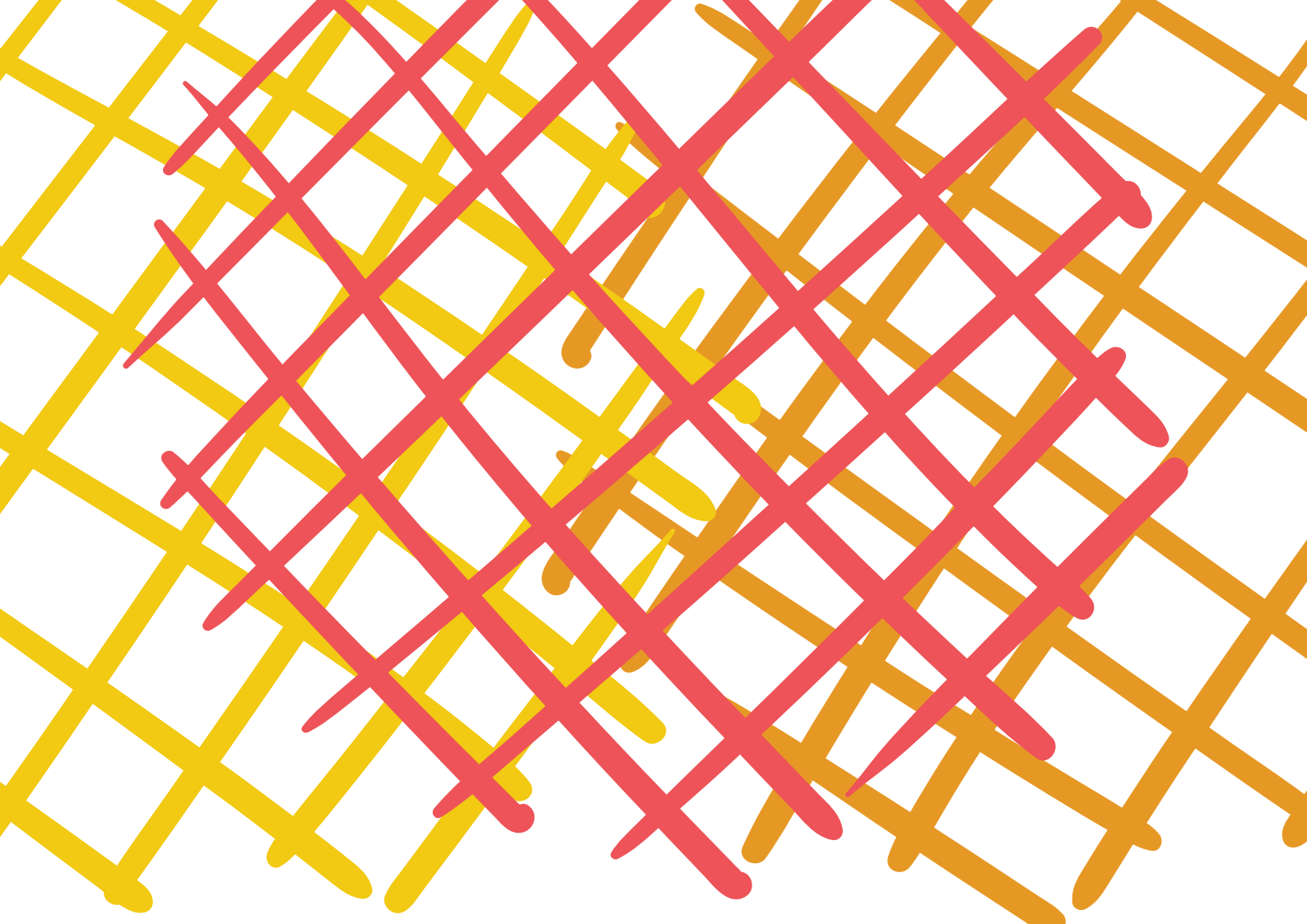




Interseccionalidad:

*Reflexiones sobre sus implicancias
en las políticas de igualdad de género en
las universidades de América Latina*

Coordinación: Gloria Bonder
Con la colaboración de
María del Carmen Tamargo

Año 2025

Interseccionalidad : reflexiones sobre sus implicancias en las políticas de igualdad de género en las universidades de América Latina / Graciela Morgade ... [et al.] ; Contribuciones de María del Carmen Tamargo ; Compilación de Gloria Bonder. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Flacso Argentina, 2025.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-8263-99-1

1. Estudios de Género. 2. Educación. I. Morgade, Graciela II. Tamargo, María del Carmen, colab.
III. Bonder, Gloria, comp.
CDD 320.5622

Este material se encuentra bajo licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0), salvo que se indique lo contrario. Se permite la reproducción total o parcial de este contenido con fines no comerciales, siempre que se cite la fuente.

Reflexiones en torno a la interseccionalidad desde las experiencias de institucionalización de políticas de igualdad de género en dos universidades de Chile y Argentina

Mariana Gaba
Universidad Diego Portales, Chile

Paloma Dulbecco
Ana Quaglino
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales
de la Universidad de Buenos Aires, Argentina

Introducción

En las últimas tres décadas, Latinoamérica ha experimentado un crecimiento en la incorporación de una agenda de género en diversas instituciones. Lo distintivo de los feminismos latinoamericanos en el siglo XXI reside, en palabras de la académica feminista Dora Barrancos (2020), en sus “formas derramadas”. En diferentes países de la región ha tenido lugar “un despliegue inédito de las adhesiones con participación dominante de mujeres de las edades más jóvenes, originando por primera vez en la historia un acontecimiento de masas” (Barrancos, 2020, p. 24). En tal marco de activación sociopolítica, los movimientos feministas y desarrollos académicos han impulsado en instituciones educativas, como las universidades, iniciativas de políticas de igualdad de género.

En este trabajo reflexionamos sobre las lógicas de trabajo para las políticas de igualdad de género en dos instituciones de educación superior de Chile y Argentina, a saber: la Dirección de Género de la Universidad Diego Portales (UDP, Chile) y el Programa por la Igualdad de Género de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires (FCEN-UBA, Argentina). La institucionalización de las políticas de igualdad de género se entiende como el conjunto de acciones y estrategias orientadas a promover un cambio global en la cultura institucional universitaria, mediante la articulación de diversos mecanismos de gestión estratégica (Comisión de Igualdad de Género, 2022a).

Abordar la institucionalización implica, sin que la enumeración sea taxativa, considerar las estructuras orgánicas que se disponen para el desarrollo de este trabajo, así como la reflexión respecto de la incorporación de la perspectiva de género en instrumentos y/o documentos relacionados con la gestión estratégica (planificaciones institucionales, políticas, orientaciones, entre otras), y el desarrollo de mecanismos o procesos específicos, en distintos espacios de la universidad.

Con respecto a la interseccionalidad, coincidimos con Mara Viveros Vigoya (2023) en que se trata de un concepto que ha viajado “de los márgenes al centro y, de vuelta, del centro al margen, en su recepción y resignificación en América Latina” (p. 33). También, en su consideración de que adoptar un enfoque de género que sea interseccional ha trascendido los marcos teórico-metodológicos y se ha convertido en una necesidad política y ética: “la interseccionalidad ha sido redefinida, reinventada y repolitizada fuera de las universidades: en las calles y en las redes sociales, en el activismo de los movimientos sociales, y en su relación con el pensamiento y la práctica comunitaria y decolonial” (Viveros Vigoya, 2023, p. 35).

Se buscará reflexionar en torno a la interseccionalidad desde las experiencias de institucionalización de la perspectiva de género en las dos universidades ya mencionadas, situando los contextos sociohistóricos de activación de las demandas con respecto a la cuestión de género en las universidades y de creación de espacios institucionales y políticas de igualdad de género en su interior, identificando líneas de acción, nudos críticos y resistencias. De manera transversal, nos guían las siguientes preguntas: ¿cómo se han articulado los contextos históricos en cada país con los avances de la institucionalidad por la igualdad de género? ¿Qué devenires han tenido las políticas de igualdad de género en el ámbito universitario? ¿Cómo ponemos en práctica la interseccionalidad en nuestras lógicas de trabajo para las políticas de igualdad de género y equidad en la universidad?

