género y sexualidades.

Contextualmente podemos señalar que las estrategias políticas de ampliación de derechos de ciudadanía devinieron caudal programático de acción e interpelación hacia las propias IES, redefiniendo en clave de género y sexualidades funciones y normativas vigentes y otras aún en construcción.

Ciertamente hoy, como nunca antes, circulan diversas ideas en torno a género y sexualidades que hasta hace pocos años eran ajenas a la agenda del debate público y los discursos políticos y que, a pesar de que ya estaban presentes de manera marginal o

periférica en los territorios universitarios y figuraban en las agendas de ciertos espacios académicos, rara vez lograban franquear las resistencias de las instituciones.

A la luz del devenir de la agenda de género y sexualidades en las IES, nos preguntamos entonces por las implicancias actuales de institucionalizar las políticas de género en estos ámbitos, los avances, los límites y los desafíos que nos quedan por delante.

El presente trabajo se propone desarrollar una propuesta de intervención innovadora consistente en la elaboración de lineamientos iniciales para el desarrollo de un plan de igualdad de oportunidades en la UNCPBA. Se trata de un proyecto de innovación que se inserta en el ámbito de la gestión. La propuesta nace en el seno de la Especialización en Docencia Universitaria de la UNLP y forma parte de mi experiencia concreta como Docente del nivel preuniversitario y docente colaboradora en el Programa de Género y en las Capacitaciones de la Ley Micaela².

De esta forma, la innovación se enmarca en procesos que ya se vienen desarrollando en la UNCPBA y tiene como objetivo contribuir a reflexionar sobre el rol de las universidades y su papel clave en la eliminación de la violencia y la discriminación por razones de género.

Creemos, entonces, que una reflexión sobre los trayectos formativos, la incorporación de contenidos con perspectiva de género en la formación de grado, posgrado y extensión son centrales.

La atención de mujeres y niñas en situación de violencia por razones de género requiere profesionales formados/as y entrenados/as para dar una respuesta oportuna y adecuada que contribuya a una reparación efectiva de esas personas, desnaturalizar las prácticas sexistas y las violencias dentro de la UNCPBA implica dar cuenta de que estamos frente a una institución que se encuentra configurada en el seno de una sociedad patriarcal y permeada por sus lógicas.

2.1 .Desarticulando el patriarcado en los territorios de la universidad.

(Descripción general del ámbito de desarrollo de la propuesta)

² En el caso de la UNCPBA y en el marco del convenio RUGE- Spoligth ONU Mujeres, durante el segundo semestre del 2020 se llevó a cabo la capacitación para autoridades de UNCPBA,

En la primera parte de esta sección describiremos en forma general el espacio de nuestra innovación: la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. En la segunda nos detendremos específicamente en la caracterización del problema; dando cuenta de las experiencias locales en torno a las temáticas de género pero también, advirtiendo una ausencia en la planificación para transversalizar la perspectiva de género de forma institucional.

La Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires -UNCPBA -surgió en el marco de un proceso de masificación y democratización externa de la educación superior en Argentina. Es decir en un contexto de expansión que se produjo a partir de la década de 1960, allí convergieron y se yuxtapusieron “elementos heredados de distintos modelos pedagógicos” (Legarralde, 2020, p. 2) A este respecto, el autor señala que estos procesos estuvieron caracterizados “por la planificación estatal y una mayor demanda por parte del Estado al campo científico, académico y profesional”.

En la región del centro de la Provincia, específicamente en la ciudad de Tandil a partir de 1964 inaugura el Instituto Universitario de Tandil, pedestal de lo sería la Universidad de Tandil y, tras su nacionalización, la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. De carácter privado, este Instituto, tuvo sus antecedentes en el Instituto de Enseñanza Profesional Mariano Moreno fundado en 1962, contó en su primer año de trabajo con esta única unidad académica y tuvo como primera oferta carreras de Profesorado destinadas a cubrir la demanda de las instituciones de enseñanza media de la ciudad de Tandil y la región (Pastor, 1999).

Posteriormente se sumaron las Facultades de Ciencias Económicas y Ciencias Físico-Matemáticas en 1965 y la Facultad de Ciencias Veterinarias en 1969 (Di Salvo, Ramón, 2015). La UNICEN tuvo su marca de origen en el Plan Taquini que desarrolló sus concreciones entre fines de la década de 1960 y comienzos de la de 1970. Legarralde (2020) sostiene que existe una íntima relación entre la creación de una serie de universidades y los proyectos de desconcentrar matrícula, reducir focos de conflictividad político-estudiantil y satisfacer demandas locales.

Como señalamos anteriormente, la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, se creó en 1974 a través de la Ley 20.753, tiene tres sedes regionales: la sede central, asiento de Rectorado, en la ciudad de Tandil y las sedes de Azul y

Olavarría, así como una subsede en Quequén-Necochea. Alrededor de 13500 alumnxs se distribuyen en once unidades académicas, en las que se dictan 16 carreras cortas; 46 carreras de grado; 11 carreras de articulación; 23 carreras de posgrado y diversas diplomaturas.

Del mismo modo, su oferta en el nivel preuniversitario consta de dos escuelas nacionales secundarias: Ernesto Sábató –en Tandil– y Adolfo Pérez Esquivel –en Olavarría– y un jardín de infantes: “Dr. Osvaldo Zarini” –Tandil– y cuatro Jardines Maternales: “Arroyito”, Del Centro –Tandil– y “Upa La La” –en Olavarría y uno recientemente inaugurado en la ciudad de Azul.

En lo que respecta al objeto del presente trabajo, las temáticas de género y feminismo han tenido un amplio derrotero en las áreas de investigación y docencia. Sin embargo a nivel institucional, es a partir de un contexto creciente de demandas y visibilización de las problemáticas de violencias, cuando se crea en 2016 el Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia de Género y Discriminación por Cuestiones de Género (UNICEN, 2016) y un Programa de Abordaje Integral contra la Violencia y Discriminación por razones de Género de la UNICEN (UNICEN, 2017).

El Programa depende de Rectorado, cuenta con una directora y una auxiliar no docente.

2.2 De hormigas, yuyos y pastizales: militancia y planificación. (Caracterización del problema identificado)

Para comenzar este apartado sobre la descripción del problema, debemos aclarar que partimos del análisis de un contexto problemático concreto –lo instituido-. Según Vazquez Laba y Rugna (2017), podemos delinear dos momentos referidos a la problematización de cuestiones de violencia de género en las Universidades Nacionales: la primera etapa, estaría signada por la invención, diseño y conformación de programas, áreas, asignaturas o institutos que estudian temáticas de género, mujeres y disidencias sexuales (surgidos en su mayoría en la década de los noventa). Una segunda etapa, en el que toman preponderancia y visibilidad los programas y aéreas “en combinación de la puesta en agenda de las violencias de género, como concomitante al proceso de sanción de protocolo autoridad de aplicación” (2017, pág. 19).

Así, en el caso de la UNCPBA, podemos observar que se concretó la primera etapa, signada por la creación de un Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género y discriminación por cuestiones de género e identidad sexual (res.4589/16). Unos meses más tarde y por medio asambleas interclaustrales periódicas, a lo largo de un año, se consensua y aprueba el Programa de Abordaje Integral contra las violencias y discriminación por razones de género (res.1312/17)

El Programa previó optimizar las intervenciones institucionales frente a situaciones de violencia de género y se estructuró en 3 ejes:

- a) Prevención, promoción y sensibilización
- b) Docencia, investigación y extensión
- c) Intervención o abordaje de situaciones.

En la actualidad el Programa cuenta con una estructura en la que se encuentran designadas únicamente dos personas: su directora, especialista en género y política pública, docente e investigadora de la UNCPBA, y una colaboradora a tiempo completo del claustro no docente. Tan naturalizada se encuentra la práctica de estos dispositivos que no llama la atención la falta de presupuesto y jerarquización de este tipo de espacios. Según el informe “Estado de Situación de Políticas de Género en las Instituciones Universitarias (RUGE, 2019, el 55.26 % de los espacios institucionalizado de género en las universidades nacionales son programas y el 75.5 % de estos espacios no cuentan con presupuesto propio.

Este equipo ha desarrollado una vasta tarea: el diseño e implementación de trayectos formativos breves para grupos de investigación campañas de sensibilización en torno a las violencias de género y sexistas, implementación de encuentros de sensibilización en género y de divulgación del Protocolo y el Programa en las diferentes sedes y unidades académicas, presentación y producción científica en congresos, paneles y simposios y estrategias de articulación con organizaciones de la sociedad civil, como : foros, mesas de trabajo, sindicatos, y espacios de formación institucionales.

A pesar de estas formidables tareas, como señala Virginia Guzmán (2012)

La institucionalización de la perspectiva de género implica que esta sea una práctica estable reiterada en el tiempo con posibilidades de sostener un seguimiento evaluación sobre ella. Esta posibilidad debe ser planificada y estar basada en un conocimiento profundo del estado de la cuestión.

Como sostiene Guzmán, generar políticas públicas y /o estrategias de institucionalización de la perspectiva de género en cualquier ámbito, implica necesariamente una serie de tareas y planificación y jerarquización de actividades.

Buquet Corletto (2016) describe los procesos de institucionalización en las universidades mexicanas, sostiene que son tres las dimensiones sobre las cuales se erige el orden de género en las universidades: simbólica, imaginaria y subjetiva. En relación a estos sentidos, la autora revela cómo se han construido en las universidades los espacios feministas y considera tres procesos:

1- La creación e instalación de centros, programas o institutos dedicado a los estudios denominados en principio “estudios de las mujeres” y luego de género, en las universidades, terrenos de dónde emergen la producción de nuevos conocimientos y campos de estudios y, como señala la autora: “el lugar más importante para la generación de un conocimiento crítico sobre las distintas formas de desigualdad social entre los sexos” (2011:213). Esta incorporación se construyó desde las orillas, con enormes esfuerzos y de forma marginal, con poco presupuesto y con dificultades en la jerarquización desde mediados de la década de los ochenta, y hoy, la mayoría de las universidades tienen centros de investigación en relación a las temáticas de género.

2- La incorporación de estas temáticas en la formación de las y los jóvenes universitarios, o sea, el impacto de la temática de género en los programas y planes de estudio; pero sobre todo en la incorporación de los estudios de género en los currículos. La autora señala en este caso las dificultades para incorporar la cuestión en los planes de estudio de grado, pues generalmente estas temáticas son optativas o bien se encuentran en la oferta en los posgrados, aunque es notorio cómo surgen en las temáticas elegidas por les alumnes en tesinas, tesis de maestría y/o doctorado.

3-La institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las estructuras universitarias. Respecto a ésta última la autora señala:

La institucionalización y transversalización de la equidad de género atraviesa distintas dimensiones de la vida universitaria que van más allá de sus funciones sustantivas, tales como la investigación y la formación, para adentrarse en sus prácticas, en sus leyes y en sus estructuras (Buquet Corletto, 2011, p.)

La autora advierte cuáles son las problemáticas en torno al género y sugiere unas posibles soluciones para lograr universidades con mayor equidad de género: información estadística con perspectiva de género, lenguaje inclusivo, sensibilización en temáticas de género, incorporación de la perspectiva de género en la legislación universitaria, políticas puntuales para eliminar las brechas de género, protocolos contra la violencia sexistas, entre otros.

Por último es muy interesante, la recomendación de Buquet Corletto (2011), quien considera que si bien los tres espacios tiene íntima relación entre sí

la creación de medidas, programas y políticas orientadas a revertir las distintas tendencias de segregación entre mujeres y hombres, así como para atender la violencia de género y promover cambios en la legislación y en las prácticas institucionales, no es una labor propia de los espacios académicos en estudios de género” (2011:223)

Para nuestro caso podemos identificar algunas dimensiones problemáticas en torno a la institucionalización de la perspectiva de género en la UNCPBA. Si bien se ha avanzado mucho con experiencias y acciones que generaron las condiciones materiales y simbólicas para entender el género como un organizador al interior de la universidad, todavía resta mucho trabajo.

