

## LOS DESAFÍOS DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

**SALDAÑO, Julia**

*Universidad Nacional de Tucumán*

La institucionalización de la perspectiva de género es un proceso sistemático de integración de un nuevo valor en la dinámica de funcionamiento de una organización mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad se incorporan en la vida institucional con regulaciones específicas. Es así como en el caso del sistema universitario argentino resulta necesario señalar que, especialmente y de manera más sistemática, desde las últimas décadas del siglo XX (las del 80 y 90) y con un impulso importante a partir de la primera del siglo XXI, las universidades nacionales vienen desarrollando distintas acciones para promover una agenda orientada a la transversalización de la perspectiva de género y la prevención y atención de las violencias contra mujeres y niñas en particular. La creación de espacios de organización, y la visibilización colectiva de la situación de las mujeres en las universidades, ha sido la forma en la que los feminismos universitarios vienen disputando la institucionalidad de la perspectiva de género en el ámbito académico. La Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las violencias (RUGE), creada en el año 2015 en la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) y posteriormente, en el año 2018, incorporada – y reconocida – al Consejo Interuniversitario Nacional, es uno de los importantes espacios de “tracción” de las políticas de género en las universidades nacionales y desde el cual se fortalecen las políticas de prevención y atención de la violencia de género. Son los Protocolos de atención en situaciones de violencia de género y/o por discriminación sexual uno de los primeros ejemplos de la materialización de la institucionalización del género en el sistema universitario. Desde la aprobación del primero en la Universidad Nacional de Comahue, en 2014, en la actualidad el 90% de las universidades cuenta con este instrumento, y esto ha sido – y es – posible solo por la organización y el trabajo permanente de las mujeres y las disidencias. Sin embargo, aún continúa siendo adverso el escenario para la creación de espacios jerárquicos de gestión de las políticas de género y diversidades y, principalmente, para la asignación de presupuesto; un número reducido de universidades cuentan con secretarías o subsecretarías de

género y en la mayoría la gestión de este tipo de políticas se canaliza a través de programas que dependen generalmente de financiamiento del ejecutivo nacional<sup>131</sup> o externo

Es en este marco que pretendemos reflexionar sobre los protocolos de violencia de género – como una expresión material de institucionalización de la perspectiva de género en la universidad– desde la problematización de su función como herramientas garantes y promotoras de los derechos de las mujeres y de las disidencias sexo genéricas que sufren prácticas de violencia o discriminación por orientación sexual; entendiendo que las violencias son una grave afectación al derecho a una vida sin violencias, al derecho a la educación y al trabajo, en este caso en el marco de las universidades.

Analizar la situación que las mujeres y las diversidades sexo genéricas en el sistema universitario experimentan ante prácticas de violencia o discriminación, en clave de ejercicio– o no– de derechos humanos, desde la implementación de instrumentos institucionales/ jurídicos, nos remite en primer lugar a reflexionar, de manera general, en la forma en la que el poder político se ha concebido y construido a lo largo de la historia, desde una concepción exclusivamente androcéntrica. Esa división política –desigual– del mundo, de la organización de las sociedades, que relegó a las mujeres al ámbito doméstico, a su “hábitat natural”, a la esfera de lo privado, fue la gran herramienta que promovió y produjo su invisibilidad y negación como sujetos de derecho. Un mundo organizado para que los varones ejerzan la ciudadanía pública, se apropien del espacio público, y las mujeres se replieguen en el mundo privado, en el ámbito de las necesidades domésticas, de los afectos familiares. Algunos autores sostienen que la igualdad moderna construyó iguales a los hombres, dotados de una individualidad universal, y que esa condición los convertía en ciudadanos.

En esta línea, analizar el “lugar” asignado a la mujer, también incorpora los debates de las teorías feministas sobre el cuerpo femenino, sobre ese cuerpo sometido a tabúes y estereotipos, sobre ese cuerpo sexuado, que se convierte a lo largo de la historia en una de las excusas más poderosas para legitimar la subordinación y la discriminación.