Los contextos de activación

“Ni una menos”, violencia de género y universidades en el contexto argentino

En Argentina, la irrupción de la agenda de género en las instituciones universitarias fue impulsada por una movilización que marcó un antes y un después: la primera convocatoria bajo la consigna “Ni una menos” del 3 de junio de 2015. “Ni una mujer menos, ni una muerta más” es un verso de la poeta mexicana Susana Chávez y fue retomada por primera vez en Argentina para nombrar una maratón de lecturas, proyecciones y performance contra los femicidios, que tuvo lugar el 26 de marzo de 2015 en la plaza Spivacow de la Biblioteca Nacional en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Cabezón Cámara, 2015). En mayo de ese mismo año, ante el impacto por la difusión en la prensa nacional de una serie de femicidios de jóvenes y adolescentes, un grupo de periodistas, escritoras y activistas feministas organizó una convocatoria para el mes siguiente. En conjunto, redactaron un manifiesto y llamaron a reunirse en la plaza principal de cada ciudad argentina (página web del colectivo Ni Una Menos). El despliegue de casi medio millón de personas a lo largo de 80 puntos del país permitió catalizar de manera colectiva el hartazgo contra la violencia de género.

Desde entonces, el 3 de junio ha pasado a integrar el calendario político argentino y la convocatoria se realiza cada año con demandas renovadas y discutidas en asambleas abiertas y horizontales; de igual manera que para las movilizaciones del 8 de marzo por el Día Internacional de las Mujeres Trabajadoras y los Encuentros Plurinacionales de Mujeres, Lesbianas, Travestis, Trans, Bisexuales, Intersexuales y No Binaries. Por ello, compartimos con Malena Nijenshohn (2019) que “Ni Una Menos” es un “fenómeno [que] no surge *ex nihilo* sino que los feminismos contemporáneos se trazan en torno a herencias y resignificaciones entre aquello que hubo antes y lo que vendrá después” (p. 22).

Si bien el Congreso de la Nación Argentina había sancionado en 2009 la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, el discurso común que se leyó en los distintos escenarios públicos aquel 3 de junio de 2015 señalaba la falta de garantías en torno a tres objetivos específicos de dicha ley: el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; y el acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia. La potencia callejera de semejante movilización y discurso tuvo su impacto en diferentes instituciones y lugares de trabajo, tales como empresas, sindicatos, partidos políticos, clubes deportivos, escuelas y universidades.

En septiembre de 2015, se creó la Red interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias, con la participación de más de 25 universidades, facultades e institutos de investigación de todo el país. Hasta ese momento, los aportes de las universidades hacia la igualdad de género se habían orientado a consolidar las áreas de estudios especializados e impulsar normativa sobre cuestiones de género y derechos sexuales y reproductivos¹⁹. Desde esa plataforma institucional común, se ha motorizado la creación de protocolos de abordaje de las violencias por motivos de género y de espacios institucionales especializados en las universidades argentinas, así como también de otras iniciativas y acciones para promover la erradicación de las violencias y desigualdades por motivos de género en el ámbito universitario.

A principios de 2018, la red interuniversitaria ingresó formalmente, bajo la sigla RUGE, como red oficial del Consejo Interuniversitario Nacional²⁰. Con respecto a esto último, “los debates en torno al salto institucional no estuvieron exentos de tensiones y dudas por las implicancias de incorporar nuevas reglas de funcionamiento y disposiciones externas a las prácticas ya conocidas” (Martín y Rovetto, 2021, p. 48). Sin embargo, la decisión conjunta en su momento fue priorizar la institucionalización de la red interuniversitaria, pese a que la medida implicara que algunas colegas muy activas en sus facultades e institutos de investigación (por ejemplo, de unidades académicas de la UBA, tales como la FCEN, la Facultad de Ciencias Sociales, la Facultad de Filosofía y Letras, entre otros centros y grupos de estudios) quedaran sin participación directa en la RUGE, así como sus aportes y voces fuera de los intercambios.

19 A saber: las leyes N.º 26.150 de Educación Sexual Integral, N.º 26.485 de Protección integral a las mujeres, N.º 26.618 de Matrimonio para parejas del mismo sexo, y N.º 26.743 de Identidad de género; así como también la presentación del proyecto de ley de interrupción voluntaria del embarazo desde 2007 y hasta su sanción a fines de 2020.

20 El Consejo Interuniversitario Nacional es un organismo nacional integrado por 72 instituciones universitarias de gestión pública, cuyo objetivo es funcionar como plataforma de consulta y propuesta de políticas y estrategias de desarrollo universitario y promover actividades de interés para el sistema público de educación superior.

Educación, igualdad de género y universidades en el contexto chileno

En Chile, entre los meses de abril y junio de 2018, se desarrollaron intensas movilizaciones estudiantiles feministas que incluyeron huelgas y tomas de edificios universitarios y establecimientos secundarios. Este período, que más tarde sería conocido como el “Mayo Feminista” (Schuster *et al.*, 2019), se inició cuando un grupo de estudiantes mujeres de la Universidad Austral de Valdivia ocupó la sede de la Facultad de Filosofía y Letras. Esta acción fue una respuesta directa a lo que ellas percibían como indiferencia institucional frente a denuncias de acoso y abuso sexual que involucraban a profesores y estudiantes mujeres.

Poco después, la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, en Santiago, fue tomada por motivos similares. Este acto desencadenó un efecto de expansión del movimiento, que se manifestó en múltiples huelgas y tomas en diversas instituciones. En el transcurso de tres meses, entre abril y junio de 2018, el fenómeno alcanzó a más de 15 universidades y cerca de 30 facultades, consolidándose como un hito significativo en la lucha por la erradicación de la violencia de género en el ámbito educativo (Alfaro Álvarez y de Armas Pedraza, 2009). El avance de la agenda de género en diversas instituciones, entre ellas las universitarias, fue catalizada por el Mayo Feminista, evento que marcó un hito histórico en la visibilidad de las demandas de género en el ámbito universitario, impulsando cambios profundos y urgentes en las políticas institucionales.

Por cierto, que el Mayo Feminista se enmarca en un contexto histórico de luchas feministas en el país, que es importante destacar y que se remontan al siglo XX, inicialmente centradas en derechos sociales y políticos como el sufragio. Aunque hubo un declive en la movilización tras la obtención de estos derechos, la dictadura militar chilena trajo un resurgimiento de la protesta femenina, seguido de un nuevo período de disminución en los años noventa, cuando muchas activistas optaron por trabajar desde el interior de las instituciones públicas. Sin embargo, el estallido de las movilizaciones de 2018 supuso un giro: las demandas se centraron en las violencias de género, igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación en el ámbito universitario, destacándose por ser el primer movimiento de este tipo liderado por estudiantes desde dentro de las universidades.

Un año después, en noviembre de 2019, y en el marco de la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, el colectivo Las Tesis presentó en la ciudad de Valparaíso lo que luego sería reconocido como un himno feminista: *El violador eres tú*. Esta performance se transformó en un ícono de las movilizaciones feministas en el espacio público, y fue replicada en distintas ciudades y países del mundo, en múltiples idiomas.

El impacto de estas movilizaciones en las universidades chilenas fue considerable. A finales de 2019, un análisis de 58 universidades (18 estatales y 40 privadas) mostró que 76% contaba con normativas contra la violencia de género, muchas de ellas implementadas en 2018 (Gaba, 2020). La institucionalización de políticas de género incluyó la creación de áreas específicas y la elaboración de agendas de trabajo que respondieran a estas demandas, aunque no sin tensiones y desafíos. A nivel más amplio, se evidenció el impacto en el aumento exponencial de cobertura de las demandas de las movilizaciones feministas en la prensa, cobertura que se triplicó en el 2019 respecto del año anterior (Miranda Leibe y Roque López, 2019).

Asimismo, se crearon distintas redes de colaboración entre instituciones de educación superior, entre ellas la Comisión de Igualdad de Género (CIGE) perteneciente al Consejo de Rectoras y Rectores de Universidades Chilenas (CRUCH)²¹. Esta comisión se constituyó en el 2018 y articula a las direcciones de género de todas las universidades integrantes. LA CIGE, como espacio de trabajo y articulación interuniversitaria, organiza seminarios y jornadas, articula estrategias comunicacionales, produce y difunde documentos de trabajo específicos, por citar algunos: *Lineamientos para establecer una Política de Igualdad de Género en las universidades del Consejo de Rectoras y Rectores* (2022a), *Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en Educación Superior* (2022b), y *Modelo Caleidoscopio: una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario* (2022c).

En 2021 se consolida un hito legislativo derivado del Mayo Feminista: se promulga la Ley N.º 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Dicha ley mandata a las instituciones de educación superior a tener modelos de prevención y modelos de investigación, sanción y reparación en materia de acoso sexual y discriminación, así como asegurar procesos de inducción institucional, capacitaciones, e incorporación de contenidos mínimos de discriminación, violencia de género y derechos humanos en los planes de estudio de las carreras de estas instituciones.