Siguiendo estos modelos que presentan las autoras, entendemos que aún resta mucho para consolidar los procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNCPBA. Testimonio de ello son los reclamos que el grupo Feministas UNICEN³ presentó en el documento: “Demandas y reivindicaciones a la UNICEN, en el contexto del 8M 2021”.

³ Feministas Unicen: es un grupo de docentes, investigadorxs y estudiantes y no docentes de la UNCPBA, se organizó en torno al I Paro Internacional de Mujeres (2017) y fue sumando a las disidencias sexuales en sus acciones son en torno al calendario feminista 8M, 5J, etc.

En el documento presentado por mujeres y disidencias feministas al rector de la UNCPBA se exige

- Profundización las políticas institucionales en materia de prevención y combate del acoso y la violencia laboral por motivos de género
- Continuidad y profundización de las capacitaciones en el Marco de la Ley Micaela.
- Paridad de género en la conformación de los órganos de cogobierno, y en todos los ámbitos de representación académica y de gestión de la Institución (Comisiones evaluadoras, tribunales de tesis, conformación de mesas de congresos, paneles institucionales, etc.).
- Paridad en la conformación de las secretarías y áreas de gobierno de rectorado.
- Incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio de todas las carreras de grado y de posgrado, “así como las referencias de autoras mujeres e identidades sexo-disidentes en los diversos campos disciplinares”
- Incorporación de contenidos de la Ley ESI (Ley N° 26.150), en los planes de estudio de los profesorados universitarios.
- Diseñar e implementar estrategias de sensibilización en género para los Equipos de Salud y de Legales.

Esta enunciación de reivindicaciones y reclamos también señala la necesidad de por un lado: consolidar procesos que se vienen gestando y desarrollando pero que aún no han sido efectivizados (Licencias por razones de violencia de género, cupo laboral trans-travesti); así como también jerarquizar y dotar de mayor presupuesto y recursos humanos los espacios que se vienen sosteniendo con mucho esfuerzo, militancia y que son espacios altamente femeneizados (Programa de Género y equipo de trabajo afectado al Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género y discriminación por cuestiones de género) .

Específicamente en la Universidad Nacional del Centro (UNCPBA), visualizamos siguiendo el esquema de Buquet Corlet, que existen centros de investigación y algunas cátedras que tempranamente incorporan las temáticas primero de las mujeres y luego de los estudios de género.

Podemos destacar que luego de la coyuntura que implicó en Argentina, el movimiento del NI UNA MENOS⁴ y de la conformación de la Red Interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias (RUGE), se emprende un recorrido local, que le permitirá a estudiantes, docentes y militantes feministas diseñar un Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia de Género y Discriminación por Cuestiones de Género (UNICEN, 2016) y un Programa de Abordaje Integral contra la Violencia y Discriminación por razones de Género de la UNICEN (UNICEN, 2017).

Respecto a quiénes promueven estos procesos de escritura, revisión de protocolos y motorización, Giamberardino señala que fueron: “las militantes feministas de la UNICEN, que estamos ocupando cargos en gestión, docencia o de investigación”, las, les y los alumnos de diferentes agrupaciones políticas y feministas y docentes y representantes de la Asociación Gremial ADUNCE (2018, p.).

Por supuesto que existen antecedentes respecto a las temáticas de género, las violencias y los feminismos, experiencias que pueden resumirse en grupos de investigación, cátedras abiertas, y acompañamiento de tesis de grado y posgrado y el activismo y militancia feminista. Sin embargo, existen variedad de dificultades para lograr institucionalizar el Protocolo y el Programa.

Algunas, son propias de la UNCPBA, que es una universidad regional: esto implica trabajar en forma inter-claustros e inter-sedes, gestionar las distancias y diseñar propuestas en función de espacios institucionales diversos y distantes entre sí. Sin embargo, no radican allí las mayores dificultades. El problema real se encuentra en la falta de jerarquización del Programa, la no asignación de un presupuesto propio, la puesta en valor del espacio y la ausencia de personal con dedicación exclusiva y formación en género para la diversidad de funciones y acciones que se vienen

⁴ NIUNAMENOS. Es la consigna que dio nombre a un movimiento feminista en Argentina en el año 2015, un movimiento masivo de mujeres y disidencias que salió a las calles para manifestarse frente a las violencias machistas. El movimiento se replicó en diferentes lugares del mundo.

desarrollando. Si bien en el discurso político habría una tendencia a valorizar el espacio eso no se traduce en un compromiso real, las resistencias no son abiertas sino soterradas, la falta de presupuesto, la emergencia de otras problemáticas son las excusas para la toma de decisiones en favor de la jerarquización del Programa.

A pesar de las dificultades, antes señaladas el impacto del Programa y el Protocolo pueden verse claramente en las resistencias generadas. Con la construcción de esta nueva arquitectura de género, lo que se pone en disputa es el carácter patriarcal y androcéntrico de la Universidad.

En algunos actores claves, se refuerza esta noción que en un “ámbito público” no sobrevienen incidentes correspondientes al “ámbito privado”. Se especula que la violencia hacia las mujeres (no es un problema multidimensional y complejo) sino un problema de lo privado e individual. Podemos analizar que entran en tensión dos marcos cognitivos desiguales uno con perspectiva de género y anclando en el respeto a la igualdad y los derechos humanos y otro patriarcal.

Entendemos que la UNCPBA es también, como otros ámbitos institucionales, un espacio de producción y reproducción de violencia de género y las violencias y desigualdades pueden darse entre estudiantes, docentes, no docentes, agentes administrativos y cuerpos de gestión, pero también en organizaciones estudiantiles y gremiales. La universidad, reproduce el sistema heteropatriarcal y lo refuerza con conocimientos y prácticas, conformando en palabras de Surel un paradigma, es decir “un conglomerado de elementos cognitivos y prácticos que estructuran la actividad de un sistema de actores, lo que lo hacen coherentes y durables” (Surel, 2008, p. 51).

Las violencias no son la expresión última del femicidio, pero si se traducen: en la falta de información sobre salud sexual reproductiva y no reproductiva, falta de igualdad de género y mecanismos de acción positiva en los accesos a cargos jerárquicos y técnicos/administrativos, falta de transversalización de la perspectiva de género en planes de estudios y programas, insuficiencia en la incorporación de la Educación Sexual Integral en los profesorados, persistencia de conocimientos androcéntricos y heterocentros.

Entendemos que las formas en que se han logrado pisos en relación a la transversalización de la perspectiva de género, ha sido a través de una intervención compartida, lo que Remedí (2004) define como un emprendimiento conjunto y así también planteamos que deberán ser estos lineamientos: entre estudiantes, docentes, no docentes y gestión.

Por ello entendemos que nuestra propuesta debe partir de esta visión de lo instituyente:

Cuando digo emprendimiento conjunto, quiero reafirmar la idea de que no hay intervención si no es con la participación de los otros, no es que la intervención sea mía, la intervención es colectiva, tiene que haber un emprendimiento conjunto (alumnos, profesores)...” (Remedí, 2004:10).

Sostenemos, entonces, que nuestra propuesta de innovación puede generar el avance hacia un diagnóstico, planificación y ejecución en el marco de un Plan Igualdad de Oportunidades que permita revertir las diferentes desigualdades de género en el espacio universitario.

2.3 Más allá del box propio.

(Caracterización de la innovación.)

La implementación de nuestra propuesta de innovación, se plantea la realización de un proyecto de alcance institucional que involucra asimismo dimensiones curriculares. Esta innovación tiene el propósito de generar lineamientos orientadores para la construcción de un anteproyecto o documento base para la eventual implementación futura de un tipo de dispositivo institucional denominado “Plan de Igualdad de oportunidades” (P.I.O.) en torno de la temática transversal de género, que será ofrecido como documento base, al Programa de Género, dependiente de la Secretaría Académica de la Universidad Nacional del Centro.

Entendemos las innovaciones como “un elemento que motoriza prácticas novedosas, (...) que permite transformar los contextos y buscar alternativas a las prácticas de enseñanza. (Vain, 2021). En este sentido:

Muchas veces, las innovaciones nacen de la iniciativa personal de un profesor o un grupo y poco a poco se van consolidando (...). Posteriormente, si el proceso va siguiendo un desarrollo positivo, esa iniciativa innovadora debería incorporarse al Proyecto formativo de ese Centro enriqueciéndolo y sirviendo de base a una acción colectiva orientada en una dirección similar. Esa es, en todo caso, la idea de innovación que nos parece más enriquecedora desde el punto de vista educativo e institucional” (Zabalza y Zabalza, 2012:143).

Como punto de partida, concebimos que existe una necesidad detectada de contar con una herramienta de gestión y planificación en torno de la generación de políticas de igualdad, que fortalezca y jerarquice lo ya trabajado en la UNCPBA.

Para pensar el sentido de la innovación, recuperamos el concepto elaborado por Eduardo Remedí, quien alude a que en todo proceso de intervención se hace presente la tensión entre: “...lo instituido, que tiene que ver con situaciones de cosificación (el autor alude a los documentos, los reglamentos) y lo instituyente que es abrir a situaciones de participación (que se identifica con las acciones e interacciones)...” (Remedí, 2004:9).

Siguiendo a Elisa Lucarelli (2004, 512) razonamos que estas innovaciones en el campo didáctico curricular, implican prácticas que alteran las relaciones tradicionales en educación, que generan una “ruptura”. Nos parece interesante retomar la idea “de romper con el estilo didáctico de la epistemología positivista”.

Consideramos que nuestra innovación va en ese sentido, en tanto busca romper con la visión androcéntrica y en su lugar buscar generar los intersticios para incorporar a los espacios las epistemologías feministas o, en principio, denunciar el carácter androcéntrico de la ciencia que se produce y se transmite en la UNCPBA.

Por otro lado, podemos pensar que nuestra propuesta se relaciona “con la necesidad de un cambio cultural importante en la cultura académica” en tanto busca develar que las universidades nacionales son también territorios del patriarcado, lo que supone reconocer que las mismas alojan y reproducen diferentes violencias, desigualdades y discriminación en torno a la diferencia sexual, aspectos velados por la “mito ilustrada” (Rovetto, 2020). Por ello, la importancia de un cambio cultural.

En otra dimensión entendemos que nuestra innovación siguiendo a Cuban es de segundo orden, (Cuban, en Marcelo García, 1992: 13). Pues las de segundo orden “buscan alterar la forma esencial de la organización, al introducir nuevas metas, estructuras y papeles.” (Cuban, en Marcelo García, 1992: 13).

Se trata entonces, de una innovación en el nivel institucional y netamente política (House, 1988) pues conlleva visibilizar relaciones de poder y asimetría en diferentes dimensiones de la Universidad:

La innovación educativa desde la perspectiva política, se entiende como un proceso de negociación entre los distintos agentes implicados en la educación, con la finalidad de solucionar problemas y necesidades reales. En esta negociación se consensuan los cambios pertinentes, de forma que se vean reflejados en lo posible, los intereses, los valores y las expectativas de los diversos agentes. (House 1988, p. 25)

3. La perspectiva de la orilla:

(Experiencias y antecedentes de procesos de institucionalización-gestión y política universitaria con perspectiva de género)

“Estamos al borde de la silla, no cómodamente repantigadas en un sillón.(...)De este modo ganamos la perspectiva de la orilla... que nos permite ver el horizonte...”

(Amorós, 2011, en García de León).

En este apartado realizamos una enumeración de diversas experiencias de institucionalización de la perspectiva de género a través de planes de igualdad, para ello seleccionamos tres espacios geográficos: el europeo, el americano y el local.

En los últimos diez años, se registra un avance significativo en la planificación e implementación de políticas de igualdad de género en universidades y centros de investigación -muchos de ellos ligados al ámbito científico y tecnológico- en distintas regiones del mundo. Esta sistematización nos permite generar un nivel de antecedentes y experiencias a tener en cuenta al momento de desarrollar nuestra innovación.