Simone de Beauvoir nos dice que “la historia nos muestra que los hombres siempre han ejercido todos los poderes concretos; desde los primeros tiempos del patriarcado, han juzgado útil mantener a la mujer en un estado de dependencia; sus códigos se han establecido contra ella; y

---

<sup>131</sup> Concretamente las áreas de gestión de educación superior en este caso, hoy reducida a una subsecretaría de políticas universitarias que no destina presupuesto para las políticas de género en el sistema universitario.

de ese modo la mujer se ha constituido concretamente como lo Otro". La definición de mujer como alteridad, como un segundo sexo subordinado respecto al primero -cuya implicancia se materializa en la estructuración de un posicionamiento social asimétrico- problematiza, discute y desafía la idea de individualidad universal del hombre. Estas reflexiones de Beauvoir sobre la configuración del "individuo mujer", la configuración de su determinación y de sus diferencias con respecto al hombre y no con respecto a ella misma, resulta de importancia para comprender las estructuras de la desigualdad.

En la dimensión de conquista de derechos para las mujeres, señalamos que entre la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Cedaw) en 1979, se "reconfiguró el campo sociopolítico mundial y se consolidaron en el derecho positivo internacional y regional los derechos de las mujeres" (Biscay Zaikoski, 2021). En este sentido, Malena Costa, al analizar el género y los derechos en Argentina, sostiene que en la década de los 90 se produce una expansión académica y legislativa en materia de género y derechos de las mujeres y que la categoría género es incorporada en el lenguaje normativo, especialmente después de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing. Sin embargo, y tal como lo señala Costa "esta expansión académica y legislativa se sostiene en una pugna de fuerzas opuestas. Por un lado, la persistencia conservadora en el tutelaje de los cuerpos gestantes, evidenciada en la restricción del acceso legal al aborto libre y seguro, así como la violencia constante que aqueja a mujeres, lesbianas y travestis junto con una incapacidad del sistema jurídico en su conjunto para aportar alguna solución al respecto", por lo menos hasta fines de la segunda década del siglo XXI en nuestro país, teniendo en cuenta que en 2019 se sanciona la Ley de Interrupción Legal del embarazo.

A partir de este marco general, consideramos importante problematizar, desde una reflexión general, la implementación de los "Protocolos de violencia" en el ámbito de las universidades y en particular el "Protocolo de Intervención Institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UNT" (en adelante PVG).

Hasta el año 2024, el 90% de las instituciones que conforman el sistema universitario argentino cuentan con protocolos aprobados. En el caso de la Universidad Nacional de Tucumán, el Consejo Superior aprueba este instrumento en el año 2017 y se establece su vigencia e implementación a partir del año siguiente, es decir en 2018.

Entre las competencias, en los protocolos en general se especifica que aplica a situaciones producidas en el ámbito de las relaciones educativas y/o laborales o a circunstancias de

actividades universitarias. En el caso de la intervención se inicia a partir de un espacio de escucha, de acompañamiento y de asesoramiento para quien se encuentre experimentando una situación de violencia y haya decidido recurrir a los dispositivos institucionales.