Devenires de la institucionalización

Las políticas de igualdad de género en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires

La FCEN, también conocida como Exactas, es una de las trece facultades de la UBA, una de las primeras universidades de Argentina y que se caracteriza por ser pública, gratuita y no tener cupo de inscripción. En Exactas se dictan once carreras de grado, siete profesorados de nivel medio y superior y varios títulos intermedios. También se ofrecen carreras de posgrado (maestrías y doctorados); todas sus especialidades son reconocidas nacional e internacionalmente. Durante 2024, 7570 estudiantes han transitado por la institución, 62% se identificaron como varones cis, 37,3% como mujeres cis y 0,7% como personas trans (Base de datos de la FCEN, 2024). Integran la institución un plantel en torno a 2500 docentes, cuya proporción es de 48% de mujeres y 52% de varones; a medida que aumenta la jerarquía de cargos, la proporción de varones se enriquece marcadamente. Además, cuenta con cerca de 480 empleados/as no docentes (Base de datos de la FCEN, 2023).

En julio de 2016, el Consejo Directivo creó el Programa por la Igualdad de Género (=GenEx). Este fue el primer espacio institucional, con carácter programático, en la UBA para implementar el Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual, normativa de abordaje a las violencias de género dentro de la Universidad, que había sido establecida en diciembre 2015 por el Consejo Superior. Hasta mediados de 2022 =GenEx funcionó en el ámbito de la Secretaría de Extensión, Cultura

21 Creado en 1954, el CRUCH es un organismo colegiado, autónomo, con personalidad jurídica de derecho público, conformado por las rectoras y rectores de las 30 universidades estatales y públicas no estatales del país, presentes a lo largo de todo el territorio nacional. A la fecha lo integran 30 universidades.

Científica y Bienestar y desde agosto de ese año pasó a integrar la Secretaría de Promoción de la Equidad y Géneros, junto con dos nuevos programas: el de Abordajes Socioeducativos (ASE-FCEN), que trabaja en torno a otras violencias y cuestiones de salud mental, y FCEN Sin Barreras, programa por la inclusión de las personas con discapacidad.

Antes de la creación de =GenEx, la agenda feminista ya había permeado en Exactas mediante actividades orientadas a promover la reflexión, el relevamiento y la difusión de datos sobre el rol y las dificultades que enfrentaban las mujeres científicas. Además, esta perspectiva se trabajaba en grupos del Centro de Formación e Investigación en Enseñanza de las Ciencias (CEFIEC), focalizados en la incorporación de la perspectiva de género en la enseñanza de las ciencias exactas y naturales. Estos conocimientos comenzaron a ser transferidos en distintas materias de los profesorados de Exactas desde 2007 (Quaglino, Dulbecco y Mendiluce, 2022).

A partir del establecimiento del protocolo para el abordaje de situaciones de violencia de género en la UBA, Exactas no se limitó a designar a una persona como referente institucional de su implementación (el piso que indica la normativa), sino que avanzó un paso más al crear una política institucional. El programa =GenEx ha ido creciendo tanto en conformación de profesionales especializados/as en la temática como en sus líneas de trabajo.

En lo que respecta a la línea de prevención y formación, desde 2019 =GenEx diseñó y llevó adelante dispositivos de capacitación obligatoria para toda la comunidad de la Facultad en el marco de la Ley Micaela (ley N.º 27.499). Asimismo, desarrolló el primer taller para personas interesadas en el abordaje de violencias de género en el ámbito universitario (promotores/as de género), adaptando una iniciativa de la Universidad Nacional de Rosario. Durante 2020, en el contexto de pandemia por COVID-19, desde =GenEx se elaboró un recurso de ciberviolencias que incluía un anexo de “sexteo”, con recomendaciones en el marco de las medidas gubernamentales de aislamiento social, preventivo y obligatorio, para evitar la propagación del virus COVID-19²². Asimismo, el taller de promotores/as de género se realizó bajo la modalidad online. En esta línea, la Secretaría Académica de la UBA elaboró una capacitación online obligatoria en temáticas de género (autoasistida) para docentes, estudiantes y personal administrativo. Finalmente, en 2021, =GenEx presentó el informe de resultados de la primera encuesta sobre violencia de género de la Facultad, que había funcionado como dispositivo de sensibilización y difusión del espacio institucional entre 2017 y 2019. El informe repone, además de los resultados principales de la encuesta, una serie de antecedentes en torno a otras experiencias institucionales de investigación y un conjunto de herramientas teórico-conceptuales y normativo-legales cuyo objetivo es ser un insumo de formación y transversalización de la perspectiva de género en la institución (=GenEx, 2021).

En cuanto al fortalecimiento y funcionamiento del espacio institucional, ha sido clave el armado en red de parte de =GenEx con otros espacios universitarios similares, tanto dentro de la UBA como fuera de ella. Por caso, se han organizado encuentros de intercambio y discusión en torno a los abordajes a la violencia de género (preservando en todo momento el principio de confidencialidad que es rector en la normativa). Algunas de tales instancias han sido coordinadas por la red interuniversitaria con anterioridad a 2018, en tanto “clínicas de casos” (Trebisacce y Dulbecco, 2021). Asimismo, otras reuniones han sido propiciadas desde la Dirección General de Promoción y Protección de Derechos Humanos del Rectorado de la UBA. Estas últimas posibilitaron un

22 Recurso disponible en: <https://exactas.uba.ar/genex/ciberviolencias/>

trabajo colaborativo entre Exactas y las Facultades de Filosofía y Letras, de Ciencias Sociales, y de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, que ha sido de suma relevancia para aprender del camino transitado, es decir, de los aciertos y errores de estas unidades de género (Flesler, Martín, Quaglini y Spataro, 2021).

También sobre este punto de vinculaciones, el programa =GenEx ha construido redes con otros espacios institucionales en torno a la temática, tales como profesionales que abordan situaciones de violencia de género, fiscalías especializadas y la Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral y de Género del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), que es el principal organismo científico. Asimismo, ha propiciado el tendido de redes al interior de Exactas mediante articulaciones con los departamentos docentes, las gremiales de los sectores estudiantil, docente y no docente, así como con otras áreas de gestión institucional. Por último, en cuanto a las redes interinstitucionales, el sostenimiento, por parte de =GenEx, de su participación en reuniones, jornadas y congresos sobre políticas de género, políticas universitarias, educación sexual integral y estudios de género no solo ha favorecido la difusión de sus experiencias de gestión, sino también su enriquecimiento a partir de los intercambios producidos en dichos espacios.

En relación con la implementación de ciertas políticas de igualdad de género, en 2019 se dispusieron cambiadores para bebés en baños de varones y mujeres, así como también se crearon salas de lactancia en dos edificios de la institución, que cuentan con heladera, microondas y muebles aptos para alimentar, almacenar o preparar el alimento de lactantes. Una de ellas se encuentra dentro de las instalaciones del jardín materno-infantil Mi Pequeña Ciudad, perteneciente a la FCEN. Este espacio inició sus actividades en febrero de 1999 como un proyecto pedagógico de la Facultad, destinado principalmente a hijos e hijas del personal de tiempo completo. En 2001 se inauguró la sala de cinco años, completando así en la institución el ciclo de infantes y el Nivel Inicial.

Otro eje de políticas de igualdad abordado es el del derecho a la identidad de género y del acceso al trabajo formal para personas travestis y trans. Desde 2019, por gestiones del programa =GenEx, la FCEN ha facilitado el trámite administrativo para la solicitud de cambios registrales de acuerdo al cumplimiento de la Ley de identidad de género (N.º 26.743). En 2020, el Consejo Directivo de Exactas aprobó el uso de lenguaje inclusivo de género en la comunicación institucional, documentación administrativa y producciones orales y escritas de integrantes de la comunidad. Para esto último, =GenEx ha facilitado manuales y guías de recomendaciones de uso. Durante 2022, una de las primeras políticas de la Secretaría de Promoción de la Equidad y Géneros (Sequigen), que fue creada en agosto de ese año, fue la adecuación de baños sin distinción de género y universales (en articulación con el programa de inclusión FCEN Sin barreras) en cada uno de los edificios de la Facultad.