Comenzamos con el caso europeo, pues entendemos que su desarrollo temprano se enmarca en la elaboración de normativas internacionales, convenciones y acuerdos que implicaron instalar la igualdad de género en los organismos de gobierno y establecer metas de igualdad entre hombres y mujeres para el desarrollo científico y tecnológico. Según Pastor Gosálbez, Pontón Merino, Serret Prunera (2014)

La situación de las mujeres en la ciencia se trató por primera vez en Europa en los años 80, más concretamente en los países nórdicos, y Alemania publicó su primer informe nacional sobre la promoción de la mujer en el mundo científico en 1989. Este puede ser considerado como el punto de partida del análisis de la igualdad entre mujeres y hombres en la ciencia y la tecnología.” (2014, p.640).

A partir de allí, estas iniciativas fueron tomando cuerpo y relevancia en los estados miembros de la Unión Europea, por medio de documentos y normativas que contribuyeron a modelar las políticas gubernamentales y a aumentar la calidad de la ciencia mediante la mejora de la situación de las mujeres en el ámbito científico. Ejemplo de ello son: la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo, la creación en el 2006 del European Institute for Gender Equality (EIGE), el sistema de vigilancia Gender Watch y la edición del Informe ETAN.

En la actualidad, el programa Horizon 2020 impulsó la realización de proyectos liderados por consorcios de instituciones cuyo fin es investigar, promover y/o evaluar las políticas de igualdad de género en curso o en preparación en instituciones de educación superior. En su mayoría, estas políticas fomentan el acceso de mujeres a carreras en las que son una minoría; a la prevención y sanción de las violencias y discriminación por motivos de género; al mejoramiento de los sistemas y criterios de promoción de investigadores/as y docentes.

En algunos casos, incluyen también la integración del enfoque de género en los planes curriculares, las prácticas pedagógicas y en los proyectos de investigación de distintas disciplinas. En relación al impacto de estas iniciativas Acosta señala:

Estas iniciativas han tenido continuación en el programa H2020 y se han materializado, principalmente, en el impulso a la introducción de la dimensión de género en los contenidos de la investigación y la innovación, a través de dos

estrategias que se han desarrollado dentro del nuevo programa marco: 1) Corregir la desigualdad en la participación en la investigación en todas las etapas de la carrera científica y en diferentes campos de la investigación. (...) 2- Considerar el género como una dimensión de investigación teniendo en cuenta las diferencias biológicas, sociales y económicas entre hombres y mujeres en todos los procesos de investigación. (p.50)

En este sentido, Palmer (2021) señala que la European Research Area estableció tres objetivos: igualdad de género en las carreras científicas: equilibrio de género en la toma de decisiones, integración de la dimensión de género en los contenidos de investigación e innovación. Para lograr el cambio institucional, se han implementado los GEP (Gender Equality Plan) similares a los llamados planes de igualdad de oportunidades. Estos GEP tienen, según la autora, cuatro etapas: 1) auditoría, 2) diseño, 3) implementación, 4) seguimiento y evaluación.

Para la primera etapa auditoría y base para los GEP, la autora sugiere revisar la legislación y las políticas relevantes de cada país en materia de género y específicamente la de las instituciones educativas superiores y centros de investigación. Así como también analizar datos desagregados por sexo sobre el personal y estudiantes. Luego identificar las medidas existentes que promueven la igualdad de género y realizar un inventario y/o mapeo de medidas existentes.

Según Palmer, para que los GEP logren institucionalizarse deben cumplir ciertos requisitos mínimos:

1-Que se realice una publicación o documento formal, firmado y reconocido por las más altas direcciones de la institución educativa, publicado en el sitio web de la institución, difundido a través de la institución.

2-Que se obtengan recursos dedicados, esto implica que exista financiamiento para puestos o equipos de igualdad de género.

3-Que exista una recopilación y seguimientos de datos: que se pueden construir estadísticas sobre sexo o género del personal en distintos roles y liderazgo, con la elaboración de informes anuales y evaluación de avances y resultados.

4-Que existan procesos de formalización: esto implica que exista un compromiso de toda la organización, para abordar los prejuicios de género de las personas y las decisiones de acción conjunta sobre temas específicos.

En cuanto a esta región, nos interesa presentar, brevemente el caso de las universidades españolas, debido a los vínculos y redes con las universidades latinoamericanas y la estrecha relación entre los movimientos de mujeres y disidencias sexo genéricas.

En el caso español, el principio de igualdad entre mujeres y hombres, se proclamó en la Constitución de 1978 y dio lugar a la creación de organismos ad hoc y a la elaboración e implementación de Políticas de igualdad. En 1983 se creó el Instituto de la Mujer y se ejecutaron cuatro planes de igualdad y dos Planes Estratégicos, a esto se sumaron un conjunto de leyes que abonaron y son trascendentales en la implementación del principio de igualdad tanto en el ámbito público como en el privado.

En España, la redacción y aprobación de un Plan de Igualdad es obligatorio para las empresas públicas y privadas que cuenten con más de 250 trabajadores/as. De esta manera, los Planes de Igualdad se constituyen en los instrumentos básicos para implementar políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las universidades españolas, creándose las Unidades de Igualdad para su elaboración e implementación. (ALCAÑIZ, 2017)

Para nuestra innovación, es importante analizar cómo las normativas nacionales e internacionales impactan en el ámbito universitario, Acosta (2017, p.30) afirma que para el año 2017, el 100% de las universidades públicas españolas cuentan con estructura de igualdad, mientras que las universidades privadas sólo 15% cuentan con ella. Según la autora, la mayoría toman el nombre de Unidad de Igualdad, aunque también hay observatorios, oficinas, centros y secretarías. La media de las universidades cuenta con cuatro personas llevando la estructura: directora (Parcial) y personal de apoyo (Con Dedicación completa). La autora destaca la feminización de estas estructuras y la importancia de contar con redes con otras universidades.

Los estudios sobre la experiencia europea y específicamente española no dejan de describir las enormes resistencias y la perpetuación de las desigualdades. Alcañiz afirma para el caso de la Universidad de Jaume (p.74):

La implementación del Plan de Igualdad ha contribuido a la toma de conciencia del objetivo de igualdad en la universidad al entrar en la agenda política y mediática pero sigue permaneciendo la segregación horizontal y vertical en el campus universitario y una estructura de poder masculina pese a la progresiva feminización de la universidad. Las acciones de igualdad implementadas no han modificado la estructura universitaria, su núcleo duro, en lo referido a inclusión de asignaturas y de la perspectiva de género en los planes docentes ni en la investigación ni en la estructura de poder.

En América Latina, iniciativas similares están siendo adoptadas por universidades y centros de investigación de diversos países. Si bien en un principio, la mayoría puso el énfasis en la creación de protocolos y otros instrumentos para prevenir y sancionar las violencias de género en estos ámbitos, en la actualidad se observa un avance hacia la formulación de políticas y planes cuyos fundamentos y objetivos son más amplios y apuntan a cambios estructurales. Según Bonder (2019)

La implementación de planes de igualdad de género en América Latina es un proceso en construcción. Las experiencias compartidas por las diferentes instituciones evidenciaron que la creación de instrumentos para la institucionalización y transversalización del enfoque de igualdad de género requiere un trabajo sostenido, no está exento de obstáculos (por ejemplo, la falta de recursos económicos y humanos) y resistencias por parte de diversos actores estratégicos. (p.3)

A diferencia del espacio europeo donde existe un marco normativo común a todos los países del bloque europeo, en América Latina, nos encontramos con procesos muy heterogéneos en relación las normativas que amplían derechos para las mujeres y disidencias sexuales. Según Fuentes (2016) entre el año 2011-2015 se ejecutaron en América Latina cuatro proyectos transnacionales que tenían como objetivo promover la igualdad y equidad de género en las instituciones de educación superior, estos fueron:

la ejecución del proyecto Medidas para la Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina (Miseal) (2012-2014) y el proyecto Equality Fortalecimiento del Liderazgo Femenino en las IES y la Sociedad (2011- 2014), ambos con el apoyo financiero del Programa ALFA III

de la Unión Europea; el proyecto Igualdad de Género en el Sistema de Educación Superior de Egipto (2012-2015), financiado por el Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD); y el proyecto Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior (Feges) (2011-2015), que contó con recursos de la Organización Neerlandesa para la Cooperación Internacional en Educación Superior (Nu c) de los Países Bajos.(p.)

Desde el año 2019, se puso en funcionamiento El Proyecto ACT on Gender, apoyado por la Unión Europea e integrado por 17 universidades y centros de investigación donde se ha creado una nueva comunidad de prácticas en América Latina con el objeto de impulsar y fortalecer planes de igualdad de género en instituciones académicas de esta región.

En la comunidad de prácticas se comparten iniciativas, proyectos y prácticas para asegurar la igualdad de género específicamente: el acceso y desarrollo de carreras, transformar las prácticas pedagógicas y contenidos pedagógicos y asegurar que los aportes de los estudios de género estén incluidos en los programas.

Bonder (2020) realiza una tipificación de las respuestas institucionales de las universidades latinoamericanas frente a las expresiones de la desigualdad de género. Según la autora, las respuestas pueden encuadrarse en cuatro categorías: 1) Ciegas al género: no advierten las desigualdades, jerarquizan el esfuerzo y logro individual y se basan en la meritocracia. 2) Sensibles al género: registran las desigualdades entre varones y mujeres en algunos ámbitos y niveles reconociendo perjuicios para las mujeres 3) Específicas al género: implementan determinadas medidas ante situaciones de desigualdad, violencia y /o discriminación. 4) Transformadoras de género: implementan planes de igualdad o políticas de igualdad/equidad de género para la institucionalización y transverzalización de este enfoque en las normas, culturas y prácticas docentes y de investigación de la universidad, son un vehículo hacia el cambio estructural.

Para el caso de Argentina, entendemos que tiene una amplia trayectoria y como señalamos anteriormente, los procesos de institucionalización de género en las instituciones de educación superior, tienen una íntima relación con las normativas nacionales/locales y con determinados contextos socio-históricos.

El enorme impacto del movimientos de mujeres y disidencias sexuales, se traduce desde la década de los ochenta en la construcción de un marco normativo con alto grado de impacto respecto a la visibilización de género y sexualidades, son ejemplo de ello: la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Ley de Identidad de Género, Ley de Matrimonio Igualitario, Ley de Educación Sexual Integral, Ley de “cupos laborales tran-travesti”, la ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo.

Las universidades públicas argentinas no fueron ajenas a esos procesos. El feminismo académico construyó espacios de reflexión, que derivaron en el surgimiento de respuestas procedimentales, espacios de atención, dispositivos de escucha y contención para abordar las situaciones de violencia machista que se reproducen en el ámbito universitario y habilitaron distintas estrategias de acción orientadas a reconocer esta realidad para transformarla.

En ese marco surgieron los primeros protocolos para el abordaje de las violencias de género⁵ y diversas acciones y también conceptos como los de “paridad de género”, “división sexual del trabajo”, “brecha de género”, “segregación vertical”, “techo de cristal” o “políticas de conciliación/cuidados”, que hoy forman parte de un vocabulario bastante extendido, tienen algunas décadas de desarrollo en múltiples tradiciones disciplinarias y son parte del corpus teórico elaborado por los estudios de género y feministas, entendidos tanto en términos de pensamiento crítico como de propuesta política profundamente articulada con las luchas por la igualdad y que disputan directamente con el sistema de normalidad hetero-cis-patriarcal.

Es en este sentido que nos encontramos en un momento histórico único, el período 2015-2018 fue significativo por el contexto de movilización social feminista y de mujeres, lesbianas, travestis y trans en las calles al grito de “Ni una menos”, al que se suman otros hitos como el Paro Internacional de Mujeres, los “pañuelazos” y la masificación de los ya e históricos Encuentros Nacionales de Mujeres.