En el caso de la UNT, ordena que “cada unidad académica y el Consejo de Escuelas Experimentales deberá designar un/a referente titular y un/a referente suplente con experiencia y formación relativas a los Derechos Humanos con perspectiva de género y diversidad sexual”, quienes se encargarán de la recepción y tramitación de consultas y/ o denuncias que se generasen en este marco. Así también establece que las personas referentes “un informe detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias de recomendaciones. Este informe será remitido al Consejo Directivo o a Consejo de Escuelas Experimentales según corresponda. Por su parte, las personas referentes/responsables quedarán a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia, así como de las asesorías legales intervinientes con el objeto de orientar o sugerir ...”. En términos de derechos, de ejercicio de derechos en especial para quienes se encuentran en condiciones de desigualdad, que en el caso de la violencia de género se traduce en condiciones de vulnerabilidad integral, estas disposiciones que asumen las instituciones educativas, y la UNT en particular, si bien son una respuesta político institucional a una problemática instalada hace mucho tiempo en la agenda universitaria, resultan en dispositivos insuficientes/ incompletos para el abordaje de la violencia. Aun cuando los objetivos de los protocolos, en general, establecen sancionar a aquellas personas que hayan ejercido prácticas violentas, son muy pocos los equipos que tienen las competencias formales para este tipo de medidas. Esto se transforma, en el caso de nuestra UNT, en un serio problema/obstáculo para la tramitación de las denuncias de violencia de género o de discriminación, teniendo en cuenta básicamente dos aspectos: en primer lugar, las personas referentes de PVG, más allá de su formación en género y experiencia, no son reconocidas en términos de “operadores de justicia” por la estructura jurídica institucional -áreas legales-. A pesar de que la norma – en este caso el PVG- ordena a lxs referentes a realizar informes con detalle de la normativa protectora de los derechos que se están vulnerando, como así también lxs habilita al análisis y evaluación de los riesgos y a las recomendaciones/sugerencias con respecto a la sanción, las instancias legales -el cuerpo de abogadxs de las áreas legales de la institución- son las que definirán, con instrumentos normativos distanciados de la perspectiva de género, las sanciones o el “destino” de las actuaciones. Aparecen en este marco los interrogantes en cuanto a la efectividad reparatoria de herramientas normativas importantes – que para los feminismos y las disidencias costaron “caro”- que son la “institucionalización” de alguna manera de las conquistas en materia de ampliación de derechos para las minorías. Se evidencia, con más claridad de la esperada, esa concepción del

derecho producto de la construcción patriarcal, tanto en su génesis como en su aplicación, que impregnó a todos los institutos jurídicos (Casas, 2021). El androcentrismo jurídico, que consolida privilegios y predominio masculino, aparece en el tratamiento de las situaciones de violencia en el sistema universitario y no sólo aporta a profundizar la vulneración de derechos, sino que además aporta a cuestionar, en muchos casos, los esfuerzos y la lucha de los colectivos feministas y LGBTQI+ teniendo en cuenta que la falta de respuestas para las mujeres y disidencias que deciden denunciar situaciones de violencia provoca nuevas situaciones de violencia que afectan de manera profunda.

Avanzar en el análisis crítico de las disputas que se plantean en el campo de los derechos de las mujeres y disidencias en la universidad nos permitirá comprender cómo se configuran las desigualdades estructurales de género, las estructuras jerárquicas y de privilegio masculinas y la naturalización de las “posiciones” y posibilidades en términos de derecho que mujeres y diversidades tenemos.

En la Universidad Nacional de Tucumán, en concordancia con la situación general de las Universidades Nacionales, las desigualdades de género están presentes, y eso requiere redoblar los esfuerzos para pensar, exigir y concretar acciones fuertes y eficaces que nos permitan continuar la tarea cotidiana para desarmar los andamiajes que sostienen estructuras patriarcales. Trabajar por una institucionalización de la perspectiva de género que no reproduzca las prácticas – jurídicas, administrativas, etc. – patriarcales, es tarea urgente. Resulta fundamental profundizar la institucionalidad de una perspectiva transfeminista que genere estrategias y acciones sistemáticas que respondan a la problemática de la desigualdad de mujeres y disidencias con procedimientos, normas e instrumentos con justicia de género.

## REFERENCIAS

Casas, Laura. Constitución y género. La exigencia igualitaria de una Constitución que considere a las mujeres como ciudadanas plenas. En Tratado de Géneros, Derechos y Justicia. Derecho Constitucional y Derechos Humanos. Bs. As., 2021.

Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares (compilador y compiladora). Ensayos críticos El género en el derecho. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Cruz Verónica (coord); Gianfrini, María Flor (coord); González, Florencia (coord). Universidad pública y praxis feminista: interpelación y apuestas por políticas de igualdad. EDULP 2021

Protocolo de Intervención Institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género de la Universidad Nacional de Tucumán. 2017