Sobre la cuestión del derecho al trabajo para el colectivo travesti trans, la Sequigen inició articulaciones durante 2022 con la asociación civil Mocha Celis. Esta se dedica a promover una vida digna y plena para las personas travestis, trans y no binaries y su principal política desde 2011 ha sido llevar adelante un bachillerato popular para promover que la siguiente reflexión de la activista Lohana Berkins sea cada vez más posible: “cuando una travesti ingresa a la universidad cambia la vida de esa travesti; cuando muchas travestis ingresan a la universidad, cambia la vida de la

sociedad” (página web de Mocha Celis²³). Como resultado, ambas instituciones han establecido un convenio de colaboración recíproca. Asimismo, Exactas ha incorporado a dos trabajadoras administrativas en cumplimiento de la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans. Todas las personas que participaron del proceso de selección recibieron capacitaciones y acompañamiento por parte de las instituciones pedagógicas involucradas.

A lo largo de 2023 y 2024, las prioridades de la Sequigen, en consonancia con una perspectiva interseccional, han sido el abordaje interdisciplinario de las temáticas de perspectiva de género, violencias, discapacidad y salud mental que competen a su tríada de programas y la elaboración colaborativa de dispositivos de sensibilización para la comunidad universitaria a partir de talleres, charlas, cursos de formación e instancias culturales, tales como proyecciones audiovisuales propias y colaboración en otras propuestas institucionales. Entre estas últimas se destacan el asesoramiento de parte del equipo de la Sequigen en el marco de la intervención artística Las pioneras, cuyo objetivo es visibilizar a las primeras graduadas de las disciplinas de Exactas, a través de retratos en la sala del Consejo Directivo y de un mural en el edificio Cero+Infinito²⁴, así como también el trabajo articulado con el Equipo de Popularización de la Ciencia, espacio institucional de Exactas a cargo de la comunicación pública de los conocimientos producidos y enseñados en la institución, para transversalizar en sus actividades las perspectivas de género y discapacidad y la difusión de los aportes disciplinares realizados por investigadoras y/o vinculados con dichas temáticas.

Las políticas de igualdad de género en la Universidad Diego Portales

La Universidad Diego Portales fue fundada el 4 de octubre de 1982. Nace como una fundación de derecho privado sin fines de lucro, ubicada en un barrio céntrico de la ciudad de Santiago. Comprende diez facultades que nuclea a 39 carreras de pregrado que abarcan todas las áreas de conocimiento. Cuenta con, aproximadamente, 20 000 estudiantes de pregrado, de gran diversidad. Según datos del año 2022, el 52% de los estudiantes son hombres y el 48% son mujeres. Asimismo, el 53% de los/as estudiantes nuevos/as son primera generación universitaria y 60% de ellos/as accedió al beneficio de la gratuidad²⁵. La oferta de programas de posgrado incluye 7 doctorados, 25 magísteres y 9 especialidades médicas y/u odontológicas; mientras que en el área de la formación continua la oferta se compone de 73 diplomados, 10 postítulos y 9 estadías de perfeccionamiento. La matrícula nueva de posgrado y educación continua en 2022 ascendió a cerca de 2400 estudiantes. A nivel de investigación, la UDP cuenta con 39 unidades de investigación e innovación (centros, institutos, laboratorios, observatorios, etcétera). El cuerpo docente está integrado por cerca de 2000 docentes (jornada completa y parcial) y 710 funcionarios/as.

La Dirección de Género fue creada a finales del 2018, como consecuencia directa del Mayo Feminista. Previamente, la universidad ya tenía antecedentes de abordaje de políticas para la igualdad de género: en 2014 se crea la Política de Equidad de Género en la academia, la cual buscó

23 En julio de 2021, el Congreso de la Nación sancionó la Ley de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros “Diana Sacayán-Lohana Berkins”. Esta normativa establece un cupo mínimo de 1% de los cargos y puestos del Estado Nacional para esta población (Ley N.º 27.636).

24 Más información de la iniciativa disponible en sendos sitios de la página web de la FCEN: <https://exactas.uba.ar/web/pioneras/>, <https://exactas.uba.ar/pioneras-eternas/>

25 A diferencia de las universidades públicas y estatales de Argentina, en Chile el acceso a las universidades no es irrestricto -ya que hay examen de ingreso mediante un sistema único- y la gratuidad es un beneficio estatal al cual se debe postular, vigente desde el 2016. Se debe pertenecer al 60% de la población con menores ingresos y postular a una universidad que adscriba a la gratuidad. Existen otros mecanismos de becas y/o préstamos específicos que complementan las posibilidades de acceso al sistema.

hacerse cargo de brechas específicamente en la carrera académica, y en el año 2017, previo a las movilizaciones, la Universidad publicó, por un lado, la Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género, y por el otro, una Política de Uso de Nombre Social para estudiantes trans. Sin embargo, con la creación de la institucionalidad da un paso concreto hacia la profesionalización de esta línea de trabajo.

La Dirección de Género cuenta con seis años de trabajo ininterrumpido, articulando tres ejes principales de acción 1) institucionalización de la gestión para la igualdad de género, que son acciones orientadas a la incorporación de la perspectiva de género en reglamentos, normativas y/o procedimientos, así como el trabajo colaborativo con direcciones generales, unidades académicas y áreas estratégicas de la Universidad; 2) educación para la igualdad: acciones destinadas a docentes, estudiantes y/o funcionarios/as, que tengan por propósito la transversalización de la perspectiva de género en el proyecto educativo y pedagógico de la Universidad, así como en las prácticas docentes, el trabajo en aula, el diseño curricular, etcétera, y 3) promoción de la igualdad y prevención de las violencias: involucra todas aquellas acciones destinadas a promoción de la igualdad de género y prevención de las discriminaciones y violencias con base en los géneros, las orientaciones sexuales y/o expresiones de género.

En 2019 se comienza el trabajo de articulación con la Dirección de Desarrollo Curricular y Docente para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de innovación curricular, trabajo que se sostiene al día de hoy. A la fecha se cuenta con una metodología de diagnóstico, que es compartida y trabajada con las carreras, así como una sistematización (cuanti y cualitativa) de los diagnósticos realizados. Este trabajo está siendo sistematizado, difundido y transferido mediante presentaciones en jornadas, congresos y diversas publicaciones (Gaba, Gajardo y Murillo, 2024; 2023). Este proceso permite conocer el grado de incorporación existente de la perspectiva de género en los planes de estudio de las distintas carreras, para poder entregar orientaciones a los comités curriculares que trabajan en el proceso de innovación.

Con datos al mes de mayo 2024, sabemos que en 28 carreras y 1071 programas de asignatura revisados, hay en promedio un 4% que incorporan referencias a género, sexualidades (y/o conceptos relacionados) en el descriptor del programa, un 5% de resultados de aprendizaje relacionados y un 9% de contenidos (Gaba, Gajardo y Murillo, 2023). Este promedio general encuentra diferencias entre las áreas disciplinares, por ejemplo, el porcentaje de presencia de contenidos aumenta a 19% en las carreras del área de sociales, humanidades y pedagogías, y baja a un 1% en áreas STEM (Ciencias, Tecnología, Ingenierías, Matemáticas). También se ha sistematizado que producto de la entrega de diagnósticos a cada carrera, más orientaciones y reuniones de apoyo, el porcentaje de referencias a la perspectiva de género en el perfil de egreso ha pasado de un 3% a un 13% en el año 2024 (considerando las carreras que han implementado nuevo plan curricular en el 2023 y 2024) y se proyecta que este porcentaje subirá a 20% con las innovaciones en curso y que tendrán sus nuevas mallas vigentes a partir del 2025. Para dar un ejemplo puntual del impacto de estos procesos, se destaca el nuevo plan de estudios de la carrera de Obstetricia y Neonatología, vigente desde el 2023. Este plan explicita el compromiso de una formación con perspectiva de derechos humanos y de género, que se materializa en la operacionalización de distintos resultados de aprendizaje del plan de estudios, siendo uno de ellos: “Ejecutar un plan de atención, en procesos ginecológicos y obstétricos fisiológicos junto con detectar patologías y realizar acciones para la recuperación de la salud de las mujeres y personas gestantes; con un enfoque de derechos humanos y género, promoviendo la participación de su(s)

acompañante(s) redes de apoyo y familia, en los distintos niveles de atención de la red asistencial pública y privada.” Destacamos en este resultado de aprendizaje, la incorporación de distintas identidades de género y de una concepción amplia de familia y/o redes de apoyo.

En cuanto a los diagnósticos de género a nivel institucional, en el 2020 se realiza el primero de la Universidad, centrado en indicadores numéricos. En el 2021 se colaboró en el proceso transversal de planificación estratégica, logrando que se incorporaran compromisos relacionados con la igualdad y/o perspectiva de género en distintas dimensiones del quehacer institucional (innovación curricular, producción de conocimiento, vinculación con el medio, aseguramiento de la calidad, entre otros) en la *Planificación Estratégica Institucional 2022-2026*, logrando afianzar en este documento —de máxima jerarquía— determinados compromisos con la igualdad de género.