⁵ En 2014 se creó el primer protocolo para atender situaciones de violencias de género en universidades en la Universidad Nacional del Comahue (UNComa). En los años siguientes se aceleró la creación de este tipo de procedimientos y estrategias de abordaje hasta convertirse en una de las políticas más activas en el marco de la educación superior

De esta manera, el proceso de cimentación y consolidación de este sujeto político y colectivo, fue posible por el contexto generado a partir de la emergencia de la violencia de género como problema social y la mediatización del movimiento NI UNA MENOS , haciendo visibles la necesidad de transformaciones de patrones y normas de género, en interacción con otros agentes sociales.

Como resultado, entran en conflicto las matrices cognitivas y normativas del paradigma vigente: el sistema patriarcal y las desigualdades del sistema sexo genérico en las casas de altos estudios

Paralelamente, en el ambiente universitario, la conformación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) en 2015 es el fruto del avance de los activistas universitarios feministas para la institucionalización y jerarquización de las políticas de género en las instituciones públicas de educación superior.

En 2018, se incorporó como organización en el marco del 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. Según Ana Martín, este período marca un quiebre con anteriores: (2021 p.32)

En primer lugar, porque la movilización en la calle hizo masivo un reclamo de justicia de género que impactó, también, hacia adentro de las universidades. En segundo lugar, porque hay una agenda puntual en torno a la discriminación y violencias por razones de género y orientación sexual. Por último, por la creación de instrumentos de gestión, como los protocolos y los espacios de políticas de género.

Para la autora, se produce una “síntesis entre producción de conocimiento teórico feminista y acciones concretas de gestión dentro de las instituciones”, que algunas feministas han denominado “la segunda reforma universitaria” (Martí 2021, p. 33)

Como reivindica el Pronunciamiento de la Red Universitaria de Género en el centenario de la Reforma Universitaria

Desde RUGE invitamos a las autoridades allí reunidas a actualizar, desde una perspectiva feminista, el legado de aquel Manifiesto liminar con que la juventud universitaria inauguró un tiempo nuevo. Entendemos que recuperar el proceso de democratización de cara a los próximos años debe tener por uno de sus pilares la profundización de una visión más igualitaria de las relaciones entre géneros dentro de las universidades. Imaginar una universidad más libre y democrática tiene por objetivo insoslayable sostener la igualdad de género como principio rector de los vínculos que se dan en el seno de su comunidad.

De esta forma, en las universidades argentinas este *segunda reforma* se traduce en: la elaboración de los protocolos de actuación, la institucionalización de los espacios de género (programas, áreas, secretarías), la transversalización de la perspectiva de género en el sistema universitario, las capacitaciones establecidas por la Ley Micaela⁶[2] y la realización de un relevamiento del estado de situación de las políticas de género en las instituciones universitarias.

Como señala Sandra Torlucci, (2021) el piso de negociación fue la violencia en las universidades en esos “todos estuvieron de acuerdo”. Más complejo se ha tornado dotar de presupuesto, del poder político, de jerarquización y de toma de decisión a estos espacios de igualdad.

En las universidades argentinas, existen experiencias pioneras en los procesos de institucionalización de género, sin embargo muy pocas universidades han comenzado a desarrollar Planes de Igualdad. Estos procesos parten de jerarquizar las áreas de género (que en su mayoría funcionan como programas, sin presupuesto y con poca injerencia en la toma de decisiones), el caso de la Universidad Nacional de Rosario (UNR) es una de las pocas universidades que cuenta con una Secretaría de Género y está comenzando a desarrollar un plan de igualdad y por otro lado la Universidad Nacional de Río Negro diseñó un plan de igualdad en el 2019.

⁶ En 2019 la RUGE impulsó la adhesión del CIN a la Ley 27.499, más conocida como “Ley Micaela”, que, con el apoyo de Yuyo García –padre de Micaela García– se aprobó por unanimidad. La ley establece la capacitación obligatoria en perspectiva de género y violencias a las autoridades y los cuatro claustros – docente, no docente, graduados y estudiantes–.

Los dos casos son bien diferentes, la Universidad de Rosario jerarquiza un espacio de género convirtiéndolo en secretaría y en segundo lugar porque planifica un plan de igualdad⁷. Así lo afirma Roveto:

“A un año del inicio de la gestión de la universidad, este plan se propone caminar hacia la consolidación, profundización e institucionalización de una batería de políticas de género en la UNR. En el proyecto aprobado por el pleno del Consejo, se plantea que “nuestra universidad se ha convertido en una referencia dentro de la escena universitaria nacional, al ser la primera casa de estudios de nivel superior en jerarquizar la institucionalidad de las políticas de género en el máximo nivel de la estructura de gestión”

Por su parte Universidad Nacional de Rio Negro, reformó su Estatuto en noviembre de 2017, se convirtió en la primera universidad pública en incorporar cambios fundamentales en términos de igualdad de género, convirtiéndolo en el primer estatuto universitario del país en introducir un lenguaje no sexista, la perspectiva de género en la cultura organizacional de la institución y la promoción de la convivencia fundada en la igualdad y el respeto a la diversidad. En 2019, se crea un Plan de Igualdad de Género, que tendrá identificación en la red programática presupuestaria de la UNRN y cuya ejecución, monitoreo y evaluación estará dirigida por una Comisión concursada a tal fin.

Gloria Bonder (2020) sintetiza algunas recomendaciones finales al momento de diagramar políticas de igualdad

- 1) al inicio: la importancia de contextualizar, enfocando en qué acciones son más pertinentes y efectivas en función de la institución (considerando historia, imagen, cultura y estructura organizacional), generar alianzas dentro y fuera de la institución.
- 2) al indagar, evaluar y diagnosticar: analizar datos desagregados por género en estudiantes, graduados y docentes. Identificar medidas, acciones y políticas previas. Revisar la legislación nacional.

⁷ El Plan se desarrollará en cinco etapas, entre agosto del 2020 y diciembre del 2023, y plantea la creación de un Comité y equipo técnico, el desarrollo de un Diagnóstico y análisis de la situación, la elaboración de un Plan de acción y su posterior Implementación y seguimiento, culminando con la Evaluación e impacto de las políticas universitarias de género.

3) al elaborar el Plan de igualdad: definir objetivos, metas y prioridades, recursos y tiempo realistas para la implementación. Promover la participación de todos los actores en todos los niveles y construir alianzas.

4) al implementar: integrar e institucionalizar la mayor cantidad de medidas y acciones posibles, dar visibilidad al plan, mantener reuniones periódicas.

Las experiencias y antecedentes de procesos de institucionalización-gestión y política universitaria con perspectiva de género, que hemos sintetizado en este apartado nos dan cuenta de un camino que ya tiene un recorrido. Como tal, puede darnos pistas, conclusiones y detectar los desafíos y obstáculos que se han manifestado durante el desarrollo de estas experiencias.

4.Objetivos.

Objetivo General

Contribuir al fortalecimiento de las políticas y estrategias institucionales de la UNICEN en torno de la igualdad de género a partir de la construcción de lineamientos para la elaboración de un-Plan de Igualdad de Oportunidades en perspectiva de género.

Objetivos Específicos

- Delimitar las dimensiones de análisis a considerar en la elaboración de un PIO respecto de los modos en que se expresa la desigualdad en el contexto institucional
- Delinear la misión, los objetivos básicos y metas de un futuro plan de igualdad.
- Perfilar futuras líneas programáticas dentro de los lineamientos esbozados y describir alcances y tipos de acciones a desarrollarse en el marco del PIO.
- Proponer las posibles estructuras de gestión y articulación, así como las formas de coordinación del futuro plan de igualdad y los actores clave que el Programa incluye.
- Diagramar las estrategias de evaluación de la presente propuesta.

5. De mapas, catalejos y herramientas

(MARCO CONCEPTUAL)

Es preciso señalar que, muchos de los conceptos claves del presente proyecto son aportes que brinda la teoría feminista que incluyen los aportes del feminismo académico y las epistemologías feministas, las teorías queer, los feminismos decoloniales y también las pedagogías feministas y teorías críticas del curriculum. Las dimensiones que vertebran el presente marco conceptual son:

5.1. Las Instituciones patriarcales: La universidad como territorio del patriarcado.

5.2. Género, cuerpos sexuados y regulaciones sexo-genéricas en la universidad. Género y construcción de la ciencia: el androcentrismo en la ciencia. Los aportes de las epistemologías feministas

5.3. Brechas, desigualdades y discriminaciones: Acceso, segregaciones y discriminaciones. Obstáculos y desafíos hacia la igualdad de género en la

5.4. Género y Currículum. El currículum patriarcal, los aportes de las pedagogías feministas y la revisión de las disciplinas y los programas de estudio desde la perspectiva de género.

5.1. Las Instituciones patriarcales: La universidad como territorio del patriarcado.

Las universidades no son ajenas al sistema sexo-género (Rubin, 1975) que establece una división sexual de roles, funciones y expectativas que se enlaza con otros sistemas jerárquicos y discriminatorios como la clase, raza, edad, configurando complejos entramados de desigualdad.

Los estudios de género nos permiten analizar los modos en que las universidades son también, como todo espacio social institucional, territorios del patriarcado como sistema hegemónico, pudiendo situarse diferentes dimensiones de esta problemática.

Cuando hablamos de la perspectiva de género o visión de género nos referimos a —una categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes

académicas de los feminismos para, desde esa plataforma teórica, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad (UNICEF, 2017:14).

Respecto a la categoría de patriarcado, la entendemos como la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los/las niños/as de la familia y las identidades feminizadas, dominio que se extiende a la sociedad en general. Implica que los varones tienen poder en todas las instituciones importantes de la sociedad y que se priva a las mujeres del acceso (Lerner, 1986: 340).

En relación a este concepto, recuperamos el modo en que la antropóloga feminista Gayle Rubin (1984) entiende al patriarcado como una forma de organización social; ella analizó la influencia de las relaciones de poder en la sexualidad, estableciendo el concepto de sistema sexo/género organizado a partir de jerarquías sexuales.

Para ello separó analíticamente sexo de género, para dar cuenta que la sexualidad no se deriva del género, sino que existe en la sociedad occidental un sistema de valoraciones que ordena jerárquicamente las distintas prácticas sexuales. En ese ejercicio estableció, por ejemplo, la superioridad jerárquica social de las relaciones heterosexuales por sobre las homosexuales, o a la sexualidad femenina como subsumida a la sexualidad masculina.

Con el devenir de las teorías feministas, se introdujo el término hetero-cis-patriarcado, categoría que sirve para señalar tres aspectos de la jerarquía sexual: hetero, por la estigmatización de las relaciones homosexuales en oposición a las heterosexuales (y normativas); cis por la prevalencia de los/las actores sociales que se adaptan corporalmente a los estereotipos de género hegemónicos según el sexo asignado al nacer, en oposición a los cuerpos trans que desafían esa norma (Butler 2007); y patriarcal por las relaciones de poder que asignan una pasividad a las mujeres en este sistema sexo-género.

En el sistema universitario nacional, las violencias simbólicas y laborales hacia las mujeres y disidencias fueron históricamente naturalizadas, aun cuando éstas han sido problematizadas desde hace décadas.

5.2. Género, cuerpos sexuados y regulaciones sexo-genéricas en la universidad. Género y construcción de la ciencia: el androcentrismo en la ciencia. Los aportes de las epistemologías feministas.

Con la expresión —epistemología feminista haremos referencia a la forma reflexiva en la que, en los espacios de construcción de conocimiento, se cuestiona la neutralidad del sujeto cognoscente. González García y Pérez Sedeño (2002) sostienen que frente a la epistemología tradicional -donde el sujeto es una abstracción con facultades universales e incontaminadas de razonamiento y sensación- el feminismo viene proponiendo que el sujeto del conocimiento es un individuo histórico particular cuyo cuerpo, intereses, emociones y razón, están constituidos por su contexto histórico concreto, y son especialmente relevantes para la epistemología.

Respecto a la definición de teorías y epistemologías feministas entendemos siguiendo a Giamberardino que

Los análisis de la ciencia desde la perspectiva de género abarcan un heterogéneo abanico de disciplinas, desde la historia y la filosofía de la ciencia, la sociología, la psicología o la pedagogía. El objetivo general de todos ellos es, político: la crítica y el rechazo al sexismo y androcentrismo constitutivos de la práctica científica (p.181, 2019)

Trebisacce señala que es a partir del encuentro de una perspectiva que se reconoce política y situada, como lo es el feminismo, con un dispositivo de producción de conocimiento que se declara (se miente) neutral y universal, es que se abrió la necesidad de un debate epistémico específico (2016: 287).

Así el sujeto político, el ciudadano y el sujeto de conocimiento de la ciencia moderna, se constituyen entrelazados y compartiendo un modelo dicotómico que organiza a su vez el conocimiento y la ciencia patriarcal. Diana Maffía señala:

¿Cuál es ese modelo del conocimiento? El modelo de conocimiento es un sujeto capaz de objetividad, es decir, capaz de separar sus propios intereses y adquirir, entonces, esta visión de los aspectos del mundo sin ponerse en juego él mismo en la visión de estos aspectos. Una separación entre el sujeto y el mundo, donde el sujeto actúa como una especie de espejo, donde se reflejan las leyes del

mundo y los objetos tal como son, y no tal como cada perspectiva los aprecia.
(p.9)

Los aportes de los feminismos son múltiples y mucha de su riqueza se encuentra en las discusiones en su interior: la discusión sobre la imposibilidad de una única categoría del concepto mujer, las críticas y aportes de los feminismos negros, chicanos, latinoamericanos y lesbianos.

Por ello resulta desafiante la sobre la noción de saber feminista

“el saber feminista designa todo un trabajo histórico, efectuado desde múltiples tradiciones disciplinarias (historia, sociología, literatura, ciencia política, filosofía, ciencias biomédicas); trabajo de cuestionamiento de lo que hasta entonces se mantenía por lo común, fuera de lo político, los roles de sexo, la personalidad, la organización familiar, las tareas domésticas, la sexualidad, el cuerpo (...).” (Dorlin, 2009:14)

Para la autora el saber feministas es “una memoria de los combates” (Dorlin, op.cit.:15). En tal sentido, el saber feminista se apoya en

“saberes locales, saberes diferenciales y oposicionales, descalificados, considerados como incapaces de unanimidad o no conceptuales, que tienen que ver con la reapropiación de sí (...) Se trata aquí de un modo de conocimiento de sí, común a numerosos movimientos sociales, que consiste en politizar la experiencia individual, en transformar lo personal en político”.

Recuperando esta genealogía vemos como los feminismos reciben los aportes del movimiento de las disidencias sexuales LGBTTIQ+ y los Estudios Queer que se sumaron y profundizaron otras críticas vinculadas a la cisheteronormatividad impregnada en la definición de dicha categoría Mujer y desde allí, apuntaron a promover la desnaturalización del sexo, la despatologización de las diversidades sexuales, el cuestionamiento del binarismo sexual y de la institución de la heterosexualidad obligatoria (Fernández, 2003).

5.3. Brechas, desigualdades y discriminaciones: Acceso, segregaciones y discriminaciones. Obstáculos y desafíos hacia la igualdad de género en la universidad.

Si bien a lo largo del siglo XX se consolidó de manera paulatina la participación de las mujeres en el ámbito universitario, y en la actualidad alcanzan casi el 60% de la población estudiantil, hay inequidades y acciones discriminatorias que aún hoy se manifiestan. Según la Síntesis de Información de Estadísticas Universitarias del Ministerio de Educación correspondiente al período 2018-2019, se reconocen más de millón seiscientas mil estudiantes en instituciones de gestión pública en todo el país.

Existe una tendencia hacia la paridad en la matrícula universitaria nacional y también en la docencia de ese nivel. (RUGE,2021, p.12). Como señalan Torlucci, Vasquez Laba y Pérez (2019) estamos frente a “un proceso de feminización (...), todavía hace falta avanzar en la paridad de participación de los órganos de gobierno de la universidad y en los espacios de toma de decisión”.

En el ámbito de la investigación científica, la Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología muestra datos contundentes de 2013, sobre la participación de las mujeres científicas: el 57% de la categoría asistente en investigación son mujeres, pero en la categoría superior, la más alta, sólo el 37%. Es decir, a mayor jerarquía, menor participación de las mujeres.

También se evidencia esta situación en el informe de segregación horizontal en la composición de los equipos, donde las mujeres representan el 30% del total. Este resultado, pone de manifiesto una masculinización de los recursos que desarrollan actividades de investigación en el sector TIC. Gabriela Mollo Brisco y María Sol Moguiliansky en Mujeres Directivas en Universidades Nacionales Argentinas, tomando datos de la SPU de 2011 señalan que, del total de docentes universitarios, el 48,27% son mujeres, pero sólo el 38% de ellas ocupan el cargo de titular, el 45% el de adjunta, el 52% el de jefa de trabajos prácticos y el 54% el de ayudante de primera.

El feminismo académico ha ido construyendo estrategias para evidenciar los mecanismos por los cuales circulan los códigos de género en la universidad, en tal sentido, resulta pertinente retomar aportes de Feijoo cuando sostiene:

“si bien las mujeres pudieron sortear en sus estudios su condición de género, y graduarse en proporciones más altas que los varones, tuvieron que enfrentar otro tipo de contrariedades en un sentido predictoras de las que encontrarán fuera de

la educación superior. Básicamente, se toparon con una oferta educativa ciega a los problemas de género, con currículas cuyos contenidos neutros –y a veces discriminadores en términos de la condición femenina- suponen una cientificidad universal, y por lo tanto, masculina. (...) las estudiantes también tuvieron que superar cierto sexismo de los compañeros y de las agrupaciones políticas y de los procedimientos para la conformación de los cuerpos de gobierno universitario (2017,p.30)

Los mecanismos que refiere Feijoo, no funcionan a través de violencias explícitas, sino más bien organizan modelos de exclusión hacia las mujeres y disidencias, en el simple hecho de continuar la inercia patriarcal y sexista constitutiva de las instituciones.

Retomando los aportes de Buquet Corleto (2011:213), consideramos que es indispensable analizar cómo han impactado los feminismos en las universidades y recuperar:

la creación e instalación de centros, programas o institutos dedicados a los estudios de género en las universidades, que son, sin lugar a dudas, los terrenos de producción de nuevo conocimiento; en segundo lugar, la incorporación de estas temáticas en la formación de las y los jóvenes universitarios, o sea, el impacto de la temática de género en los programas y planes de estudio; y en tercer lugar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las estructuras universitarias”

Al igual que otras instituciones de nuestra sociedad, las instituciones universitarias, son territorios del patriarcado, es decir son un escenario de producción y reproducción de un orden de género, con sus particularidades en tanto instituciones de enseñanza, investigación y extensión. Como señala Bouquet Corleto (2016) las desigualdades de género en las universidades nacionales no dependen exclusivamente de dicho ámbito sino de su interacción con elementos de la cultura, con los imaginarios colectivos y con las estructuras de otras instituciones.

De esta manera, también nuestras instituciones, no ajenas al resto de la sociedad, han producido y producen diversas violencias contra las mujeres y disidencias (docentes, estudiantes y personal de apoyo), de tipo psicológica o simbólica y en sus modalidades institucional, laboral y política.

Hasta hace unas décadas, algunas de estas problemáticas estaban vinculadas al ámbito privado y por lo tanto sin posibilidad de ser interpretadas como un fenómeno histórico.

Por otro lado, nuestras instituciones están atravesadas por visiones machistas y androcéntricas, es decir toman al hombre varón como el prototipo o modelo de lo humano y su perspectiva como el punto de vista de la humanidad. Bajo esta forma de sexismo, el hombre y lo masculino son entendidos como centrales a la experiencia humana mientras que la mujer y lo femenino son entendidas como —lo otro o —lo específico y particular (Diccionario de la trasgresión feminista, 2012).

Como afirma Rafael Blanco (2016): En la universidad nos constituimos como cuerpos colectivos: académicos, estudiantiles, científicos, docentes, y también políticos, partidarios, gremiales, disciplinares, colegiados. Estudiamos, enseñamos e investigamos a partir de corpus textuales, de saberes, teorías, disciplinas, campos de conocimiento y tradiciones. Finalmente, como cuerpos racializados, genéricos y sexuados, atravesamos y conformamos el espesor de la vida universitaria en los lazos cotidianos. En todos los casos se trata de ni los únicos, ni todos los cuerpos y corpus que podrían estar allí.

También consideramos relevante para esta propuesta mencionar el concepto de interseccionalidad acuñado por Kimberlé Crenshaw en 1989. Su autora lo define como el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales (Crenshaw, 1989 p.47). Como perspectiva teórico- metodológica, el análisis interseccional feminista alerta justamente sobre la supuesta homogeneidad de la categoría —mujeres y busca develar la relación significativa entre las distintas discriminaciones que se entrecruzan en las desigualdades sociales (Soza Rossi y Rodríguez Durán, 2020).

Entendemos como fundamental el concepto de transversalización o gender mainstreaming, como parte del entramado teórico que deberé tener en cuenta al momento de la presente innovación. El concepto deriva de las políticas para el desarrollo, y sostiene que las estrategias que promueven la igualdad de género en el desarrollo han de pasar tanto por promover el empoderamiento como por la transversalización de género (gender mainstreaming) en todas las esferas de la política, tal y como su propia definición establece:

Introducir transversalmente una perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive leyes, políticas o programas, en todos los ámbitos y en todos los niveles. Se trata de una estrategia destinada a considerar las preocupaciones y las experiencias de las mujeres igual que aquellas de los hombres como una dimensión esencial de la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas y programas en todas las esferas: política, económica, y social, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género. (ECOSOC, 1997).

5.4. Género y Currículum. El currículum patriarcal, los aportes de las pedagogías feministas y la revisión de las disciplinas y los programas de estudio desde la perspectiva de género.

Pensando en el curriculum como arena en la cual se ejerce y desarrolla el poder (de Alba, 1995:66) consideramos que transversalizar la perspectiva de género implica diferentes dimensiones que van desde: analizar el carácter androcéntrico de los contenidos de los planes de estudios, revisarlos a la luz de las epistemologías feministas y disidentes hasta proponer reformas en el diseño de los planes que incorporen las experiencias y saberes de mujeres y disidencias sexo genéricas.

Pero también revisar nuestras prácticas docentes, incorporar paridad de género en la bibliografía, utilizar lenguaje inclusivo, así como también analizar cuán patriarcales son nuestras instituciones y los espacios materiales que las conforman, pues entendemos que el enfoque de género y los aportes de los feminismos en general y de la teoría feminista en particular, apuntan a la transformación de roles, a eliminar estereotipos, reestructurar las relaciones de poder.

En este sentido pensar el Curriculum como “campo de disputa” donde se materializan proyectos culturales, políticos, económicos en el marco de regímenes de poder (poder/saber) que propician en ciertos momentos espacios de aprendizaje y relaciones para el conocimiento. (Alicia de Alba, Miller, Tadeu da Silva). En ese sentido nos resulta fundamental observar el papel central en la transmisión de un conocimiento que

se presenta como universal, a histórico neutro, sobre la base de una historia del hombre (hombre, varón, blanco, heterosexual, burgués).

Este tipo de curriculum, este tipo de conjunto de saberes invisibiliza a las mujeres, pero también a los varones que no encajan en el modelo de masculinidad hegemónica y de las identidades sexuales que escapan a la categorización binaria de lo femenino y masculino.