En el 2022 se realizó un segundo diagnóstico de las relaciones de género, con una actualización de indicadores cuantitativos y sumando un levantamiento cualitativo de percepciones de los tres estamentos que componen la comunidad universitaria mediante encuesta y entrevistas individuales y grupales. También se llevó a cabo la primera convocatoria de un Fondo de Investigaciones interno solo para académicas (medida que se ha mantenido hasta la fecha) y se actualizó la Política de Uso de Nombre Social para incluir la rectificación de nombre legal, dada la entrada en vigencia de la Ley de Identidad de Género en el país. Asimismo, se articuló el eje de trabajo con estudiantado LGBTQIA+²⁶, que sigue vigente a la fecha e incluye la realización anual de un catastro del estudiantado de la diversidad sexual (de carácter voluntario). Ello permite conocer a este grupo, así como enviarles información de particular interés y convocarles a distintas actividades que se desarrollan durante el año. Se realizan al menos tres actividades anuales, y como hito significativo vale destacar que entre las iniciativas que organiza la Universidad en marzo de cada año para dar la bienvenida a nuevos/as estudiantes, se ha consolidado la realización de una actividad de bienvenida para el estudiantado LGBTQIA+.

A nivel de infraestructura, se han incorporado once baños sin distinción de género en distintos edificios²⁷ desde el 2017 en adelante, así como mudadores y cuatro salas de lactancia. En el 2020 se trabajó con un grupo de estudiantes de la carrera de Diseño en la generación de una señalética y de una intervención educativa para los baños sin distinción de género. El proceso de trabajo formó parte de una colaboración entre las docentes de la asignatura y la Dirección de Género, y fue una entrega evaluada para el estudiantado. De esta manera, 14 duplas investigaron, realizaron entrevistas y diseñaron propuestas, que no solo fueron evaluadas dentro del contexto de la asignatura, sino que cuatro preseleccionadas fueron puestas a consulta de la comunidad entera (mediante una encuesta) así como la valoración experta de una comisión triestamental. Producto de este proceso, se definió un proyecto para ser instalado como intervención señalética y educativa, titulado #EntreTodes²⁸.

En el 2024, se ha aprobado la Política de Igualdad de Género de la Universidad, que alcanza a todos los estamentos y a los distintos ámbitos de trabajo institucionales. Dicha política consolida

26 Lesbianas, Gays, Bisexuales, Personas Trans, Queer, Intersexuales, Asexuales y otras Identidades no heteronormativas.

27 La UDP no tiene un diseño de campus único, posee distintos edificios ubicados en un barrio céntrico de la ciudad de Santiago. En un radio de diez cuadras a la redonda se emplazan distintos edificios para sus facultades y bibliotecas. Una de sus facultades se encuentra en otra comuna (la Facultad de Administración y Economía, que se encuentra en la Comuna de Huechuraba, en un sector denominado Ciudad Empresarial).

28 Los detalles de la propuesta pueden ser consultados aquí: <https://genero.udp.cl/recursos-y-documentos/genero-igualdad-e-infraestructura/>

siete ejes estratégicos de trabajo: 1. Formación y docencia; 2. Investigación, innovación y creación; 3. Trayectorias estudiantiles; 4. Condiciones laborales; 5. Vinculación con el Medio e Internacionalización; 6. Comunicaciones y 7. Universidad libre de violencias de género. Para avanzar en cada uno de ellos se comenzará con la elaboración de planes de acción a partir del 2025. Por la trayectoria anteriormente destacada en algunos hitos, se hace evidente que la UDP no requirió contar con una política de igualdad de género para comenzar a avanzar en distintas dimensiones de este quehacer, pero sí se hizo necesario explicitar, formalizar e institucionalizar muchas de estas líneas de trabajo existentes, así como tensionar y desafiar a la Universidad para seguir avanzando y no caer en una actitud autocomplaciente.

Emergentes y desafíos institucionales de las políticas de género en el ámbito universitario

¿En qué medida han logrado estas universidades transformarse en espacios más igualitarios en términos de género? Algunas tensiones institucionales han marcado la agenda de trabajo en estos años al interior de las universidades, tanto a un lado como a otro de la Cordillera de los Andes, así como también en otras regiones del mundo. En este apartado, nos interesa identificar ciertos emergentes coyunturales y desafíos institucionales, algunos particulares y otros comunes a nuestras experiencias de gestión. Una primera tensión, compartida en los dos contextos analizados, se vincula con la ecuación simbólica de género = violencia, es decir a la demanda en torno a la atención de situaciones (urgentes e importantes) de violencia sexual y/o de género y que ha motivado la creación de los espacios institucionales por la igualdad de género en las universidades (Gaba, 2023).

En Argentina, una compilación sobre el desarrollo de las políticas de igualdad de género en las universidades públicas demuestra que la cuestión de las violencias como incumbencia de las instituciones educativas ganó terreno a partir de 2015 por la masificación de los feminismos y la amplificación de su capacidad para interpelar políticamente (Martín, 2021). La aprobación de protocolos ha permitido avanzar en cierta institucionalización de la temática de género mediante la conformación de comisiones o equipos interdisciplinarios que funcionan como autoridad de aplicación de la normativa contra la violencia de género dentro de las universidades, así como en algunos casos ha conllevado la creación de programas de género o la articulación con espacios preexistentes vinculados a la investigación o la formación en torno a los estudios de género (Trebisacce y Dulbecco, 2021). En un diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino, 88,9% de las autoridades consultadas considera que la atención de situaciones de violencia es la principal política de género (RUGE/CIN, 2021). Según datos actualizados a 2023, son 57 entre 66 universidades públicas argentinas las que tienen protocolos y espacios de atención de las violencias de género (página web RUGE).

En Chile, un estudio de fuentes secundarias realizado a finales de 2019 (Gaba, 2020) que abarcó 58 universidades chilenas, 18 estatales y 40 privadas, se propuso identificar la presencia de normativas, reglamentos y/o protocolos que regulan las conductas de violencia de género en cada institución. Además, se sistematizó la existencia de áreas, direcciones o departamentos dedicados al género y/o diversidad. En cuanto a las normativas o reglamentos sobre violencia de género, se halló que 43 de las 58 universidades, es decir un 76%, contaban con estos instrumentos. Un aspecto relevante es el año en que fueron creadas dichas normativas. De las 43 universidades que disponen de estos documentos, se cuenta con información detallada sobre 36. Como ya señalamos, en 2018,

el llamado Mayo Feminista fue un punto de inflexión, ya que se crearon 24 de las 36 normativas registradas, a las que se sumaron tres más en 2019. Antes de 2018, solo tres universidades disponían de un protocolo.

Además, a partir de un trabajo de investigación (Gaba, 2021) en el cual se entrevistaron directoras de distintas áreas de género de universidades chilenas, un tercio de las áreas tienen como principal encargo y/o tarea liderar el trabajo en violencia (ya sea promoción, prevención, recepción de denuncias, acompañamiento, etcétera). Solo un 13% de las universidades que participaron en dichas entrevistas cuentan con unidades específicas para el abordaje de la violencia, separada de las direcciones de género. Por lo tanto, el trabajo en violencia es, formal o informalmente, una de las principales líneas de trabajo de dichas unidades. Estos datos evidencian el profundo impacto en las políticas universitarias de las demandas feministas centradas en el paradigma de la violencia. Esto es coherente con que el avance legislativo y normativo va de la mano con la violencia de género en las universidades (la ya mencionada Ley N.º 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación en la educación superior y la Ley N.º 21.643 que establece un marco legal para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo) y no así con otras dimensiones, como la educación igualitaria y/o no sexista.

En este contexto, las agendas pueden adoptar enfoques muy variados. Por ejemplo, no es lo mismo asumir únicamente la función de gestionar denuncias relacionadas con discriminación y violencias que desempeñar un papel activo en la transformación de los planes de estudio de las carreras. De igual forma, hay una diferencia significativa entre centrarse en las necesidades específicas de grupos tradicionalmente vulnerados, como las mujeres y la comunidad LGBTQIA+, y promover una revisión más amplia que replantee la universidad como una institución que requiere transformaciones culturales y estructurales profundas. Aunque resulta crucial atender los casos de violencia y acoso sexual, existe preocupación por la posibilidad de que estas unidades de género queden limitadas a ser oficinas de atención a víctimas, especialmente mujeres, dejando de lado su potencial para incidir en cambios más amplios (Gaba, 2023).