De esta manera, nos parece fundamental recuperar los aportes de Lopez Louro que nos invita a “extrañar el curriculum” a “hacerlo extraño”. Según la autora, si hubiera únicamente un modelo adecuado, legítimo, normal de masculinidad y de feminidad y única forma sana y normal de sexualidad, (la heterosexualidad) apartarse de esa norma significa buscar el desvío, salir del centro, tornarse excéntrico (Lopez Louro, 2019) Extrañar el curriculum nos invita a visitar disciplinas, planes de estudios y programas desde una perspectiva de género.

En el mismo sentido Ana Liz Escalpil (2019), nos invita a pensar cómo el curriculum es un territorio colonizado por el adrocentrismo, la heteronorma y la lógicas binarias sexo/génericas que constituyen las plataformas a partir de las cuales se producen los cuerpo y las posibilidades de los mismo, inscriptos en regímenes de saber/poder/placer.

El curriculum configura los límites de lo pensable, de lo preguntable, de lo aceptable y legítimo para conocer, dejando por fuera otros conocimiento. Así la autora alude a la importancia que epistemologías feministas y transfeministas, tienen al correr, al develar con quiénes podemos producir conocimiento, recuperar aquello que ha quedado por fuera de la racionalidad moderna. Como expresa val flores, cada uno de los recortes que se construye en cada prescripción, recorte, transposición construye ignorancias, ausencias, silencios.

Estas autoras recuperan y retoman algunas aportes de las pedagogías queer, que fueron definidas por Mary Bryson y Suzanne de Castell en 1993 como

La pedagogía queer podría referirse a la producción deliberada de relaciones queer y a la producción de subjetividades como actuación desviada, es decir, a

una especie de pedagogía carnavalesca posmoderna del inframundo, como agitación

Según Dinis (2013), el término pedagogía queer apareció nuevamente en 1995, en un artículo de la investigadora canadiense Deborah Britzman titulado ¿Existe una pedagogía queer? Para Britzman, la presencia de la teoría queer en la educación

“equivale a algo más grande que un simple reconocimiento de sujetos gays y lesbianas en los estudios educativos. Por lo menos, lo que se requiere es un proyecto ético que comience a involucrar la diferencia como base de la politización y la comunidad” (Britzman, 1995, p. 152).

Britzman, como precursora de la pedagogía queer, se detuvo en cómo las prácticas pedagógicas más comunes en los sistemas educativos occidentales estaban moldeando ciertas nociones normativas de género y sexualidad entre docentes y alumnos, reproduciendo una mirada heterosexualizante que situaban la sexualidad en el ámbito de lo privado, y produciendo un manto de silencio sobre la educación sexual.

Según la autora esta heteronormatividad se efectiviza en las historias, narraciones, ejemplificaciones que les docentes seleccionan. Así como también en los ejercicios, los libros, en todas estas narraciones se presenta la heterosexualidad no como una opción, sino como una forma de saber y estar en el mundo “... que pasa desapercibida como un lenguaje básico, se le percibe como un estado natural”. Esto se denuncia como “presunción de heterosexualidad para todes: alumnos, profesorado, familias, etc.

Britzman, conecta con Judith Butler, al momento que la autora propone desnaturalizar el binarismo de género, o la imposición de un sentido único de la identidad o señalar cómo las identidades surgen en contextos dinámicos concretos y son siempre identidades y experiencias en relación.

Britzman denuncia la comprensión de la noción de lo “normal” y de la “homogeneidad” en la escuela, pone en cuestión la escuela como un lugar para el establecimiento del ideal de ser humano, el cual debe circunscribirse a las prescripciones sociales normativas, esto relacionado con la dimensión de género conduce al problema de la identidad de género (binario hombre-mujer) y a la idea de la heteronorma como un

orden establecido en el sistema escolar. ¿Cuál ha sido la función de la escuela para establecer la heteronorma? ¿Cuál es la concepción sobre lo “diferente, extraño, raro”? Especialmente con respecto a los niños que no se ajustan al género que les ha sido asignado, o sea, las niñas trans, no binarias.

En este escenario, la Pedagogía Transgresora (Britzman, 2002, p.199), aborda, entre otros, el tema de la “normalidad como un problema histórico para la Pedagogía...” y se le ve “...como un producto de la Pedagogía misma”; también se cuestiona “¿Qué es lo que hace que la normalidad esté tan presente en el pensamiento educativo? ¿Cómo podría desarrollar la Pedagogía un pensamiento sobre la ausencia de la normalidad? De acuerdo con Deborah Britzman (2002, p. 200), “... Estas cuestiones forman parte de imaginar una Pedagogía Transgresora, una Pedagogía que se preocupe de las exclusiones immanentes de la normalidad...”

En el marco de las contribuciones a la pedagogía queer también podemos señalar los aportes de bell hook y el tema de la blanquitud. Ella contribuye a la educación crítica, especialmente con “Enseñando a transgredir. La educación como práctica de libertad”. En dicho texto nos invita a revisar nuestros estilos docentes y nos recuerda que tener una visión crítica sobre la raza, el género, la sexualidad y la clase puede producir cierto dolor.

Nos advierte que nuestra práctica puede reproducir contenidos y prácticas blancas, y nos propone discutir y tomar conciencia de esta blanquitud. Al mismo tiempo, nos interroga sobre nuestro papel con respecto a dar continuidad a los prejuicios sociales, y nos invita a convertir la educación en una experiencia de concienciación y liberación.

En el terreno hispano hablante una de las principales investigadoras brasileñas es Guacira Lopes Louro, sus esfuerzos aparecen en el sentido de pensar las contribuciones de la Teoría Queer en el área de la educación, en el intento de pensar una nueva pedagogía:

¿Cómo articular un movimiento que hace referencia a lo extraño y lo excéntrico con la Educación, tradicionalmente el espacio de normalización y ajuste? ¿Cómo puede una teoría no proposicional “hablar” a un campo que vive de proyectos y programas, de intenciones, objetivos y planes de acción? ¿Qué espacio en este

campo se suele dedicar a disciplinar y gobernar, a la transgresión y la contestación? ¿Cómo romper con los binarismos y pensar la sexualidad, los géneros y los cuerpos de forma plural, múltiple y cambiante? ¿Cómo traducir la teoría queer en práctica pedagógica? (Louro, 2004, p. 47).

Una de las críticas de la Pedagogía Queer es hacia los esquemas binaristas de género y sexualidad y los modelos normalizadores aplicados a la educación, que se muestran inoperantes en relación a la diversidad de los sujetos, con sus múltiples demandas y prácticas. Guacira Lopes Louro, en el artículo “Uma política pós-identitária para a educação” (2001), indica que ya no es posible trabajar en las escuelas con currículos que entienden la diversidad sexual y de género como desvío y errores a ser sistemáticamente corregidos. Tanto una pedagogía como un currículo basadas en la Teoría Queer están orientados a un proceso de producción de las diferencias y trabajando con la inestabilidad de todas las identidades (Louro, 2001, p. 550) discutiendo nuestras formas de relación con el "otro".

A nivel local, Val Flores maestra feminista, denuncia el carácter de la categoría inclusión y, nos advierte que es una trampa

la inclusión confirma que la aceptación de la otredad presupone y necesita la ilegitimidad del otro, efectuando dos maniobras contradictorias, pero similares entre sí. Por un lado, la normalidad se produce a sí misma como uniformidad indistinguible, como sinónimo de cotidianeidad, y produce la otredad como condición para reconocerse a sí misma. Por otro lado, la diferencia requiere la presencia de aquellos que ya son considerados subalternos, siempre imaginados como sujetos carentes de algo. (Val Flores, 2008)

Entendemos que nuestra propuesta de intervención es abonada por estas categorías, perspectivas y aportes que vienen de los feminismos críticos y sus diversas corrientes epistemológicas y pedagógicas. Son fundamentales para delinear, diagramar y planificar un plan de igualdad de oportunidades.

6. El Plan de igualdad. Una hoja de ruta

ESTRUCTURA GENERAL del Plan de Igualdad de Oportunidades.

En términos concretos, el Plan se presenta como un conjunto ordenado de medidas a adoptar orientadas a alcanzar en la esfera institucional la igualdad de trato y de oportunidades y a reducir y eliminar todas las formas de violencia y discriminación en razón del género.

Los Planes de Igualdad de Oportunidades (P.I.O) parten de un análisis del enfoque de género y reciben los aportes de los feminismos en general y de la teoría política feminista en particular, que apuntan a la transformación de roles, a flexibilizar estereotipos, a reestructurar las relaciones de poder y a integrar el mismo a los procesos de planificación, para que se orienten en pos de derechos y ciudadanía para las mujeres y disidencia en un contexto caracterizado por grandes diferencias socioeconómicas, en una cultura eminentemente patriarcal (Vargas, 2008).

Desde este marco entendemos que es fundamental proponer nuevas institucionalidades y realizar una planificación a escala local, para revertir ésta problemática. Por planificación, hacemos alusión a un proceso complejo que va “desde la identificación de los problemas, de las necesidades, los intereses, los objetivos, la formulación de las directrices, la indicación de los programas hasta el control de los resultados” (Frías Ortega, 2018, 1.1).

Lo haremos desde el enfoque de igualdad de género, porque comprendemos que es la esfera desde donde las mujeres y diversidades pueden disputar cuotas de poder, autonomía para operar en espacio de acción, empoderamiento y fortalecimiento.

Entre las diversas estrategias, para incorporar la equidad de género distinguimos que se encuentran: el tratamiento igualitario, las acciones positivas y mainstreaming o transversalidad de la perspectiva de género. Optamos por ésta última, ya que se trata de:

“la institucionalización de la perspectiva de género atravesando todas las instancias de formulación de las políticas públicas (sectoriales, económicas, culturales) visibilizando en cada una de las etapas de planificación- desde el diseño, implementación, monitoreo y evaluación- la diversidad de intereses y las

implicancias que las medidas de políticas públicas tienen (o pueden tener) sobre mujeres y varones” (Frías Ortega, 2018, 3.2.8)

Siguiendo las experiencias de otras universidades y los antecedentes recabados, presentamos los siguientes lineamientos.

POSIBLES ESTRUCTURAS DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN.

Comisión para la elaboración del P.I.O.: En forma ideal, se recomienda desarrollar un Convocatoria para la SELECCIÓN de la COORDINACIÓN TÉCNICA y EQUIPO TÉCNICO del Plan de Igualdad por medio de un concurso público y de antecedentes, con Resolución Rectoral.

El equipo se sugiere que esté compuesto por tres estructuras diferentes, un coordinador/a, un equipo técnico y un observatorio.

1-COORDINADOR/a: con amplia experiencia en temáticas de género y feminismo.

2-EQUIPO TÉCNICO:

El Equipo Interdisciplinario: Respecto al equipo de trabajo, es prioritario que tenga experiencia en temáticas de género y disponibilidad para el diseño, la planificación desde la flexibilidad y con capacidad para el aprendizaje colaborativo.

Se sugiere un equipo que esté conformado por representantes de las diferentes sedes de la UNCPBA; integrado por un mínimo cuatro especialistas: unx especialista Docente en Género y Políticas, unx investigador/a- preferentemente socióloga/o o estadista, unx integrante del Programa de Género, unx integrante del Protocolo contra las violencias y un comunicador(a) social/Periodista.

3-Observatorio interinstitucional:

Consideramos apropiado contar con un comité que pueda funcionar como monitor y/u observatorio de las diferentes instancias de planificación. Se sugiere que este comité este integrado por: dos referentes del claustro estudiantil, un especialista en género de la Educación Superior/Universitaria, dos representantes claustro docente, un representante del claustro no docente y un representante gremial.

La misión del comité será la de evaluador externo y consultor, los cargos serán ad-honorem y se pretende que realicen evaluaciones con una frecuencia semestral.

OBJETIVOS GENERALES del PIO:

- Potenciar el desarrollo de políticas de igualdad de géneros y diversidad sexual en la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.
- Desarrollar medidas y acciones para prevenir, asistir y erradicar las violencias basadas en los géneros.
- Generar estrategias para la incorporación de la perspectiva de género en la organización y gestión institucional.
- Coordinar acciones para la incorporación de la perspectiva de género y de derechos humanos en las actividades de docencia, investigación y extensión en todas las sedes.

FASES de Construcción del PIO. UNCPBA

El proceso de elaboración del plan de igualdad consta de cuatro fases:

1. Diagnóstico de situación:

El objetivo de un diagnóstico es ordenar las principales experiencias y propuestas en torno a las temáticas de género y feminismos al interior de la UNCPBA. Se trata de un proceso participativo e interactivo que integre los aportes, experiencias y reflexiones de las personas que componen la comunidad universitaria de la UNCPBA –docentes, estudiantes, investigadoras/es, no docentes y autoridades-, que están interesadas en temas relacionados con la igualdad/equidad de género y el derecho a la diferencia.

El camino hacia la igualdad de género implica una transformación estructural, con enormes redistribuciones del poder y esto no se genera y ni se reconoce sin conflictos. Por esto, parte del diagnóstico es lograr identificar el entramado dinámico de actores, analizando el campo de poder en disputa que existe entre ellos.

Se sugiere utilizar el análisis FODA, una “metodología de estudio de la situación de una empresa o un proyecto, analizando sus características internas”) (DiPietro & Ginieis,

2018, pág. 24) que valora *oportunidades*, *amenazas* (a nivel externo) y *fortalezas y debilidades* (a nivel interno).

Otro paso del diagnóstico será identificar a los actores en nuestra planificación, para entender que éstos traen consigo “percepciones, prestigios, intereses institucionales y corporativos”. (Frías, 2018, 1.3.2). Tipificar estos actores en 1) Actores Claves 2) Aliados 3) Opositores. 4) Neutrales, puede ser la base para el análisis de la construcción de escenarios.

Como vimos anteriormente el conflicto es un dato para la programación social. No lo rehúye lo integra, por eso es substancial la construcción de escenarios, entendidos no como vaticinios o presentimientos, sino como “historias acerca del futuro” (Frías, 2018, 1.3.3). En ellos, identificaremos los probables compromisos y obstáculos de los actores y podremos diseñar acciones frente a escenarios diferentes (consenso, negociación y presión)

Para finalizar la fase diagnóstico es imprescindible contar con datos desagregados por sexos/género sobre el personal y estudiantes. Revisar y recuperar todas las normativas y marcos legales locales y nacionales que colaboran con el futuro plan de igualdad.

El diagnóstico permitirá identificar áreas prioritarias de intervención, recuperar las medidas existentes que promueven la igualdad de género (a través de inventarios y/o mapeos) y relevar los puntos ciegos.

2. *Diseño de objetivos y medidas en una temporalización determinada.*

Como hemos planteado anteriormente los objetivos de un Plan de igualdad de Oportunidades, devienen y son producto de una diagnóstico situacional. Es este diagnóstico, el que revela las prioridades, condiciones de desigualdad y violencias al interior de un espacio.

Sin embargo para el presente trabajo, deseamos esbozar algunas posibles líneas programáticas que ejemplifiquen acciones a desarrollarse en el marco del Plan de igualdad de oportunidades.

2.1 *Acciones de comunicación, visibilización y sensibilización.*

Las acciones implicarán, entre otras, políticas destinadas a promover un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa, así como en los materiales de docencia e investigación; garantizar la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres; relevar, analizar y difundir todos los datos relativos a la Universidad desagregados en un formato no sexista

2.2 Acciones tendientes a la igualdad de condiciones en el acceso, promoción y organización del trabajo y del estudio.

Las acciones implicarán, entre otras, políticas para evitar cualquier discriminación explícita o implícita y garantizar la igualdad real y efectiva en la política institucional de recursos humanos, tales como analizar y evaluar los currículos profesionales teniendo en cuenta la diferencia en los ciclos de vida entre varones y mujeres, facilitar los horarios para compatibilizar los tiempos entre la vida profesional y la familiar, tanto para mujeres como varones; propender a una presencia equilibrada en termino de género en los tribunales y jurados. Diagramar políticas de acción positiva para los procesos de incentivos, programas y becas.

2.3 Promoción de la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la extensión.

Las acciones implicarán, entre otras, políticas tendientes a garantizar que la docencia universitaria esté libre de sesgos y estereotipos de género; la promoción de conferencias, mesas redondas, jornadas y cursos de información y formación dirigidos a la comunidad universitarias y a la sociedad en general, para promocionar una cultura de igualdad entre varones y mujeres y dar una mayor visibilidad a la problemática; la realización de estudios e investigación en temas de género, así como su divulgación.

2.4 La perspectiva de género en la gestión, organización y representación política.

Las acciones implicarán, entre otras, políticas para promover la representación equitativa de género en órganos de decisión, de gobierno y consultivos.

2.5 Prevención, asistencia y erradicación de las violencias de género.

Las acciones implicarán, entre otras, además de la plena aplicación del Protocolo para la Actuación contra las violencias, la implementación de campañas de sensibilización para prevenir y detectar violencias de género en el seno de la comunidad universitaria; la

adopción de medidas oportunas para facilitar el desarrollo de la actividad laboral o académica de víctimas de violencia de género, garantizando la conservación de los puestos de trabajo y los derechos académicos. La formación permanente del equipo y personal a cargo del Protocolo.

3. Implementación de las medidas diseñadas.

En general los Planes de igualdad de Oportunidades se proyectan con límites temporales que van de dos a cuatro años, esto permite establecer plazos claros en relación al alcance de objetivos y la evaluación de los mismos. Palmer (2020) recomienda intentar incorporar o institucionalizar tantas medidas como acciones sean posibles (para garantizar su sostenibilidad en el tiempo) e involucrar a diferentes actorxs y construir redes institucionales y por fuera de la institución. También afirma que es necesario avanzar en el desarrollo de una masa crítica, que genere apoyos mutuos y acciones de presión

4) Evaluación de impacto del mismo.

Para finalizar entendemos, siguiendo a Astellara, que la planificación “se trata de un proceso político y al mismo tiempo técnico y social” y como es una estrategia de “largo y mediano plazo, hace falta establecer sistema de indicadores, que permitan desde el inicio, una evaluación y seguimiento constante” (Frías, 2018, 2.1). Los indicadores⁸ [4] serán los instrumentos que nos permiten como planificadorxs observar y medir resultados.

Los indicadores serán construidos en consonancia con nuestros objetivos.

Por otro lado siguiendo con el proceso de evaluación es imprescindible, detectar y evaluar las resistencias. Bonder (2020) expresa que en el avance hacia un cambio estructural, las resistencias son inevitables. Señala que las resistencias son esperables, porque las propuestas de cambio, afectan las representaciones de la institución y sus integrantes, su imagen pública, las relaciones de poder al interior de la universidad y su prestigio en comparación con otras.

⁸ Es sumamente relevante, que los indicadores sean sensibles al género, es decir, para que sean instrumentos útiles para evaluar hasta qué punto se está progresando en el logro de la equidad de género, para esto es importante que estén desagregados por sexo/género.

La autora describe que habitualmente se intenta mantener el statu quo o aceptar formalmente las propuestas de cambio, pero en la práctica se las condiciona directa o indirectamente. Sostiene que en general las resistencias están más asociadas con la posibilidad de perder el estatus, las cuotas de poder, la seguridad y comodidad de las prácticas habituales que con los discursos teóricos que justifican el cambio.

Por último nos advierte de la necesidad de tener en cuenta estas cuestiones ya que son centrales para la planificación e implementación participativa y atenta a las dinámicas de los contextos.

Para cerrar este apartado, insistimos que la evaluación de las diferentes instancias de la planificación, debe ser continúa y debe permitir establecer ajustes y permanente vigilancia sobre los objetivos y propuesta de cada fase del plan de igualdad.

EVALUACIÓN DE LA INNOVACIÓN:

Por último nos gustaría advertir que identificamos dos posibles factores que pueden limitar nuestra innovación, siguiendo a Fullan y Miles (citado en Marcelo García, 1996: 21).

Es posible que en nuestra innovación prevalezca un “Predominio de los símbolos sobre la sustancia.” Relacionado a los tiempos políticos, hoy en las universidades la transversalización de género es una fuerte demanda, desde los feminismos pero también desde las orientaciones y recomendaciones de normativas nacionales e internacionales. Esto limitaría de alguna manera a pensar la innovación como una respuesta coyuntural a los tiempos políticos y sin un anclaje y continuidad institucional.

Por otro lado, otro limitante podrían ser las reformas superficiales o “Cosméticas”, muy relacionado a lo anterior, es muy posible que se realice un lavado “pinkwashing”, un como sí y que el programa/área o plan destinadas a las políticas de género sigan sin presupuesto, recursos y financiamiento.

Por último, como han señalado diversas autoras en torno a las experiencias de institucionalización es importante la evaluación de posibles aliados, tanto dentro del espacio universitario como fuera de él. (Organizaciones sociales, otras universidades, colectivas feministas, etc.)

En torno a la evaluación de la innovación, nos parecen los aprendizajes para fortalecer la institucionalización de las políticas de igualdad de género en las universidades que Bonder (2020) recomienda:

Generar procesos de consulta y diálogo sobre las necesidades y propuestas con las autoridades y todos los sectores de la institución y también con los movimientos feministas, de las diversidades y otras entidades estratégicas (gremiales, políticas, etc)
Evaluar sistemática y críticamente su desarrollo y resultados. Promover investigaciones cualitativas sobre los códigos y sesgos (explícitos e implícitos) en la cultura institucional.

Evaluar las actitudes y disposiciones al cambio de todos los sectores de la institución, comunicar sistemáticamente los propósitos, objetivos, medios y estrategias del plan de en todas sus fases y relevar opiniones y sugerencias

Conclusiones finales:

Hemos analizado a lo largo de este recorrido que los espacios de educación superior se encuentran tensionados por el avance de la democratización. Las mujeres han sido las principales beneficiarias de la masificación de la educación superior, pero se encuentran con diversas resistencias en los espacios académicos, científicos y tecnológicos.

Estas resistencias se visibilizan en la segregación vertical y horizontal de las mujeres, en los techos de cristal y en la imposibilidad de acceso permanencia y egreso de la población trans-travesti, también en la falta de equidad salarial e igualdad de oportunidades, así como acceso paritario a cargos directivos y mayor reconocimiento social de mujeres y disidencias sexuales en la universidad.

Con este norte, nos propusimos presentar estos lineamientos para un Plan de igualdad de oportunidades, sustentado en la necesidad de que la Universidad se examine a sí misma, retome su sentido crítico y tome medidas dirigidas a reconocer la contribución de las mujeres en la construcción del conocimiento y en el fortalecimiento de la cultura democrática.

Pese a la amplia normativa internacional que demanda equidad de género y las normativas locales que las acompañan, pareciese que al interior de las instituciones del nivel superior, se desconociera estos marcos regulatorios.

La experiencia de universidades europeas indica que un marco nacional normativo es un factor facilitador decisivo para el desarrollo de políticas de igualdad en las universidades, junto con la consolidación de los estudios y centros de investigación de género y las redes de investigación y activistas.

Pero también es cierto, el compromiso y la voluntad política de los directivos/as es definitiva para avanzar en la ruta trazada hacia la equidad, que enfrente toda una serie de limitantes. A nivel institucional: presupuestos escasos para la educación superior y la investigación especialmente para los estudios de género. Políticas educativas consejos

conservadores y afines a la ideología de género. Bajo número de mujeres en puestos de decisión en las universidades y centros de investigación Falta de una perspectiva e indicadores interseccionales que combinen diversos marcadores edad, género, etnia y nivel socioeconómico.