Puede presentarse una dificultad adicional, aun planteando que no toda la agenda de la igualdad de género se relaciona con las manifestaciones explícitas de discriminación y/o violencia de género, y la pregunta: ¿cómo se está conceptualizando la violencia de género? Hay algo de la mirada interseccional que debe entrar a jugar aquí para no reproducir un binario esencialista. En el campo de las violencias un abordaje interseccional implicaría, sin desconocer la direccionalidad específica de ciertas formas de violencia sexista, mantener un abordaje (de comprensión, de intervención y de acción) que no reproduzca lo que Marta Lamas (2018) nomina como “victimismo y mujerismo”. Lamas abre una reflexión compleja en su texto, pero su pregunta en torno a cierta instalación de un discurso hegemónico sobre el acoso es valiosa para evitar la reducción de la comprensión de la violencia a una mirada binaria y esencialista. Es decir, equiparar en una ecuación simbólica a toda mujer (¿cis-heterosexual?) como víctima y a todo varón (¿cis-heterosexual?) como agresor. Visibilizar las violencias que se dan, por ejemplo, en relaciones entre el mismo género. No todos los protocolos y/o normativas son explícitos en este sentido.

En el caso de la UDP, se han recibido denuncias de agresión sexual entre hombres, entre mujeres, entre personas trans —por dar solo algunos ejemplos— y la Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género explicita en su artículo 1: “(...) aun cuando en una gran mayoría de situaciones estas conductas de violencia sexual son realizadas

por hombres hacia mujeres, esta normativa contempla e incluye toda violencia sexual cometida por una persona o grupo de personas contra otra persona o grupo de personas, independiente de su género” (UDP, 2022, p. 2).

Otras dimensiones que han surgido como relevantes en el quehacer de la universidad han sido las de las neurodisidencias —en particular autismo— en contexto de denuncias por violencia, así como vulnerabilidad socioeconómica. Sin embargo, no han sido abordadas en profundidad (aún) en la UDP, ya que existe una Unidad de Apoyo a la Discapacidad, pero su foco es el acompañamiento académico. En Exactas, la creación en 2016 de =GenEx como unidad institucional de género en el marco del Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual y su difusión al interior de la institución educativa ha habilitado un espacio de escucha, contención e intervención en torno a violencias que habían estado silenciadas. Este ha intentado poner en práctica desde sus inicios un enfoque crítico y contextual que abre paso a muchas otras problemáticas de salud mental y otras violencias que obstaculizan las trayectorias de las personas que conforman la comunidad educativa, generando impedimentos en los derechos a la educación y al trabajo.

A lo largo de los procesos de acompañamiento e intervención ante situaciones de violencia por parte de =GenEx, han emergido articulaciones con otras áreas de la institución centradas en las trayectorias vitales (educativas y/o laborales) y la institución ha llegado a formalizar en 2022 la creación del Programa de Abordajes Socioeducativos (ASE). Este interviene en aquellas problemáticas vinculadas con la salud mental y/o distintos tipos de violencia y tiene por objetivo general garantizar el derecho de las personas que integran la comunidad a desarrollarse en un sentido de bienestar integral. Como ya mencionamos, también, por entonces, las autoridades máximas de Exactas crearon el programa FCEN Sin Barreras, enmarcado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y centrado en su inclusión en la institución. A partir de estos dos programas y articulando su trabajo con la institucionalización precedente de =GenEx, Exactas creó a mediados de 2022 la Secretaría de Promoción de la Equidad y Géneros (Sequigen).

Esta institucionalización no solo ha jerarquizado el trabajo en temas de discapacidad, violencias y salud mental que Exactas venía realizando desde la Secretaría de Extensión, Cultura Científica y Bienestar, sino que ha habilitado que el trabajo de estos tres programas (=GenEx, ASE y Sin Barreras) pueda ser compartido y con una perspectiva interseccional, como lo requieren sus temáticas y abordajes. En la Sequigen se trabaja desde una perspectiva crítica, compleja y transdisciplinaria (tales como la psicología, la sociología, el trabajo social, la ciencia política, la comunicación, la pedagogía, entre otras), que permite alojar dentro de la institución aquellas problemáticas surgidas de las intersecciones entre género, salud y educación (Daraio, Müller y Quaglino, 2024). Desde el paradigma de derechos humanos, la Sequigen se propone colaborar en el desarrollo de las trayectorias educativas y laborales a través de la construcción de andamiajes, redes de apoyo y estrategias singulares en función de cada situación (Daraio y Müller, 2023), así como también de la promoción de políticas de transversalización de esta perspectiva interseccional en el resto de las áreas y prácticas de la institución. De tal forma, en las prácticas de abordaje, formación y sensibilización, la Sequigen en su conjunto y sus programas institucionales lidian cotidianamente con los desafíos de la interseccionalidad al articular las políticas de igualdad de género en un marco general de equidad en derechos humanos, incorporando la perspectiva social de la discapacidad, la perspectiva comunitaria de la salud mental y la perspectiva de género interseccional.

En relación con este desafío de ampliar la agenda de las políticas de igualdad de género más allá de la violencia, otro reto conexo resulta el desarticular la ecuación simbólica género = mujer(¿es?) y sumar sistemáticamente un trabajo con las masculinidades (Gaba, 2023). Lo primero a considerar es la importancia de pluralizar como recurso lingüístico y simbólico: las mujeres, los hombres, las diversidades sexuales, las familias, las infancias este recurso puede ayudar a evitar la reducción esencialista. En el fondo, más allá de que no solo las mujeres tienen género, debemos hacer un esfuerzo por considerar las multiplicidades al interior de este colectivo, con sus interseccionalidades. Esto nos lleva al trabajo con las masculinidades. El trabajo con varones y masculinidades en la universidad es crucial para abordar las desigualdades de género. Resulta relevante preguntarse qué papel deben y pueden asumir los hombres en estos procesos de transformación y cuál es su lugar en el feminismo. Entre la percepción de las masculinidades como dominadoras y cómplices del patriarcado, vistas como “enemigos”, y la concepción de los hombres como “víctimas” del sistema patriarcal por el peso de la masculinidad hegemónica, es posible explorar enfoques menos polarizados. En la UDP se han realizado esfuerzos institucionales desde la Dirección de Género en distintos sentidos. Por un lado, se han generado ciclos de actividades para estudiantes varones, que han tenido convocatoria modesta y participación efectiva aún más acotada. En el 2019 se implementó el ciclo “Hombres y masculinidades: hacia relaciones igualitarias y una cultura del consentimiento” y en el 2020 el programa “Transformado masculinidades”. Dada la dificultad de convocar a la participación, desde el 2021 se optó por una estrategia de transversalización, es decir, crear espacios de programas y actividades que desde su diseño busquen convocar de manera explícita a varones y masculinidades. Por ejemplo, en ciclos de talleres en torno a educación sexual integral, diseñar algunas actividades de participación abierta y otras separatistas e implementar encuentros específicos para varones y masculinidades. Con trabajadores (docentes y funcionarios), se ha tenido el mismo desafío: la generación de espacios específicos tiene muy baja convocatoria, y en las actividades de capacitación transversales, algunas de carácter obligatorio, la participación de varones no supera el 20 y 25% del total.

La implicación del conjunto de las personas que conforman las comunidades educativas es central para promover la transformación en pos de mayor equidad. Por sí solas o de manera aislada, las políticas universitarias, que de manera global podemos denominar de cuidado, en el sentido de tendientes a la construcción de vínculos y climas institucionales saludables, no son garantía de transformación. Para una vida democrática en las universidades, es decir, que haga centro en los derechos humanos de cada una de las personas que las habitan, es indispensable el compromiso de la comunidad en lazo con el contexto institucional. Como lo demuestran los devenires de la institucionalización de la cuestión de género en el ámbito universitario, más que políticas públicas “desde arriba”, lo que encontramos tanto en el plano de la investigación y enseñanza, así como en el de abordaje de las violencias al interior de las instituciones académicas y también en el plano de las políticas de igualdad de género, son articulaciones insistentes de parte de feministas universitarias que logran convertir algunas de las demandas del movimiento feminista en políticas institucionales.

Es necesario considerar diferentes niveles de intervención para incorporar las masculinidades en los esfuerzos por lograr una universidad más igualitaria. En primer lugar, es fundamental que las personas y áreas de género incluyan a los hombres y las masculinidades como objeto de análisis y acción. Esto implica plantearse preguntas sobre cómo las masculinidades se manifiestan en la cultura universitaria: ¿quiénes son los hombres en nuestras comunidades? ¿Cómo se construyen las identidades masculinas en el contexto universitario? ¿Qué prácticas, tanto formales como informales, perpetúan desigualdades y situaciones discriminatorias en el entorno universitario? Por otro lado, es importante considerar cuáles son las necesidades de los hombres en la universidad

desde una perspectiva de género y qué problemáticas se podrían abordar para fomentar nuevas formas de ser hombre que no se basen en la hegemonía. Dejar de considerar a las mujeres como las únicas interesadas y destinatarias de las acciones por la igualdad de género, especialmente en lo relacionado con la conciliación y los cuidados, es clave para promover un compromiso compartido y efectivo.

Asimismo, el compromiso de las personas que conforman la institución educativa con las políticas en pos de la equidad es fundamental para enraizarlas y que puedan trascender los ciclos políticos contingentes. Por caso, la coyuntura política en Argentina desde diciembre de 2023 es contraria a la igualdad de género, tanto en términos simbólicos como materiales. A mediados de enero de 2024, el presidente Javier Milei apuntó en el Foro Económico Mundial en Davos que “en lo único que devino la agenda del feminismo radical es en mayor intervención del Estado para darle trabajo a burócratas que no le aportan nada a la sociedad, sea en formato de ministerio de la mujer u organismos internacionales” (Peker, 2024). A pesar de que el último informe de dicho foro sobre las brechas de género en la política, la salud, la educación y las economías estima que, con las condiciones actuales, 130 años serían necesarios para que exista igualdad de género, Milei propuso la eliminación del Estado, la destrucción de los organismos internacionales y dejar de contribuir con la cooperación internacional (de la V, 2024).

El gobierno argentino ha disminuido de manera considerable el presupuesto nacional en diversas áreas. El gasto en las políticas públicas para reducir la desigualdad de género durante el primer trimestre de 2024 fue un 33% más bajo que el del año anterior (ACIJ-ELA, 2024) y la financiación universitaria ha sido un 72% más baja en comparación con la de 2023 (ACIJ, 2024). En el contexto de críticas y movilizaciones por el desfinanciamiento a las universidades públicas, desde la Subsecretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Capital Humano de la Nación se ha elegido responder públicamente demandando la finalización de los “contratos de las oficinas de género” en un intento por banalizar y fragmentar los intereses de las comunidades universitarias. A pesar de tales provocaciones, las autoridades del Consejo Interuniversitario Nacional se encuentran accionando de manera conjunta contra la caída estrepitosa de los fondos nacionales para la educación superior y han convocado a dos grandes movilizaciones en abril y octubre de 2024 a nivel federal en defensa de la educación pública, la ciencia y el sistema universitario nacional en conjunto con las representaciones gremiales. Asimismo, las autoridades de Exactas han promovido una iniciativa de consulta popular vinculante para refrendar la solicitud al Congreso de la Nación de una ley de financiamiento universitario²⁹.

En suma, en un escenario gubernamental que viraliza discursos de odio y de supresión a identidades sexogénicas no heteronormativas y recesivo en términos económicos (CELS, 2023), las condiciones de posibilidad para la construcción y el sostenimiento de las trayectorias educativas y para la salud mental de las personas que conforman la comunidad educativa de Exactas se ven afectadas y nos demandan estar más alerta y profundizar la construcción de redes de cuidado, acompañamiento y sostén (Daraio, Müller y Quagliano, 2024).

En el caso de Chile, el gobierno actual del Presidente Gabriel Boric, ha declarado tener una agenda feminista. Distintos avances en materia de política pública se alinean con esta declaración: hay un cuidado por la paridad en los principales cargos del poder ejecutivo, se implementó un Registro

29 Información institucional sobre la iniciativa: <https://exactas.uba.ar/iniciativa-de-consulta-popular-por-el-presupuesto-universitario/>

Nacional de Deudores que permitió avanzar significativamente en el efectivo pago de las pensiones de alimentos, se promulgó la Ley N.º 21.675 que establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en junio de 2024, se presentó un proyecto de ley desde el poder ejecutivo que propone la creación de un Sistema Nacional de Cuidados. Sin embargo, estos avances no se han dado sin tensiones y contradicciones, tanto dentro de la agenda misma del gobierno, como de otros sectores políticos más conservadores. Para nombrar un ejemplo reciente, en abril del 2024 se publicó el informe *Cass*, una revisión extensa sobre el estado de la atención de género afirmativa que reciben infancias y adolescencias trans y de género no conforme, mandatada por el Servicio Nacional de Salud (NHS) de Inglaterra. La publicación del informe tuvo repercusiones en todo el mundo y Chile no fue la excepción. El Ministerio de Salud emitió en junio 2024 la Circular N.º 7, la cual instruyó a la red de salud pública diferir los nuevos ingresos de adolescentes que quieran iniciar sus tratamientos con bloqueadores puberales y de terapia hormonal cruzada. Se convocó luego a representantes de las sociedades científicas del país con experiencia en el trabajo con personas trans y sus familias, para constituir un Panel de Personas Expertas que pudiera elaborar lineamientos técnicos para orientar la prestación de terapia hormonal género afirmativa en adolescentes. Además, la Cámara de Diputadas y Diputados aprobó la conformación de una comisión investigadora sobre el funcionamiento de los programas de salud trans del país. Dicha comisión emitió un informe recientemente, y entre sus muchas recomendaciones indicó suspender de inmediato el Programa de Acompañamiento a la Identidad de Género (PAIG) y generó indicaciones para actualizar la Ley de Identidad de Género vigente en el país, buscando explicitar algunos elementos como el derecho preferente de los padres, madres y/o cuidadores/as, así como eliminar el enfoque de género afirmativo. Es decir, que las tensiones conservadoras que caracterizan parte de nuestra región y el mundo no son ajenas a la realidad de Chile.

Reflexiones finales

La cuestión de género se expandió en los sistemas universitarios de Argentina y Chile a partir de la explosión pública de la demanda en torno a las violencias desde mediados de la década pasada. Al calor de los acontecimientos políticos y de movilizaciones callejeras, se produjo un círculo virtuoso que logró consolidar una agenda en materia de género en las instituciones de educación superior. Sin embargo, esta se ha centrado principalmente en demandas en torno a las violencias y con un enfoque mayormente binario de género y esencialista. En este contexto, el principal desafío es poder ampliar dicha agenda de género de manera interseccional en pos de mayor equidad para todas las personas que integran la comunidad educativa y para quienes todavía enfrentan barreras de acceso a la universidad.

La perspectiva de género ha comenzado a permear en estas instituciones más allá de su pregnancia en algunas personas activistas y en los grupos, materias y centros de estudios especializados en la temática. Esta expansión ha llevado, en determinados casos, a la institucionalización de programas o direcciones de género. El desafío institucional desde tales gestiones es doble: por un lado, ampliar las líneas de trabajo previstas explícita o implícitamente en los orígenes en torno a las violencias; por el otro, crear espacios vitales de desarrollo y crecimiento personal, así como de intercambio y desarrollo comunitario, que permitan renovar las demandas y fortalecer las agendas de igualdad de género y de equidad para todas las personas al interior de las universidades. Ambos puntos no son más que resultado de la asunción de un punto de vista interseccional y situado en los contextos de intervención, así como también condición de posibilidad para una transformación más profunda y duradera del androcentrismo en las universidades.

Es fundamental reflexionar sobre estas tensiones, ya que los procesos de institucionalización de la perspectiva de género en las universidades se manifiestan de diversas maneras: desde la producción de información y nuevos conocimientos, el diseño de agendas estratégicas, y la sensibilización y formación de las comunidades universitarias por parte de especialistas, hasta la creación de estructuras específicas, la elaboración de propuestas de gestión y la integración de la igualdad de género en las políticas y prácticas académicas. La consolidación de unidades de género y el desarrollo de agendas de trabajo representan hitos clave en la configuración de estas nuevas estructuras.

Las políticas universitarias de equidad tienden a la construcción de vínculos, climas y escenarios respetuosos, plurales y abiertos a la participación y al desarrollo, bases para la vida democrática. En un marco de expresiones organizadas a nivel internacional y de primeras políticas nacionales tendientes a la derogación de iniciativas de igualdad de género y equidad social, y de fragilización de los lazos sociales y promoción de lógicas mercantiles e individualistas, los espacios institucionales de igualdad de género con perspectiva interseccional refuerzan su orientación de cuidado institucional e irradian lógicas indispensables para la garantía de los derechos humanos de cada persona que habita la universidad.

Ciertas resistencias en nuestras instituciones con respecto a una perspectiva de género interseccional nos conducen a profundizar la consideración reflexiva y práctica alrededor del siguiente interrogante: ¿en qué medida las demandas en torno a la cuestión de género en las universidades pueden asumir y ampliar su cariz interseccional?