Pero también limitantes a nivel educacional: prácticas educativas tradicionales, escasa experiencia en la formación multi e interdisciplinaria y en el uso estratégico de los recursos tecnológicos. Paradigmas androcéntricos y sexistas en especial en disciplinas STEM. Valores elitistas meritocráticos y o corporativos universidades al servicio de las demandas del mercado sesgos patriarcales en las culturas universitarias

Las acciones para alcanzar la equidad de género y comprender “al otro en su cultura” implican un cambio cultural profundo de las relaciones cotidianas dentro de las IES. Es preciso darle un lugar cardinal a la comunicación y a la cultura institucional porque es allí “donde se anida la mayor dificultad” (Palomar, 2005: 12).

Un primer paso es la elaboración de estudios cuantitativos y cualitativos como insumo para la formulación de políticas. La promoción de la participación y el fortalecimiento de mujeres y disidencias debería ser prioridad. Se requiere aumentar el ingreso de mujeres docentes, impulsar el ascenso de las jóvenes y apoyar sus carreras científicas con acciones afirmativas.

Condiciones de posibilidad:

Esperamos que a partir de éstas reflexiones y propuestas podamos poner en debate la necesidad de generar pisos de mayor igualdad al interior de las universidades, especialmente en la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

Si bien exceden los límites de un Plan de Igualdad de Oportunidades. Entendemos que el éxito de experiencias como el caso de las universidades españolas y mexicanas, son garantizados por condiciones de posibilidad y determinación política.

En este sentido sugerimos algunas medidas que abonen a la construcción de un futuro Plan de igualdad.

- 1- Modificación del Estatuto, por medio de la convocatoria a la Asamblea Universitaria que apruebe la incorporación de la perspectiva de género. Incorporando y visibilizando a las mujeres y disidencias sexo genérica es su estatuto.
- 2- Paridad: Sugerimos la aprobación de la paridad de género en los órganos colegiados de gobierno, en sintonía con la ley nacional 27412. En el marco de una universidad feminizada, cuantitativamente hablando, la regla de paridad se extendió a otros ámbitos: el criterio de representación igualitaria de género deberá respetarse en la composición del plantel docente y de los jurados de los concursos, entre otras, porque promover la igualdad de género se convirtió también en uno de los objetivos de la universidad (art. 7 del Estatuto).
- 3- Sugerimos la jerarquización del Programa de Género de la UNCPBA. Sin presupuesto ni personal capacitado es improbable más que en lo declarativo un cambio de paradigma.

BIBLIOGRAFÍA:

- Alcañiz, M. (2017) Las políticas de igualdad en las universidades. Análisis del I Plan de Igualdad en la Universidad Jaume I (España) *Journal of Studies in Citizenship and Sustainability*, No.2, Year of 2017
- Amoros, Celia (2001) “Vocabulario para la igualdad. Palabras y conceptos clave en el vocabulario de la igualdad” Disponible en: <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article1301>
- Ballarín Domingo, P. (2015) Los códigos de género en la universidad. En: *Revista*
- BONDER, G Y PALMER, R. (2021) Políticas de igualdad de género en universidades y centros de investigación de la Unión Europea y América Latina: aprendizajes para favorecer inclusión y la calidad y diversidad en la producción de conocimientos
- BONDER, G. (2019) Planes de igualdad de género en universidades y centros de investigación de América Latina Reunión entre representantes – Informe final-Proyecto ACTonGender FLACSO, Argentina.
- Buquet Corleto, A. G. (2011) Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, vol. XXXIII, 2011, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Distrito Federal, México.
- Buquet Corleto, A. G. (2011) Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, vol. XXXIII, 2011, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Distrito Federal, México
- Buquet Corleto, A. G. (2016) El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas* 44, abril de 2016, Universidad Central, Colombia.

- Buquet Corleto, A. G. (2016) El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas* 44, abril de 2016, Universidad Central, Colombia.
- Butler Judith (2002) Los cuerpos que importan (Cap.1) en *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del sexo*, Paidós, Buenos Aires
- Chiroleu (2017) La democratización universitaria en América Latina en *Sentidos y alcances en el siglo XXI* Del Valle, D.; Montero, F.; Mauro, S., comp.; (2017). El derecho a la universidad en perspectiva regional. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : IEC : CLACSO. En *Memoria Académica*. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.762/pm.762.pdf>
- Conferencia de Rita Segato en el Curso de Políticas Universitarias para la Igualdad de Género en la UNAM: https://www.youtube.com/watch?v=-8fiE_3q7mw
- Diccionario de la Transgresión feminista. (2012) Disponible en: https://www.justassociates.org/sites/justassociates.org/files/diccionario-de-la-transgresion-feminista_0.pdf
- Escapil, A. (2019) Invitaciones inflexivas para queerizar el currículo escolar. Trabajo final integrador. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En *Memoria Académica*. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1805/te.1805.pdf>. Conclusiones.
- Feijoó, M. (2017). Participación femenina: iguales pero no tanto en —La Universidad que supimos conseguir. *Le Monde diplomatique*, Edición. Cono Sur y Unipe: Universidad Pedagógica Nacional.
- Franchi A. (2019) Las mujeres y la ciencia: obstáculos y desafíos para lograr la equidad de género. *CTyP Año 2 N° 3 jul- dic 2019*.
- Foucault, Michel, *Microfísica del poder*. Edición y traducción de Julia Varela y Fernando ÁlvarezUría. Madrid: La Piqueta, 1978, pp. 7-29

- Giamberardino, G., & Pérez, P. (2018). Universidad y Patriarcado. Políticas orientadas a revertir desigualdades sexo-genéricas. V Jornadas de Debate Feminista en Montevideo: economía, memoria y diversidad de feminismos. Montevideo.
 - Giamberardino, Gisela (2019) Batallar entre paradigmas. Orientaciones teóricas-epistemológicas en torno a prácticas y sentidos feministas y disidentes en las ciencias. Dossier Revista Plaza Pública-Unicen.
 - Lerner, G. (1986) La Creación del Patriarcado. Ed. Crítica.
 - Ley Micaela en el sistema universitario nacional. Propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades. Cuadernillo de capacitación. RUGE: Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias
 - Maffía, D. (2020). Feminismo y epistemología: un itinerario político personal en Apuntes epistemológicos / Cuadernos feministas para la transversalización. Diana Maffía .. [et al.]. - 1a ed. - Rosario: UNR Editora.
- Maffía, D. (20) CONTRA LAS DICOTOMÍAS: FEMINISMO Y EPISTEMOLOGÍA CRÍTICA .Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género Universidad de Buenos Aires
- Marrero, A. (2006) El asalto femenino a la universidad: un caso para la discusión de los efectos reproductivos del sistema educativo en relación al género. Revista Argentina de Sociología año 4 N° 7 — ISSN 1667-9261 (2006), pp. 47-69.
 - Moguiliansky, M. Mollo Brisco, G (2015) Mujeres directivas en las universidades nacionales argentinas Ciencias Administrativas Año 3 -- N° 5 Enero / Junio 2015-ISSN 2314 – 3738 Disponible en: <http://revistas.unlp.edu.ar/CADM>
 - Moltoni, R. (2018). LO PERSONAL ES POLÍTICA UNIVERSITARIA. Un análisis de las tramas feministas que originan y componen la Red Interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias. Rosario
 - Moreno Sardà, A. (2020) La crítica del paradigma androcéntrico: una estrategia epistemológica para una política feminista equitativa en Apuntes epistemológicos /

(Cuadernos feministas para la transversalización / 1) Diana Maffía ... [et al.]. - 1a ed. - Rosario: UNR Editora.

- Morgade, G. (2018) Las universidades públicas como territorio del patriarcado. Política Universitaria, IEC/CONADU Año 5 N° 5 Mayo de 2018. Disponible en: http://iec.conadu.org.ar/files/publicaciones/1528829688_pu5.pdf
- Pérez Sedeño, E. y M. González García (2002) —Ciencia Tecnología y Género. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación N° 2. Ed. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. España.
- Radi, B. (2020) Epistemología del asterisco: una introducción sinuosa a la Epistemología Trans* en Diana Maffía ... [et al.]. - 1a ed. - Rosario: UNR Editora.
- Remedi, E. (2004). La intervención educativa. Reunión Nacional de Coordinadores de la Licenciatura en Intervención Educativa de la Universidad Pedagógica Nacional. Conferencia magistral México, DF.
- Rodigou Nocetti, M. [et.al.] (2011) Trabajar en la Universidad: (Des) Igualdades de género por transformar / - 1a ed. - Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba. Capítulo 3: Territorios de género en la universidad
- Rodríguez Durán, A. B. y P. V. Soza Rossi (2011) Volviendo porosos los campos en psicología y sociología: un territorio abierto por la perspectiva de género. Polémicas Feministas. 1: 3 - marzo 2011.
- Rovetto, F. (2020) Primera Capacitación de género para autoridades. <http://www.sociales.uba.ar/2020/10/07/primera-capacitacion-de-genero-para-autoridades-y-consejerxs-directivos-en-sociales/>
- Rubin, Gayle (1975), —The Traffic in Women: Notes on the ‘Political Economy’ of Sex, en Rayna Reiter (ed.), Toward an Anthropology of Women. New York, Monthly Review Press, pp. 157-210.

- RUGE: “Pronunciamento de la Red Universitaria de Género en el centenario de la Reforma Universitaria”, junio de 2018, disponible en este enlace.—: “Resultados de la encuesta de violencia de género”, disponibles en este enlace.
- Sarmiento, A (2017) Las políticas de igualdad de género en la universidad española: un estudio de estructuras y planes. Tesis Doctoral. Universitat Rovira i Virgili;
- Schónhuth, M. y Kievelitz, U. (1994). Diagnóstico rural rápido. Diagnostico rural participativo. Métodos participativos de diagnóstico y planificación en la cooperación al desarrollo. Eschborn: Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ).
- Soto Arteaga, A. (2019) Los planes de igualdad en las universidades españolas. Especial referencia a las leyes de igualdad en España. Universidad de Córdoba. Tesis disponible en:
- Torlucci, S., Vazquez Laba, V., & Pérez Tort, M. (2019). La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. RevCom, (9), e016. <https://doi.org/10.24215/24517836e016>
- Torlucci, S.; Vazquez Laba, V.; Pérez Tort, M. (2019) La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. REVCOM. Revista científica de la red de carreras de Comunicación Social, núm. 9, 2019 Universidad Nacional de La Plata, Argentina. DOI: <https://doi.org/10.24215/24517836e016>
- Torlucci, Sandra; Vazquez Laba, Vanesa; Pérez Tort, Mailén. La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades REVCOM. Revista científica de la red de carreras de Comunicación Social, núm. 9, 2019 Universidad Nacional de La Plata, Argentina. DOI: <https://doi.org/10.24215/24517836e016>
- Trebisacce, Catalina (2016) —Una historia crítica del concepto de experiencia de la epistemología feminista. Cinta moebio 57: 285-295.

- Trotta, L. (2021) Géneros y Feminismos en la Universidad. Especialización en Docencia Universitaria. UNLP.
- UNICEF (2017) Comunicación, infancia y adolescencia: Guías para periodistas. ISBN: 978-92-806-4892-
- UNICEN. (2016). Protocolo de actuación en situaciones de violencia y discriminación por razones de género. Recuperado el 15 de Enero de 2019, de http://guaraniweb.fch.unicen.edu.ar/guarani/_comp/unicen_fch/img/protocolo_genero.pdf
- UNICEN. (2017). Programa de Abordaje Integral. Recuperado el 15 de Enero de 2019, de <https://www.unicen.edu.ar/content/estudiantes>
- Vargas, V. (2008) Feminismos en América Latina Su aporte a la política y a la democracia. UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS FONDO EDITORIAL de la FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Lima.
- Vassallo, M.: “La gran reforma”, Página 12, 2 de octubre de 2015; disponible en este enlace. <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-10069-2015-10-02.html>
- Vazquez Laba, V., & Rugna , C. (2015). Aulas sin violencia, Universidades sin violencia. Revista del IICE/38, 109-118.