Bibliografía

Alfaro Álvarez, J., & de Armas Pedraza, T. (2019). Estudiantes universitarias chilenas: discursos y prácticas contra la violencia sexista. *Nómaditas*, (51), 31–47.

Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ). (2024). *Análisis de la ejecución presupuestaria del sistema universitario nacional*. https://acij.org.ar/wp-content/uploads/2024/04/ACIJ-Analisis-de-la-Ejecucion-Presupuestaria-del-Sistema-Universitario-Nacional.pdf?utm_source=mailup&utm_medium=email&utm_campaign=general

Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ); Equipo Latinoamericano de Género (ELA). (2024). *Un ajuste que agranda la brecha: ¿Qué pasa con el presupuesto para las políticas de género?* <https://acij.org.ar/wp-content/uploads/2024/03/Documento-PPG-8M.pdf>

Barrancos, D. (2020). *Historia mínima de los feminismos en América Latina*. El Colegio de México.

Cabezón Cámara, G. (2015, 2 de abril). Ni una menos. *Página 12*. <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/soy/1-3925-2015-04-02.html>

Centro de Estudios Legales y Sociales. (2023). Una iniciativa para combatir la desinformación y los discursos violentos durante la campaña. https://raci.org.ar/wp-content/uploads/2023/07/Comunicado_-_Por-una-campaña-THa-sin-violencia.docx-3-1.pdf

Colectivo Ni Una Menos. (2015, 3 de junio). Manifiesto. <https://niunamenos.org.ar/acciones/manifiestos/3-de-junio-2015/>

Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectoras y Rectores de Chile (CRUCH). (2022a). *Lineamientos para establecer una política de igualdad de género*. <https://www.consejoderectores.cl/wp-content/uploads/2022/08/Lineamientos-Igualdad-Genero-v3.pdf>

Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectoras y Rectores de Chile (CRUCH). (2022b). *Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en Educación Superior*. <https://www.consejoderectores.cl/wp-content/uploads/2022/08/Lineamientos-Igualdad-Genero-v3.pdf>

Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectoras y Rectores de Chile (CRUCH). (2022c). *Modelo Caleidoscopio: una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario*. <https://www.consejoderectores.cl/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Caleidoscopio-26abril.pdf>

Daraio, V., & Müller, S. (2023). Salud mental y violencias en la universidad. Resultados preliminares de investigación en curso. *Revista SENDA de Orientación y Atención Educativa*, 5. https://www.orienta.unam.mx/sendahistorial/5/art_5.php

Daraio, V., Müller, S., & Quaglino, A. (2024). Universidad y salud mental comunitaria: intervenciones de acompañamiento en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA. *Actas III Congreso Internacional de Ciencias Humanas, LICH-EHU*, 6, 7 y 8 de noviembre de 2024.

De la V, F. (2024, 23 de enero). Unidas nos queremos. *Página 12*. <https://www.pagina12.com.ar/706249-unidas-nos-queremos>

Flesler, G., Martín, A. L., Quaglino, A., & Spataro, C. (2021). Buenas compañeras: genealogías de un modo de trabajo colaborativo y feminista en la universidad. En D. Losiggio & M. Solana (Comps.), *Acciones y debates feministas en las universidades* (pp. 85–112). Universidad Nacional Arturo Jauretche. <https://rid.unaj.edu.ar/items/565931fa-c740-44c8-b38c-459a78d17d15>

Gaba, M., Gajardo Poblete, C., & Murillo Núñez, N. (2023). De las teorías a las prácticas: avances y desafíos de la incorporación de la perspectiva de géneros en el desarrollo curricular y docente de carreras de Pregrado. *Congreso De Docencia En Educación Superior CODES*, 5. <https://doi.org/10.15443/codes1998>

Gaba, M., Gajardo Poblete, C., & Murillo Núñez, N. (2024). Avances y desafíos de la transversalización de la perspectiva de género(s) en el desarrollo curricular y docente de carreras de pregrado de la Universidad Diego Portales. En P. Galdames Paredes & F. López Dietz (Comps.), *Educación No Sexista: Debates, desafíos y proyecciones en la Educación Superior* (pp. 161–188). Editorial Tirant lo Blanch y Universidad Central.

Gaba, M. (2021). *Haciendo género en las universidades chilenas. Hacia una sistematización de los discursos y prácticas de las expertas de las áreas de género(s) en su trabajo de transformación institucional* [Tesis de Magíster, FLACSO Argentina].

Gaba, M. (2023). *Cruces entre géneros, feminismos y organizaciones. De las teorías a las prácticas*. Editorial Ril.

Gaba, M. (2020). Nuevas arquitecturas de género(s) en las universidades chilenas como respuesta a las movilizaciones feministas estudiantiles del 2018. *Symploké*, 1, 22–30.

GenEx. (2021). *Las violencias de género en Exactas. Resultados de la encuesta sobre la temática en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires (2017-2019) y herramientas para transversalizar la perspectiva de géneros*. https://exactas.uba.ar/genex/wp-content/uploads/2021/05/2021informe_encuesta.pdf

Lamas, M. (2018). *Acoso. ¿Denuncia legítima o victimización?* Fondo de Cultura Económica.

Leibé, L., & López, B. R. (2019). El mayo estudiantil feminista de 2018 en la Pontificia Universidad Católica de Chile: «La revolución es feminista». En M. Larrondo & C. Ponce Lara (Eds.), *Activismos feministas jóvenes: emergencias, actrices y luchas en América Latina* (pp. 59–78). CLACSO.

Martín, A. L. (2021). Estrategias y articulaciones en torno a las violencias en las instituciones de educación superior. En *RUGE, el género en las universidades* (pp. 96–127). RUGE-CIN. [https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/66/RUGE-libro%20digital_07%20\(1\).pdf](https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/66/RUGE-libro%20digital_07%20(1).pdf)

Martín, A. L., & Rovetto, F. (2021). Las violencias de género y los feminismos en las universidades: una nueva etapa. En A. L. Martín (Comp.), *RUGE: el género en las universidades* (pp. 39–56). RUGE-CIN. [https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/66/RUGE-libro%20digital_07%20\(1\).pdf](https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/66/RUGE-libro%20digital_07%20(1).pdf)

Mocha Celis. (s.f.). *Página web institucional*. <https://mochacelis.org/>

Nijensohn, M. (2019). *La razón feminista: Políticas de la calle, pluralismo y articulación*. Cuarenta Ríos.

Peker, L. (2024, 24 de enero). Es el feminismo, estúpida. *Pikara Magazine*. <https://www.pikaramagazine.com/2024/01/es-el-feminismo-estupida/>

Quaglino, A., Dulbecco, P., & Mendiluce, M. J. (2022). Un camino de inflexiones: del protocolo a la creación del Programa por la Igualdad de Género en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA. En L. Fabbri & F. Rovetto (Drs.), *Apuntes sobre experiencias en gestión* (pp. 117–139). <https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/24/6%20Experiencias%20en%20Gesti%C3%B3n.pdf>

RUGE/CIN. (2021). *Informe final: Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino*. [https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/65/RUGE%20Informe-digital%20\(1\).pdf](https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/65/RUGE%20Informe-digital%20(1).pdf)

Schuster, S., Santos, A., Miranda, L., Roque, B., Arce, J., & Medel, E. (2019). Una mirada al movimiento feminista en Chile del año 2018: hitos, agenda y desafíos. *Iberoamericana*, 19(72), 223–245. <https://doi.org/10.18441/ibam.19.2019.72.223-245>

Trebisacce, C., & Dulbecco, P. (2021). Feminismos universitarios en la elaboración de los protocolos contra las violencias (2014-2019). En A. L. Martín (Comp.), *RUGE: el género en las universidades* (pp. 69–95). RUGE-CIN. [https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/66/RUGE-libro%20digital_07%20\(1\).pdf](https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/66/RUGE-libro%20digital_07%20(1).pdf)

Universidad Diego Portales. (2022). *Normativa de prevención y sanción de acciones de discriminación, violencia sexual y/o de género*. <https://genero.udp.cl/politicas-normativas-y-orientaciones/normativa-de-prevencion-y-sancion-de-acciones-de-discriminacion-violencia-sexual-y-de-genero/>

Viveros Vigoya, M. (2023). *Interseccionalidad. Giro decolonial y comunitario*. CLACSO.



Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina

www.catunescomujer.org

ISBN 978-987-8263-99-1



Proyecto financiado
por la Unión Europea



Cátedra Regional UNESCO
Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina

