

La conmemoración de los 100 años de la reforma universitaria invita a la reflexión respecto del lugar que tuvieron las mujeres en la movilización y la lucha por la democratización en la enseñanza, y marca, una vez más, su invisibilización en el relato histórico.

Con el fin de realizar un aporte a la discusión y análisis de la participación de las mujeres en ese hito, pero también de repensar su lugar en la Universidad de Buenos Aires en la actualidad, el Programa de Género y Derecho reunió en noviembre de 2018 a mujeres decanas de la UBA en un panel que se propuso dar cuenta de los logros en materia de participación de las mujeres en el ámbito universitario, pero también los persistentes desafíos en relación con el acceso a puestos de decisión y a la paridad, desde las distintas experiencias disciplinares.

Este libro es una compilación de las intervenciones de las decanas y vicedecanas de las Facultades de Agronomía, Ciencias Sociales, Derecho, Farmacia y Bioquímica y Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires, a las que se suman otras voces que reflexionan sobre los desafíos de pensar una universidad en clave de género, que en definitiva es una universidad más igualitaria.

El Programa de Género y Derecho tiene como objetivo la transversalización del enfoque de género en todo el ámbito académico de la Facultad de Derecho de la UBA.



La universidad en clave de género. A 100 años de la reforma universitaria

La universidad en clave de género. A 100 años de la reforma universitaria

LAURA PAUTASSI Y LORENA BALARDINI
(comp.)



Departamento de Publicaciones
Facultad de Derecho
Universidad de Buenos Aires

La universidad en clave de género. A 100 años de la reforma universitaria

**LAURA PAUTASSI Y LORENA BALARDINI
(COMP.)**

**CRISTINA ARRANZ, MARCELA GALLY, ADRIANA KANTOLIC, CAROLINA MERA,
GRACIELA MORGADE, MÓNICA PINTO Y JUAN CRUZ TABORDA VARELA.**



**Departamento de Publicaciones
Facultad de Derecho
Universidad de Buenos Aires**

Pautassi, Laura

La universidad en clave de género: a 100 años de la reforma universitaria / Laura Pautassi; Lorena Balardini; compilado por Laura Pautassi; Lorena Balardini. -1a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, 2020.
76 p. ; 23 x 16 cm.

ISBN 978-987-3810-32-9

1. Educación Superior. 2. Historia de las Instituciones. 3. Perspectiva de Género. I. Balardini, Lorena. II. Título.
CDD 378.008

1° edición

© Departameto de Publicaciones de la Facultad de Derecho
Universidad de Buenos Aires, 2020

Av. Figueroa Alcorta 2263 (C1425CKB) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Tel./fax (+5411) 5287-6762

dpublica@derecho.uba.ar

www.derecho.uba.ar/publicaciones

ISBN 978-987-3810-32-9

Todos los derechos reservados, 2020

Ninguna parte de esta obra puede ser reproducida o transmitida en cualquier forma o por cualquier modo electrónico o mecánico, incluyendo fotocopiado, grabación o cualquier otro sistema de archivo y recuperación de información sin el previo permiso por escrito del editor.

Ilustración de Tapa: Taller de Mural de la Facultad de Derecho UBA, a cargo de

Zulma García Cuerva, coordinadora del área Arte de la Facultad

Participaron: Luisa Mendez, Ana Aguilar, Federico Gallardo

Boceto y dirección: Zulma García Cuerva

Fotografía: Juan Manuel Papayannis, Oficina de Comunicaciones

Armado de interior: Tríada Diseño Gráfico

Buenos Aires, 2020

Queda hecho el depósito que dispone la ley 11.723

Impreso en la Argentina

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE DERECHO
DE LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES**

Decano

Alberto J. Bueres

Vicedecano

Marcelo Gebhardt

CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE DERECHO

CLAUSTRO DE PROFESORES

Consejeros Titulares

Oscar Ameal | Ernesto Alberto Marcer | Leila Devia
Germán Gonzalo Alvarez | Luis Mariano Genovesi | Luis Fernando Niño
Daniel Roque Vítolo | Alfredo Mauricio Vítolo

Consejeros Suplentes

Marcelo Gebhardt | Mary Beloff | Raúl Gustavo Ferreyra | Juan Pablo Mugnolo
Carlos Mario Clerc | Silvina Sandra González Napolitano | Graciela Medina
Alejandro Norberto Argento

CLAUSTRO DE GRADUADOS

Consejeros Titulares

Leandro Abel Martínez | Silvia Lorelay Bianco | Pablo Andrés Yannibelli
Fernando José Muriel

Consejeros Suplentes

Elisa Graciela Romano | Gisela María Candarle | Aldo Claudio Gallotti
Lisandro Mariano Teszkiewicz

CLAUSTRO DE ESTUDIANTES

Consejeros Titulares

Joaquín Rodrigo Santos | Catalina Cancela Echegaray
Víctor Francisco Dekker | Juan Alfonsín

Consejeros Suplentes

Facundo Corrado | Silvia Alejandra Bordón | Eliana Malena Gramajo
Juan Francisco Petrillo

Secretarios

Secretaria Académica: Silvia C. Nonna
Secretario de Administración: Carlos A. Bedini
Secretario de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil: Oscar M. Zoppi
Secretario de Investigación: Daniel Pastor
Secretario de Coordinación y Relaciones Institucionales: Marcelo Haissiner

Subsecretarios

Subsecretario Académico: Lucas G. Bettendorff
Subsecretario de Administración: Rodrigo Masini
Subsecretario de Investigación: Emiliano J. Buis
Subsecretario Técnico en Administración: Daniel Díaz
Subsecretaria de Planeamiento Educativo: Noemí Goldsztern de Rempel

DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES

Directora: Mary Beloff

Subdirector: Luis R. J. Sáenz

Secretario: Jonathan M. Brodsky

El uso del lenguaje que no discrimine por género e identidades sexuales es una de las preocupaciones de las autoras y autores, que queda reflejado en la mayoría de los capítulos. Sin embargo, en algunas ocasiones, se ha empleado el genérico tradicional en el entendido que representa a todos los géneros, salvo en los casos que se especifique lo contrario.

Índice

Presentación	9
LAURA PAUTASSI Y LORENA BALARDINI	

I Parte

La universidad desde un enfoque de género en el centenario de la reforma	15
---	----

I. Reforma Universitaria y mujeres: un inicio sin vuelta atrás	17
JUAN CRUZ TABORDA VARELA	

II. La Universidad en clave de género y las deudas de la Reforma Universitaria	23
GRACIELA MORGADE	

II Parte

Los desafíos para la participación plena de las mujeres en las Facultades de la UBA	37
--	----

III. Las Mujeres en Agronomía	39
ADRIANA G. KANTOLIC Y MARCELA E. GALLY	

IV. Las Mujeres en las Facultades de Derecho.....	52
MÓNICA PINTO	

V. Mujeres, Universidad, Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas.....	58
CRISTINA ARRANZ	

VI. Deudas de la democracia universitaria. Reflexiones desde las Ciencias Sociales sobre las políticas de género	66
CAROLINA MERA	

VII. A 101 años de la Reforma. La agenda de género en la Universidad	76
LAURA PAUTASSI	

PRESENTACIÓN

LAURA PAUTASSI¹
LORENA BALARDINI²

“... Vosotras compañeras, que se que las hay aquí presentes, y que habeis dado este gran ejemplo, no reparéis jamas en vanos prejuicios, avanzamos siempre con paso firme por los más crueles y áridos senderos hasta la estrella luminosa que nos atrae en el vasto universo de las Ciencias”.

Ofelia Grandoli, estudiante, Córdoba, Junio 1918³

La conmemoración del centenario de la reforma Universitaria de 1918 promovió innumerables actos, debates, ofrendas, ensayos que pusieron nuevamente en agenda un hecho político, social e histórico de una envergadura y trascendencia que aún nos conmueve e interpela. En primer lugar, por las dimensiones del fenómeno, por los efectos que tuvo y precisamente por visibilizar una problemática central como la necesaria democratización de la enseñanza, en todos sus niveles e instancias, que abarcaron los claustros, los contenidos y la toma de decisiones. Pero principalmente, a cien años de aquellos hechos históricos, surge con énfasis la pregunta: ¿Había estudiantes mujeres? ¿Había mujeres en las aulas, en las calles, en las huelgas?.

Corresponde preguntarse si aquel manifiesto liminar, firmado por varones integrantes de la Federación Universitaria de Córdoba⁴, que en junio de 1918, de manera contundente anuncian que *“Córdoba se redime. Desde hoy contamos para el país una vergüenza menos y una libertad más. Los dolores que nos quedan son las libertades que nos faltan. Creemos no equivocarnos, las resonancias del corazón nos lo advierten: estamos*

1 Directora Programa Género y Derecho, Facultad de Derecho (UBA).

2 Coordinadora Programa Género y Derecho, Facultad de Derecho (UBA).

3 Diario La Voz del Interior. Córdoba (Capital) edición del lunes 24 de junio de 1918. Gentileza de Juan Cruz Taborda Varela.

4 Firman el manifiesto liminar, Enrique F. Barros, Horacio Valdés, Ismael C. Bordabehere, Gurmensindo Sayago, Alfredo Castellanos, Luis M. Méndez, Jorge L. Bazante, Ceferino Garzón Maceda, Julio Molina, Carlos Suárez Pinto, Emilio R. Biagosch, Angel J. Nigro, Natalio J. Saibene, Antonio Medina Allende, Ernesto Garzón, Córdoba, 21 de junio de 1918.

pisando sobre una revolución, estamos viviendo una hora Americana..” incluía o no a las mujeres. O, en todo caso, cuáles fueron las dinámicas que posibilitaron el ingreso de mujeres en aquellos claustros y cómo se fueron incorporando a lo largo de estos cien años.

Desde el Programa de Género y Derecho, en colaboración con el Área de Igualdad de Género y Diversidad para Estudiantes, la Secretaría de Extensión Universitaria de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (UBA), quisimos recuperar colectivamente esa pregunta en ocasión de conmemorar el día Internacional de la Eliminación de la violencia contra la Mujer el 26 de Noviembre de 2018 convocando a un Panel de debate⁵ que analice si hubo presencia de mujeres en el conflicto de 1918 y que avance hasta cuáles son las condiciones actuales de inserción y trayectorias de las mujeres en la Universidad en 2018. La presente publicación recoge los resultados de ese diálogo, enriquecido con la participación de decanas y vicedecanas, profesoras y comunicadores, que colectivamente nos permitieron iniciar un debate sobre la Universidad de Buenos Aires en clave de género.

La obra se encuentra estructurada en dos partes, la primera sitúa la necesidad de analizar el papel de las mujeres en la Reforma Universitaria de 1918, así como de resaltar la importancia del enfoque de género para entender no sólo el legado de la reforma sino también los principales desafíos de la universidad en la actualidad.

Para ello, partimos de un texto del periodista Juan Cruz Taborda Varela, quien construye una crónica de los sucesos de 1918 que tuvieron como protagonistas a estudiantes de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), puntualizando los déficits de los relatos históricos que invisibilizaron el rol de las estudiantes en el movimiento reformista. Taborda recoge los datos sobre la participación de estudiantes mujeres, las nombra y contextualiza su lucha en los antecedentes del Comité femenino de la organización de la sociedad “Asociación Córdoba Libre”, como un aporte a la reconstrucción de la participación de las mujeres en la esta lucha. Taborda además introduce algunas preguntas respecto de la idea de equidad de género al interior mismo de las filas reformistas, interrogándose por los límites para construir una práctica igualitaria incluso entre quienes estaban luchando por la igualdad en términos sociales.

Esta primera parte la cierran las reflexiones de la decana de la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL-UBA), Graciela Morgade, quien destaca la importancia de los logros de la Reforma como el co-gobierno y la libertad de cátedra, como punto de partida para realizar una crítica feminista a las deudas de la Universidad

5 Panel “La Universidad en clave de género. A 100 años de la reforma universitaria”, Salón Rojo, Facultad de Derecho, UBA. El registro audiovisual del evento se encuentra disponible en: <http://www.derecho.uba.ar/derechoaldia/notas/commemoracion-del-dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer/+7389>

en materia de igualdad de género. Morgade destaca la ampliación de las oportunidades para las mujeres en los ámbitos universitarios, de investigación, docencia y producción de conocimiento, pero parte por analizar las formas de construcción de poder en la Universidad de Buenos Aires, que muestran como el entramado y el fundamento de la autoridad tienen raíces patriarcales. A nivel nacional, destaca, que de 57 universidades nacionales, son sólo 6 las mujeres rectoras. La autora retoma los conceptos de segregación femenina en los cargos de poder, el “techo de cristal” junto con otros de la literatura feminista para dar cuenta de cómo se limita la participación de las mujeres en las estructuras de toma de decisiones en la Universidad. Por otra parte, retoma los postulados de las epistemologías feministas que ponen en cuestión la neutralidad de conocimiento y del trabajo en ciencias, subrayando el carácter político de la academia y cómo esto influye en la igualdad de género. El artículo cierra con las estrategias actuales implementadas en la UBA y puntualmente en FFyL para lograr paridad, la transversalización del enfoque de género en los contenidos y la erradicación de la violencia de la vida cotidiana institucional.

La segunda parte de esta publicación se concentra en los avances y desafíos para la transversalización del enfoque de género y la participación plena y efectiva de las mujeres en cuatro facultades de la Universidad de Buenos Aires, destacando los logros en materia de igualdad y acceso a cargos directivos, ejercicio de la docencia e investigación, marcando a su vez las dificultades que atraviesan las mujeres en su trayectoria profesional en la Universidad, y las cuentas pendientes en la materia que cada casa de estudio presenta. Los cuatro artículos que componen esta parte, retoman datos estadísticos oficiales tanto de la UBA, como propios de las distintas Facultades y de organismos de Ciencia y Técnica a nivel nacional, para contextualizar sus reflexiones.

Introduce esta segunda parte un artículo de Adriana Kantolic y Marcela Gally, vicedecana y decana respectivamente de la Facultad de Agronomía. El capítulo parte de un diagnóstico descriptivo de la participación de las mujeres en el ámbito de la Facultad, que combina datos con anécdotas que recuperan, en el decir de las autoras, “las marcas” de las trayectorias de las mujeres en una disciplina y ámbito que se consideró por décadas masculino. Las autoras clasificaron este diagnóstico a partir de los distintos roles de la comunidad académica, analizando en cada caso la participación de las mujeres. Es así que para el caso de las estudiantes y docentes, identifican un acceso tardío, en el primer caso favorecido por la creación de nuevas carreras. Destacan que las profesoras constituyen más de la mitad del plantel docente, pero es mucho menor el número de profesoras titulares. En cuanto al personal no docente, identifican brechas en los ascensos y en la participación en sectores de mantenimiento, vigilancia, campo o automotor,

exclusivos territorios de varones. También recogen testimonios de las dificultades en la investigación y destacan que desde la creación de la Facultad en 1909 sólo ha habido una decana mujer, que es precisamente quien escribe en este texto. El artículo culmina con una descripción de la institucionalidad en clave de género presente en la Facultad, sus logros y desafíos.

Le sigue el trabajo de Mónica Pinto, quien fuera decana de la Facultad de Derecho de la UBA en el periodo 2010-2018, y también fue la primera en ser electa para este cargo. Pinto parte de un diagnóstico cuantitativo sobre el lugar de las mujeres en la UBA en general y en la Facultad de Derecho en particular, destacando que el 49,5% del claustro de profesores son mujeres, por debajo de la media de la Universidad, colocando a Derecho entre las cuatro facultades de la UBA con menor número de mujeres profesoras. De acuerdo a lo expresado por la autora, continúa siendo aún más dificultoso desempeñar un cargo directivo en la Facultad, donde en casi doscientos años de historia, sólo hubo una decana y una vicedecana mujeres desde la creación de la Facultad en 1821. Las secretarías tampoco se han caracterizado por un criterio de paridad, lo que Pinto atribuye a la lentitud de los movimientos de ascenso social y profesional de las mujeres en esta casa de estudios y de las dificultades para instalar un criterio de género en la elección de la conducción. El diagnóstico anterior le permite sostener que la universidad debe plantearse el enfoque de género como una decisión política y como parte de la tarea de enseñanza, investigación y extensión. Retoma en este punto la institucionalidad de género en la Facultad y sus avances y desafíos: el Programa de Género y Derecho, el Área de igualdad de género y diversidad para estudiantes, entre otros.

A continuación, la decana de la Facultad de Farmacia y Bioquímica, Cristina Arranz realiza un recorrido por el lugar que las mujeres han tenido en la Universidad de Buenos Aires, con un foco en el área de Farmacia. En un diálogo con la primera parte de esta publicación, retoma las historias de mujeres graduadas y profesoras desde el siglo XIX a la fecha, así como datos estadísticos que reflejan los desafíos para la participación, conducción y acceso a puestos de poder de las mujeres de la profesión, no sólo en el ámbito universitario, sino en el ámbito de la investigación científica y tecnológica, a nivel tanto público como privado. El artículo avanza también en poner en tensión las responsabilidades de cuidado en el campo de su especialidad, a partir de su experiencia personal y dejando planteados algunos interrogantes al respecto, destacando la necesaria visibilización de las problemáticas de las mujeres en toda su dimensión.

El caso de la Facultad de Ciencias Sociales es abordado por Carolina Mera, quien también es la primera mujer electa decana en la historia de la Facultad, acompañada por una vicedecana mujer. Mera reflexiona sobre los desafíos que

las políticas con perspectiva de género, disidencias sexuales y derechos humanos plantean en la actualidad y el papel que las Ciencias Sociales deben asumir. Interpelada a partir de su propia experiencia, tanto en el campo de la investigación como de la docencia, destaca que aquella estructura y objetivos democratizadores que los reformistas promovieron, que constituyen íconos del gran momento democratizador de la Universidad, en la actualidad muestran límites concretos. Por ello, propone una lectura desde la historia en la constitución de los campos disciplinares y de las instituciones, que en el caso de las Ciencias Sociales en Argentina sufrieron autoritarismos y dictaduras, que obligaron al éxodo de docentes, el cierre de proyectos, equipos desmembrados, entre otros efectos, interrumpiendo de ese modo, la posibilidad de debates, de conflictos, de creación de reglas y criterios propios dentro y entre las disciplinas. Es por ello, que reafirma la necesidad que la investigación en Ciencias Sociales con enfoque de género, necesariamente reflexione sobre las formas y el entramado de reproducción de los marcos epistemológicos de las prácticas disciplinares, con impacto en el orden simbólico y material, que a su vez interpele a cada persona en su subjetividad como elemento fundamental de la producción de conocimiento. Al respecto, la decana Mera promueve la instalación de dinámicas creativas e innovadoras que revisen las categorías conceptuales para situar el lugar de las mujeres en los procesos económicos y sociales, en la educación, en la Ciencia y en la Universidad, desde sus áreas administrativas, disciplinares y de gobierno. Concluye destacando que la pregunta inicial sobre las mujeres y las disidencias en las universidades en la actualidad, debe ser respondida desde la producción de conocimiento crítico y colectivo, que permita la efectiva transformación de las estructuras patriarcales y conservadoras. En concordancia, refuerza el papel que le corresponde desempeñar a las Ciencias Sociales, tanto desde la crítica pero considerando la creatividad, para promover que las democracias en la región sean regímenes más justos e inclusivos, lo cual solo se logrará si se fortalece la equidad de género en todas las áreas de la vida académica y universitaria.

Finalmente, desde el Programa Género y Derecho de la Facultad de Derecho, Laura Pautassi describe como a 101 años de la reforma, en diciembre de 2019, el Consejo Superior de la UBA aprobó la paridad de género en los órganos de conducción de la Universidad. Este hecho que adquiere nuevamente connotaciones históricas de envergadura, que ya ha sido replicado a nivel de Consejos Directivos de otras casas de estudio, es el resultado del accionar incansable de miles de mujeres que han ido ocupando las aulas, las cátedras, la investigación, la administración y el gobierno de la Universidad, de la Ciencia y Técnica. A pesar de las reiteradas embestidas, continuaron en el camino participativo y democrático, ese camino a las que convocaba Ofelia Grandoli, estudiante reformista, en aquella

“Docta Córdoba”, de junio de 1918. El capítulo concluye planteando algunos temas de agenda urgente en materia de política y vida universitaria.

Queremos agradecer especialmente a cada una de las autoras que en el marco de múltiples compromisos de gestión, investigación y docencia, se hicieron tiempo para participar de este fructífero diálogo, sumando interrogantes, datos, experiencias personales, críticas y propuestas de cómo pensar las relaciones sociales de género en la Universidad de Buenos Aires, en el siglo XXI. A Juan Cruz Taborde Varela, queremos agradecerle muy especialmente haberse preguntado por las mujeres en la Reforma, mucho antes de esta convocatoria y habernos traído a Ofelia, la *“niña entusiasta de la revolución”* a nuestros días, donde su voz seguramente resuena en las voces de las actuales hijas que también están llevando adelante una nueva revolución, de color verde y que gana los claustros y las calles.

Nuestro reconocimiento a Zulma García Cuerva y el taller de Mural por la bella ilustración inspirada en Ofelia, al Departamento de Comunicaciones, a la Secretaría de Extensión Universitaria, al Área de Igualdad y Diversidad para Estudiantes y la Subsecretaría Académica por los aportes. Por último, un agradecimiento especial a Mary Bellof, Directora del Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho, por apoyarnos en este proyecto y permitir su concreción.

I PARTE
LA UNIVERSIDAD DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO EN EL
CENTENARIO DE LA REFORMA

I. Reforma Universitaria y mujeres: un inicio sin vuelta atrás

JUAN CRUZ TABORDA VARELA⁶

La imagen icónica, de baja definición y en tono de grises, muestra a 7 hombres. Sus sombreros, algún bastón, chaquetas que ajustan el pecho y la altura incierta de un techo que ya no está. La foto, publicada el 10 de septiembre de 1918, fue tomada un día antes en la que era, por entonces, la sede del Rectorado y de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba. Pero poco importó el dato riguroso. Durante un siglo se habló de otra fecha y de otro espacio. Y del mismo modo, durante un siglo, se habló de la Reforma Universitaria y de los hombres, sólo los hombres, que la protagonizaron. Mentir no fue tan mal visto.

Aquel 9 de septiembre de 1918, el día de la foto, un grupo importante de los que protagonizaron la gran huelga universitaria ocupó las instalaciones de la Universidad ante la falta de respuesta del presidente Hipólito Yrigoyen. Ante la usurpación -y la autodesignación de autoridades y profesores-, finalmente hubo respuesta por parte del primer presidente elegido en semi democracia: meterlos presos a todos. Esa mañana de septiembre no hubo mujeres en la toma. Los 83 detenidos fueron todos hombres. Pero sí hubo mujeres estudiantes, huelguistas, trabajadoras, gremialistas, reformistas y mártires en aquel 1918.

La Universidad Nacional de Córdoba (UNC) tenía, por aquellos días, alrededor de mil estudiantes. Uno de los tantos registros de la época hablaban de una matriculación, al cierre de 1917, de 1001 alumnos. La investigadora Jaqueline Vassallo (2017) consignó que a comienzos de 1918 ya habían egresado 75 partes -que incluía a su vez varias reválidas concedidas a estudiantes extranjeras-, 5 farmacéuticas y 2 doctoras en Medicina. Y destaca, Vasallo, a Margarita Zatskin, *“quien nació en Odesa (Rusia) y migró a Argentina con toda su familia escapando de la opresión que ejercía el régimen zarista sobre los judíos, a fines del siglo XIX. Margarita primero se*

.....
6 Licenciado en Comunicación Social (UNC). Diplomado en Periodismo y Periodismo político. Maestrando en Partidos Políticos. Actualmente es periodista en Canal 10 de Córdoba y dirige la revista Matices. Ha publicado los libros: La ley de la revolución. Biografía política de Gustavo Roca, Córdoba, Editorial Recovecos, 2016; y El corazón sobre sus ruinas. Crónica de la una Reforma que fue revolución, Córdoba, Editorial Recovecos, 2018.

graduó de Farmacéutica (1905) cuando tenía 22 años y era soltera; luego, a los 26, fue Doctora en Medicina y Cirugía". Además, agrega que el acta de la colación de grados de 1918 registra 4 parteras y 1 farmacéutica. En 1920 egresaron 38 parteras y 5 farmacéuticas.

No es fácil determinar el modo, momento y lugar en que ese puñado de estudiantes mujeres, sector minoritario y postergado en la Córdoba medieval dominaba en todas las esferas del poder por el largo brazo de la Iglesia Católica, logró incorporarse al movimiento reformista. Movimiento formado y conducido por hombres que hablan de virilidad como valor esencial, concepto que grafica cierta entereza o valentía en el mundo masculino pero que es, paradoja, fememimo: la virilidad.

Virilidad que debieron tener las jovencitas de aquel entonces para aventurarse en un movimiento caracterizado como anarquista, nihilista, socialista, anticlerical y de vínculos con los bolcheviques recién triunfantes en la naciente Unión Soviética.

No es fácil determinar el modo, momento y lugar. Pero hay huellas desde dónde rastrear ese gesto heroico. Primero fueron dos jóvenes mujeres que apenas superaban los 20 años y eran estudiantes de Odontología. Fueron invisibilizadas de tal modo que durante años se dijo, y se sostiene sin ningún tipo de rigurosidad, que no había mujeres en la UNC en aquel 1918. Prosperina Paraván e Inés Rosemblat, además de ser mujeres y estudiantes universitarias, integraban la conducción del Centro de Estudiantes de la casa de estudios. La militancia de ambas, en ese 1918, no se limitó a ser parte del espacio gremial estudiantil. Decretada la huelga por tiempo indeterminado después de los hechos del 15 de junio -elección apócrifa de rector impuesto por la Iglesia-, el único centro de estudiantes de la Universidad que desconoció el mandato de los huelguistas y se acopló a los festejos y saluciones por el nuevo rector fue el de Odontología.

Prosperina e Inés no fueron parte de esa discordia con las fuerzas de la rebelión. En tiempos de la gran revolución universitaria, ambas protagonizaron una pequeña revolución en su Centro de estudiantes, descabezaron a la cúpula y comandaron la asamblea que determinó el fin de ciclo del presidente antireformista y el apoyo y acompañamiento a los huelguistas. No era tiempo para tibios. Muchos menos para tibias.

¿Es posible, más de 100 años después, analizar y comprender si la equidad de género en los reformistas -hombres en su mayoría- era un concepto político arraigado? ¿Fueron capaces de compartir protagonismo y comprender el valor parejo entre hombre y mujer? La ausencia total de investigaciones sobre el tema, la recopilación interminable de testimonios que obviaron el asunto y la poca trascendencia dada a la disparidad evidente hacen dificultoso el camino. También el hecho de que todo el material discursivo reformista del año en rebelión no habla en términos inclusivos. ¿Acaso lo hicieron los discursos políticos posteriores? En absoluto. No obstante, hay gestos que permiten hacer interpretaciones sobre ese lugar reservado para las mujeres en 1918 que adelantaron 100 años a la casi totalidad del arco político.

El domingo 23 de junio, con el pueblo estudiantil en pie de guerra y acompañado por el universo de trabajadores y trabajadoras, se organiza una de las marchas más importantes del año. Importante por la convocatoria, la organización y la presencia de referentes invitados que llegaban a Córdoba desde Buenos Aires. Ese día, que concluiría con una gran represión a los y las manifestantes, la columna estuvo encabezada por mujeres que portaron, durante toda la procesión, una bandera argentina. Ellas también fueron víctimas de la represión policial. No obstante, antes que la policía desatara su furia incontrolable, hubo lugar a los discursos. La figura central fue Alfredo Palacios, líder socialista y principal referente político de los reformistas a nivel nacional. Palacios destacó la comunión entre intelectuales y obreros y a su prosa le siguió Daniel Rodríguez, presidente de la Cámara de Diputados de la provincia y radical de la fracción minoritaria, llamados “rojos”: *“Esta Córdoba llena de vida merece tener más talleres que oratorios, más hospitales que iglesias, más escuelas que conventos, más talleres que monasterios. Deseo ver, para el bien de mi país, un colegio en cada templo y en cada nave de iglesia, un taller que dijera a la civilización lo que puede el esfuerzo humano cuando se aplica al progreso moral y material de los pueblos”*.

Al final fue el turno de la joven de 18 años, Ofelia Grandoli, que previo a su alocución había sido una de las portadoras de la bandera a la cabeza de la marcha:

“Llego a esta tribuna presentando a vosotros la sinceridad de mi modesta y pobre palabra, inspirada en el noble ideal que con toda justicia y altruismo defiende este heroico ejército de valientes gladiadores, amantes de la civilización y el progreso, fieles y dignísimos hijos de la grandiosa patria. Tal vez extrañe que Córdoba, cuna del dogma oligárquico, minado el ambiente de prejuicios absurdos, encabece una manifestación estudiantil y al decir de seres vulgares, puramente anarquista, espíritus femeninos, despojados de toda creencia fanática; espíritus femeninos que con toda valentía luchan a la par de sus compañeros porque comprendemos el deber moral que existe de trabajar el granito y la argamasa (...). Sí, señores, es ya tiempo que en medio de su esplendor y firmeza, surja el espíritu femenino. Que despierte de su letargo. Que sufran su metamorfosis las blancas libélulas y se conviertan en mariposas de oro. Muchos nos llamarán anarquistas, huelguistas, varoniles. A nada tememos, a todo lo exponemos. Contestaremos con la frente erguida y la sonrisa de desdén en nuestros labios. Seremos víctimas inmoladas en el altar de la ignorancia. Vosotras compañeras, que se las hay aquí presentes, y que habéis dado este gran ejemplo, no reparéis jamás en vanos prejuicios, avanzamos siempre con paso firme por los más crueles y áridos senderos hasta la estrella luminosa que nos atrae en el vasto universo de las ciencias”.⁷

7 Diario La Voz del Interior. Córdoba (Capital) edición del lunes 24 de junio de 1918.

Ofelia, como Prosperina, Inés y otras mujeres que han quedado olvidadas en la noche de los tiempos, mantuvieron protagonismo durante los siguientes agitados meses de la Reforma. A tal punto que la joven de 18 años se entrevistó con el gobernador de entonces -opositor a la Reforma- para reclamar por el grado de represión de las fuerzas de seguridad. Puntualmente, en una jornada en que Grandoli junto a otros reformistas ingresaron a la Escuela Profesional, integrada exclusivamente por mujeres, para informar a las estudiantes sobre la situación del movimiento reformista. Pocos minutos después, Grandoli encabezó a las 15 mujeres que se plegaban a la huelga, lo que supuso la suspensión de todas y la consiguiente represión ordenada por la directora de la institución. Pocos días después, las huelguistas entregaron carta a los reformistas en donde expresaban *“nuestra adhesión más franca, vehemente y espontánea”*. La estudiante que comandaba la rebelión interna se llamaba Santa María Sánchez. Su nombre, Santa María, denota la impronta de aquella Córdoba que se regodeaba al ser llamada la Roma de América Latina.

Los y las reformistas comparten con las mujeres que 100 años después protagonizan la llamada revolución de las hijas, un mismo adversario: el dogmatismo ultramontano de un sector importante y poderoso de la Iglesia Católica y de otras instituciones que representan creencias minoritarias. *“He abí los frutos del catolicismo, he abí lo que cobija esta miserable sociedad de Córdoba que ofuscados en el fanatismo, ruedan al abismo de la barbarie y la ignorancia y se deshacen en sus cavernas. Esos son los actos en que se recrea el espíritu religioso de la ciudad”* decía Grandoli tras la agresión de elementos del catolicismo a uno de los líderes reformistas.

También tuvieron, las mujeres reformistas, mujeres trabajadoras que entendieron a la Reforma Universitaria como eslabón de una cadena de liberación que incluía el combate al capital. Jesús Mora era parte integrante y referente de la recién creada Federación Obrera Regional (FOR), que fue la primera organización de trabajadores y trabajadoras sindicalizadas de Córdoba. Mora y compañía se plegaron al movimiento reformista y protagonizaron, en conjunto, huelgas generales y disputas abiertas y frontales con las fuerzas de seguridad locales y federales. El diario (matutino) de la Iglesia, Los Principios, destacará en esas jornadas *“la activa participación de las mujeres obreras”*⁸. No es un halago el que hace.

Aquella Roma de habla castellana había resuelto ya cuál era el lugar de la mujer en la sociedad. Una de las tantas crónicas de aquellos días revueltos del diario Los Principios deja en evidencia la cosmovisión aplicada al universo femenino desde la Iglesia Católica. En la descripción de unas las marchas protagonizadas por los y las antirreformistas, dice el diario: *“La marca distinguible de la jornada la produjeron las damas de Córdoba. Venerables matronas y hermosas jovencitas llenando en multitud, apiñadas las aceras y balcones al paso de la manifestación, otorgaban a los caballeros de la cultura el pre-*

8 Diario Los Principios. Córdoba (Capital) Edición del viernes 28 de junio de 1918.

mio de su sonrisa, de su aplauso y de sus flores. Una viejecita casi centenaria salió al encuentro de la columna y abrazó a uno de los jóvenes dirigentes, entre aplausos atronadores. La mujer de Córdoba ha respondido noblemente a sus hermosas tradiciones. Mientras en los hogares de Córdoba mantengan nuestras damas la hoguera de nuestra cultura tradicional, el reinado de la incultura y el desorden es imposible”.

Ese reinado de la incultura y el desorden no era otro que el reinado anticlerical y antimonacal de la Reforma. Cuyo espíritu, contrario al hegemónico y bien descrito por Los Principios, es previo a la Reforma. Dos años antes de los hechos desencadenantes se había fundado en la ciudad la Asociación Córdoba Libre, integrada, entre otros, por Deodoro Roca, Saúl Taborda, Arturo Orgaz y Arturo Cadevila. Futuros líderes reformistas, los 4 eran hombres del Derecho, la literatura y la poesía y representaban la mirada anti clerical en una Córdoba que los consideraba parias. Desde ese espacio se fue incubando la idea general que explotaría en 1918. El vínculo Córdoba Libre y Reforma devino que a fines del '18, la Asociación sumara su Comité Femenino, presidido por Grandoli como principal referente y acompañada, entre otras, por Isolina Elena y Juana de Pizzuti. Por esos mismos días, Córdoba fue sede del IX Congreso Nacional de Libre Pensamiento, donde se habló de derechos de la mujer –que los trabajos de ellas sean igualmente remunerados que los del hombre–, del divorcio, de la escuela laica, de reivindicaciones obreras y de la separación de la Iglesia del Estado.

Desde el Comité Femenino de Córdoba Libre se promulgaba, a través de su Manifiesto fundacional, *“la desaparición de la desigualdad legal entre el hombre y la mujer, desde que no reconocemos ya al primero, sobre todo después de los acontecimientos que han conmovido al mundo entero, ninguna superioridad física o mental que le permita ser un ente privilegiado por el sólo hecho de ser hombre”.* En el mismo Manifiesto y en la ciudad de las campanas, redoblaban la apuesta: *“Creemos que la familia es una sublime mentira cuando bajo el yugo marital gime una mujer que no cometió más delito que aspirar a ser madre o cuando un hogar, perdido el amor, vínculo sagrado y único que puede unir a dos seres, se convierte en un asidero de odios, rencores, ambiciones y pasiones bastardas. En ese sentido lucharemos por la ley de divorcio absoluto como la única forma capaz de atemperar y solucionar estas injusticias sociales”.*

Un año después, con la Reforma ya consumada -pero siempre asediada por los derrotados- la publicación oficial de los y las estudiantes de la UNC -La Gaceta Universitaria, parida también durante los días de la revolución- publicaba en su número 19 del 18 de agosto de 1919 el artículo “Socialización de la mujer en Rusia” firmada por Amelius. Después de criticar los cables de agencias pro Estados Unidos que señalan que la condición de la mujer en la naciente Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) *“es inferior al de una esclava, sólo comparable a las bestias”*, señala que en la nueva nación *“no quedan como antes dos humanidades, una*

femenina, masculina la otra, sino una sola con los mismos derechos civiles y políticos". Destaca Amelius que *"la vieja institución del matrimonio no es obligatoria"* y que en los dos años de vida que lleva el nuevo régimen *"ha tenido este sistema una benéfica influencia sobre la moralidad colectiva y la prostitución, plaga ajena a todos los sistemas de injusticia capitalista, ha disminuido enormemente"*. Y si es verdad, aclara, *"que los hombres gozan de entera libertad, no es menos verdad que la mujer goza también de iguales derechos y libertades, sabiamente protegidos por la comunidad"*.

Más abajo Amelius otorga especial importancia en la publicación del reformismo que en la URSS se la haya dado *"una importancia trascendental a las cuestiones sexuales"*. ¿De que muchas veces estará en pugna con la moral? se pregunta y se responde inmediatamente: no importa. *"La mujer -continúa- en posesión de todos sus derechos ha adquirido la libertad económica, base fundamental de todas las libertades (...). El prejuicio de los sexos, felizmente pese a las religiones y a todos los retardatarios va a desaparecer del mundo, bien pronto siendo reemplazado por el Humanismo Integral, una Humanidad donde todos sean iguales en derechos y todos iguales en deberes"*.

Esa igualdad, propiciada en la naciente república soviética, era articulada un año antes en las calles de la Córdoba de la Reforma.

Referencias Bibliográficas

VASALLO, JACKELINE (2017) "Ellas no salieron en la foto". En: *Alfilo, Facultad de Filosofía y Letras*, Universidad Nacional de Córdoba, <https://ffyh.unc.edu.ar/alfilo/ellas-no-salieron-en-la-foto/>

II. La Universidad en clave de género y las deudas de la Reforma Universitaria

GRACIELA MORGADE¹⁰

2.1. Introducción

El movimiento social de mujeres de la Argentina se encuentra en un particular momento histórico. Ha conquistado para el discurso público la evidencia de que uno de los vectores estructurales más significativos en la desigualdad social es la condición sexo-genérica de los sujetos. Ha propagado la historia de sus luchas, reconociendo a las maestras y referentes que fueron enlazando los hilos para habilitar nuestro presente. Y ha logrado trascender las barreras generacionales en las mujeres jóvenes, que están saliendo a las calles, tomando el micrófono y hablando sin papeles y sin temores, con discursos articulados y encendidos, sobre los temas que las luchas feministas vienen planteando hace décadas.

El avance -que desde una perspectiva histórica, nunca es lineal, nunca es en una sola dirección y tiene meandros y tiene retrocesos-, se apoya y a la vez nutre un capital de conocimiento, de militancia, de experiencia de los feminismos, que es para subrayar y para celebrar. Y una de las fuentes de estas participaciones novedosas se vincula con la ampliación de las oportunidades para las mujeres en las universidades y también con la investigación y el conocimiento que venimos aportando como movimiento social de mujeres en las universidades y las organizaciones feministas desde hace más de cuarenta años.

Nos reunimos en la universidad para hablar de los 100 años de la Reforma Universitaria y de sus legados, y a someter a nuestro escrutinio a las universidades desde la perspectiva de las mujeres. La convocatoria se produce en torno del día contra la violencia hacia las mujeres (instituido por el asesinato de tres mujeres en la República Dominicana, las hermanas Mirabal, un 25 de noviembre).

.....
 10 Licenciada en Ciencias de la Educación (UBA). Master en Ciencias Sociales y Educación (FLACSO-Argentina) y Doctora en Educación (Facultad de Filosofía y Letras - UBA), donde es profesora de Investigación y estadística educacional II y del Seminario Educación, género y sexualidades del Departamento de Ciencias de la Educación (FFyL-UBA). Decana de la Facultad de Filosofía y Letras.

Esta convergencia, sin duda, representa una oportunidad potente para perfilar logros y pendientes, en una suerte de balance provisorio que no tiene otro objetivo que mapear algunos temas para seguir un camino de construcción conjunta.

2.2. Deudas de la Reforma: las formas de construcción del poder

La Reforma Universitaria fue centralmente una interpelación a las formas tradicionales de construcción del poder. El estudiantado se manifestó en 1918 contra la injerencia del poder político y del poder eclesiástico, luchando por la autonomía universitaria y la libertad de cátedra, y contra el poder absoluto del sector docente, promoviendo la participación estudiantil en el gobierno institucional (Portantiero, 1978).

Sin embargo, a lo largo de los 100 años, y particularmente en la Universidad de Buenos Aires, no se ha logrado trascender los límites de maneras creativas y osadas para ampliar la participación y democratizar la construcción y el fundamento de la autoridad. En el Estatuto de Universidad de Buenos Aires sigue vigente un claustro de “Profesores” selectivo y difícil de ampliar. Y no solamente porque los concursos suelen analizarse y gestionarse a la luz de los espacios políticos (obviamente, una persona es un voto y en un claustro pequeño el voto multiplica su valor) sino porque sostenemos aun el valor supremo del “Profesor Titular” como categoría preeminente en los consejos directivos.

La forma de construcción del poder tiene raíces patriarcales. Independientemente de las banderas compartidas-que son las de la autonomía, la libertad de cátedra o el cogobierno- al analizar desde la perspectiva crítica de género la autonomía, por ejemplo (autonomía del poder político de turno y autonomía también del poder religioso) comienza a parecerse a una suerte de “encierro”. En la UBA no hemos podido cambiar las tecnologías de construcción del poder y la experiencia histórica muestra que cuanto más concentradas están las decisiones, más estilos patriarcales permiten en las formas de construcción del poder.

Sin embargo, no es la única institución universitaria caracterizable por estos rasgos. Fabio Erreguerena, en su libro “El poder de los rectores” sostiene que el el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) logró la construcción de un poder tan compacto que aún entre bloques de diferente signo político sostiene intereses comunes. Se trata de un poder transversal. El poder de los rectores es un poder que, según Erreguerena, básicamente es pragmático, dirigido a “conseguir cosas”. Ese “conseguir cosas” está muy ligado a los vínculos personales, la posibilidades de tejer redes o, desde otra perspectiva, “la rosca”.

De 57 universidades nacionales, en 2019 tenemos 6 mujeres rectoras. La proporción escandalosa hace que las universidades no se distinguan por ejemplo del

frecuentemente criticado poder de la “burocracia sindical” de la CGT (Confederación General del Trabajo de la República Argentina). O de la Unión Industrial Argentina, o el G20 (Grupo de los 20 países). La universidad como institución argentina planteó el cogobierno y resultó innovador y fuertemente democrático. Sin embargo, 100 años más tarde, hay algo en la construcción de ese poder que sistemáticamente deja afuera a las mujeres, a la mayoría de las mujeres.

El término “techo de cristal” entendido como “barreras invisibles”, se acuñó en la década de los 80 en Estados Unidos y sirve para designar los obstáculos que se deben a prejuicios tanto psicológicos como estructurales e impiden el acceso de la mujer a puestos ejecutivos de alto nivel en cualquier tipo de organización.

Diversos estudios, entre los que se destaca el trabajo pionero de Coldron, Hitchings-Davis y Povey (1993), identifican un conjunto de aspectos entre los cuales, sostienen, alguno puede ser el “principal” en el caso de una mujer individual, pero que no son siempre los mismos en todos los casos. Sostienen que, en conjunto, afectan a las mujeres sistemáticamente como grupo: a) combinación de responsabilidades domésticas y profesionales; b) comportamientos micropolíticos de los hombres (humor, reuniones deportivas, compartir salidas) que inhiben la carrera de las mujeres pero facilitan la masculina. Esta comunidad dentro de la comunidad puede operar en beneficio de los hombres que pueden alimentar relaciones con muchos otros varones en posiciones de poder, conseguir información, ganar la confianza de quienes tienen el poder de la promoción. Las mujeres están excluidas de esos beneficios ya que sus redes no tienen miembros tan influyentes, c) significaciones patriarcales poco proclives a aceptar a mujeres en lugares de conducción, d) dificultades inherentes a las mujeres y sus modos de interpretar los criterios y los requerimientos para acceder a la “promoción” o a la “carrera política” y e) diferentes actitudes y concepciones respecto del “éxito”.

Estos rasgos se combinarían entonces de diferentes maneras para relegar a las mujeres de un cargo (rector/a, por ejemplo) porque representa un lugar de poder, un lugar político (en contacto con los cargos políticos del sistema, con alta visibilidad frente a las autoridades) y de un alto perfil social, con una fuerte naturaleza pública.

La metáfora tradicional asimila al líder con un varón, un héroe, un fiscalizador, articulado en las diferentes épocas con las teorías de la administración en boga. Blackmore (2004, 2013) sostiene que las concepciones acerca de la administración en instituciones educativas se han articulado de manera sistemática con la “dureza” del núcleo “masculino” de esta tarea. A) A fines de siglo XIX: el patriarca, benevolente o malvado, las características del “padre” se transportaron a los roles de director o administrador obviamente poco profesionalizados pero con capacidades suficientes como para conservar el orden; b) mediados de siglo

XX: el hombre racional, que según el “tipo ideal” weberiano, caracterizaba al burócrata como imparcial y racional y a las estructuras burocráticas como necesariamente jerárquicas y neutrales y c) fines de siglo XX, con la hegemonía del neoliberalismo: el gerente con capacidades múltiples: el CEO con habilidades en la comunicación y la interacción, la negociación y la flexibilización. A pesar de su aparente “neutralidad de género”, este modelo gerencial se torna nuevamente según Blackmore una forma de hegemonía masculina: el administrador “top” debe ser funcional a cualquier tipo de organización; su mejor atributo es su falta de compromiso personal o de experiencia en el campo de actividad. La conducción sigue siendo un problema “técnico” ya que el gerente posee capacidades “genéricas” pero el “líder de líderes” es aún un “masculino”.

El movimiento de mujeres ha generado dos tipos de propuestas frente a este imaginario hegemónico. Los feminismos de tradición liberal apuntan a cambiar a las mujeres de manera individual y las estrategias propuestas son centralmente “talleres y entrenamientos para aumentar las capacidades de las mujeres como presentación de un curriculum vitae, manejo de conflictos, entrevistas, manejo de cambios, asertividad y manejo presupuestario; el desarrollo de prácticas masculinas de trabajo en red, planeamiento de carrera (...), entrenamiento en juego de rol, mentorazgos y formación de grupos de mujeres activistas, etc.

El feminismo cultural y crítico se diferencia poniendo el énfasis en cómo los significados enmarcan las decisiones y la acciones en forma articulada según las relaciones de poder de las organizaciones, proveyendo una comprensión de las culturas y un agenciamiento contrahegemónico a través de la noción de “conocimientos subyugados” y construyendo una ética del cuidado alternativa a la hegemonía del individualismo competitivo, la meritocracia y las estructuras jerárquicas y autoritarias.

Y si bien las mujeres desarrollan diferentes estrategias para reposicionarse de modo proactivo en las situaciones de discriminación, parece existir una dimensión insoslayable en su experiencia: el cuerpo femenino “importa” más que el masculino (Morgade, 2010). La heterosexualidad obligatoria implica un poder disciplinario en que coloca a las mujeres solteras en particular como diferentes y peligrosas, o bien por su disponibilidad sexual, o bien por su lesbianismo implícito. La vestimenta indica conformismo u oposición: algunas usan ropa “femenina” para desmentir los prejuicios sobre las feministas o sobre las mujeres que ocupan cargos de poder. El cuerpo también tiene emociones e indica estado de ánimo. Así, el deseo de la mujer es amenazante y la observación masculina deviene también una forma sutil de control. En síntesis, ser mujer no es neutral, el cuerpo es objeto de miradas, generalmente evaluativas. La producción cotidiana (vestimenta, maquillaje, gestos) y el estado general (peso y estado de salud) provocan juicios

acerca de la vida personal, la posición relativa en la gestión, los problemas y éxitos de la coyuntura, etc., léidos en forma constante.

Si bien no es de descartar esa dinámica en una institución de fuerte tradición participativa como es la universidad, con órganos colegiados de gobierno y fuerte presencia de la comunidad en la elección de autoridades (si bien coexisten modalidades indirectas e directas de votación) la persistencia de la segregación femenina en los cargos de poder parece más vinculada con otras dimensiones de construcción del poder: las formas arcaicas del prestigio “gremial” con que las universidades se constituyeron y, también, muy probablemente con el carácter altamente “político” del desarrollo y protagonismo de las universidades en nuestro país. El límite invisible, el “techo de cristal”, estuvo y sigue estando construido por las formas hegemónicas del patriarcado, pero probablemente con un peso mayor de las corporaciones y el discurso de la “neutralidad” de la burocracia y del conocimiento.

En algunos de sus rasgos distintivos, las universidades se autopresentan como “meritocracias” o “burocracias profesionales” -si tomamos los términos desarrollados en trabajos clásicos como los de Henry Mintzberg, (1991)-, entre otros, con una forma de remuneración específica que se aplica en todos los casos por igual en función de tres variables: por el tipo de cargo, por la dedicación en horas del empleado y por la antigüedad. A diferencia de lo que sucede en las empresas, no se producen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al salario.

Sin embargo, en la dimensión de su funcionamiento en cuanto “burocracia profesional”, las formas electivas basadas en un fuerte componente político (los cargos de gestión son cargos obtenidos por votación de los diferentes estamentos) parecen necesitar aún de figuras masculinas. En las universidades, el techo de cristal se inscribe, potenciando y, dialécticamente, siendo potenciado, en formas de la política propia de las instituciones históricamente desfinanciadas. Para la autoridad máxima de las instituciones universitarias suele resultar muy productivo contar con una red de relaciones de influencia política e inclusive con una historia de militancia partidaria. Esta dinámica se expresa en las tácticas empleadas para acceder y mantenerse en poder que llegan a apoyarse en modalidades prebendarias personalizadas, promesas particularizadas por sectores y seducción sistemática. Es decir, mecanismos fuertemente alejados de la racionalidad burocrática.

Si bien no contamos aún con etnografías de la vida cotidiana en los rectorados, se podría anticipar, haciendo transferencia desde la investigación en otros ámbitos, que las rectoras enfrentarán una vara más alta en la evaluación de su trabajo, que derivará en la necesidad de trabajar más y más duro que cualquiera de sus pares varones, que pasarán por situaciones en que se exprese “condescendencia” o “sorpresa” frente a su desempeño y que con frecuencia necesitarán aliarse con sus pares mujeres para lograr otros apoyos.

Ahora bien, los procesos de exclusión micropolítica se registran también en otros planos de la vida universitaria. “#Nosinellas”, la campaña de la Red de profesoras de la Facultad Derecho de la UBA, significa que no queremos más estar en paneles donde hay cuatro oradores masculinos y a veces una mujer coordinadora. Se trata de otro régimen de poder, que no es el poder de la política institucional, que es el régimen de la política académica.

Hay una política de las citas (“yo te cito, tu me citas”), una comunidad de invitación científicas (“yo te invito, tu me invitas”) que responde de alguna manera a la idea de “fraternidad”. Esa fraternidad es una forma de construcción de poder académico, de validación y de legitimación que termina siendo científica y terminan siendo los papers que después hacen que las revistas tengan el impacto que tienen.

El análisis no impugna de partida la “calidad” de las producciones. La invitación es a pensar críticamente en las redes de poder que sustentan esa circulación. Desde la perspectiva que a las Humanidades y a las Ciencias Sociales es la mirada que intentan ir más allá de la configuración numérica para aportar una interpretación de ese número y ese comportamiento en términos históricos y culturales.

Las mujeres entonces no estamos en la conducción de las universidades y no estamos en muchas de las actividades científicas centrales. Pero comenzamos a tener presencia cuando, por ejemplo, se construye un acuerdo explícito para no integrar mesas donde no haya mujeres o el régimen de promociones en el CONICET. En esas dimensiones se logra la síntesis, visibilizando la desigualdad a partir de políticas de acción afirmativa con las que estoy ampliamente de acuerdo.

Por ejemplo, tener cupos y, por qué no, la paridad en la universidad. En 2019 el Consejo Superior de la UBA, compuesto por 28 consejeros y consejeras, tiene cuatro mujeres decanas y dos mujeres por el claustro de Graduados. Entre los cinco profesores ninguna mujer, ni de la mayoría ni de la minoría. Y en el claustro estudiantil, que se supone que debería ser el más proclive a incorporar esta demanda, solo hay una consejera suplente.

Si pensamos a la perspectiva de género como una perspectiva crítica necesariamente tenemos que hacer una crítica de la vida cotidiana y de las relaciones de poder. La exclusión sistemática se produce micropolíticamente entre personas que suelen ser “muy amables” y que, de manera puntual, no parecen representar una limitación expresa. La “lente” de la perspectiva de género permite visibilizar los modos que, muchas compañeras dicen, micropolíticos, microfísicos en que se produce la exclusión.

En una perspectiva macro y sistemática aparece el sistema de poder que está imprimiendo la construcción de los vínculos en todas las situaciones de construcción de poder en la universidad.

Existen fuertes consensos acerca de que no se sale de estas estructuras solamente por el paso del tiempo, sino que requiere acciones concretas y transversales construyendo políticas de género. La legislación argentina sostiene como propuesta que las instituciones deberán establecer acciones positivas en dirección a disminuir la injusticia de género para con las mujeres.

Necesitamos construir herramientas del mundo académico para tener cupos en las actividades, en los paneles, en las publicaciones, en la conformación de los órganos de gobierno colegiados. La participación más amplia también irá gestando una masa crítica de mujeres que puedan acceder a los cargos de conducción máxima de las universidades, por ejemplo, los rectorados.

2.3. Epistemologías y pedagogías patriarcales

Otra dimensión de la vida universitaria colocada en cuestión por parte del movimiento social de mujeres es el conocimiento en sí. El conocimiento que se transmite como saber validado que tiene sesgos androcéntricos ampliamente estudiados por nuestras compañeras investigadoras sobre los temas de género.

Cuando cualquiera de las facultades de nuestra universidad empieza a analizar los temas, los enfoques y las formas de presentación en los planes de estudio, cuando no el lenguaje o las metáforas que se usan para transmitir algunas investigaciones, emergen los estereotipos patriarcales que configuran el conocimiento académico (García, 2006, 2010; Bonder, 2015).

Las epistemologías feministas entonces ponen en cuestión la neutralidad de conocimiento y del trabajo en ciencias, subrayando el carácter político de la academia, visibilizan la descorporización y desafectación personal que implica el canon de las ciencias, en que las características femeninas de las mujeres son vistas más bien como variables de “controlar” antes que como potenciadoras de nuevas preguntas y denuncian el eclipsamiento de las contribuciones históricas de las mujeres en todos los campos del conocimiento. (Dayer, 2017)

El punto de vista parte de un interrogante central: ¿qué tipos de saberes se legitiman y cuáles se impugnan cuando se define qué es “la ciencia”? Retomando la tradición foucaultiana, las epistemologías feministas se preguntan: ¿qué sujeto de experiencia resulta invisibilizado o disminuido cuando se valida un discurso como científica? ¿Lxs subalternxs pueden hablar?. Y, fundamentalmente, ¿qué rasgos de las relaciones de género se han filtrado en las nociones de “objetividad” y “neutralidad” construidas en la hegemonía del patriarcado?. Vale subrayar que estas preguntas no se refieren exclusivamente al campos de las Ciencias Humanas y Sociales que, en prácticamente todas sus tradiciones, han abandonado epistemología positivista tradicional; la interpelación epistemológica de los feminismos

se realiza hacia todas las ciencias y las respuestas son diversas y responden a las diferentes expresiones del movimiento político.

La física Evelyn Fox Keller (2000) realizó instigantes reflexiones pioneras sobre las metáforas que dominaron, y en cierta medida dominan, el imaginario de las ciencias modernas. La autora describe los resabios de sentidos masculinos y femeninos en la idea de que la ciencia moderna implica el “dominio de la naturaleza” y de que existen ciencias “duras” y ciencias “blandas”. Las duras, rigurosas y con alto nivel de formalización y prestigio; las blandas, por lo contrario, más cercanas a la literatura o el ensayo, vistas de manera descalificatoria o simplemente, ocupadas de objetos sobre los que no se puede “hacer ciencia” de la manera establecida. Al igual que en la mayoría de los pares dicotómicos que configuran el imaginario del mundo occidental, no es difícil según Fox Keller imaginar que lo “duro” remite a una valoración mayor que lo “blando”, y que se alude a características valoradas como masculinas en el sistema hegemónico. Y sostiene “Una ciencia sana es aquella que permita la supervivencia productiva de diversas concepciones de mente y naturaleza y de sus correspondientes estrategias diversas. Según mi visión de la ciencia, lo que se buscaría no es la doma de la naturaleza, sino la de la hegemonía. Conocer la historia de la ciencia es reconocer la mortalidad de cualquier pretensión de verdad universal. Cualquier visión pasada de la verdad científica cualquier modelo de los fenómenos naturales, con el tiempo ha resultado ser más limitado de lo que pretendían sus defensores. La supervivencia de la diferencia productiva en la ciencia requiere que situemos todas las pretensiones de hegemonía intelectual en su lugar adecuado -que entendamos que tales pretensiones, por su misma naturaleza, son políticas más que científicas” (Fox Keller, 2000: 34)

Ahora bien, es posible identificar al menos tres tradiciones en los desarrollos del feminismo respecto de la epistemología. Por una parte, algunos desarrollos conceptualizables como “empirismo feminista” para los que parece determinante la condición sexuada del sujeto de conocimiento en la elección de temáticas a investigar y de modos de hacerlo. Más allá de compartir las propuestas que aparecen como conclusión de esta tradición (hay que incorporar a más mujeres en los ámbitos científicos) entiendo que resulta excesivo el optimismo no validado necesariamente en la práctica actual, ya que la transformación no se produce de manera automática.

Parece más sugerente la epistemología del “punto de vista femenino”, en los trabajos de Sandra Harding (1991) quien subraya la centralidad del sujeto de conocimiento - con sus valores, creencias y su “cuerpo” construido culturalmente- y, básicamente, de la relación entre ambos. Pero el punto de vista femenino no es automático, sino mediante la visibilización de la experiencia personal – es decir, histórica y cultural – producida en un determinado marco de relaciones de

género. Es la validación de las experiencias de las mujeres y su conocimiento subyugado históricamente lo que habilita nuevos interrogantes e inclusive un rango diferencial de posibilidades epistemológicas en los ámbitos científicos. Harding no abandona sino que, por lo contrario, retoma la posibilidad de construcción de una “objetividad”, una “objetividad fuerte” como la denomina, a partir de los procesos de reflexividad y de distanciamiento crítico sobre las condiciones socio histórico culturales de cualquier investigación, incorporando no solamente la perspectiva de género sino la mirada decolonial construida en el marco de las “epistemologías del sur” (De Souza Santos, 2011).

Anticipando las idealizaciones y distorsiones posibles, en una tercera versión, posmoderna, de la epistemología feminista, Donna Haraway (1988) sostiene que el diferencial está centrado en las identidades no esenciales, no naturalizables y fragmentarias, de los sujetos que conocen, rechazando la ilusión del retorno a una “unidad original” y argumentando que la crítica sistemática también tiene que dirigirse a las prácticas feministas de construcción de conocimiento. La fuerza epistémica y el poder transformador se articulan entonces en una práctica situada, orientada por las premisas de responsabilidad y compromiso en la que los saberes locales se ponen en tensión con las estructuras que imponen traducciones e intercambios desiguales (materiales y semióticos) al interior de las redes de saber y de poder (Haraway, 1988). Así, sostiene la posibilidad de un saber situado como práctica de “objetividad subalterna” fundamentada en la genealogía política de los saberes. Desde otra vertiente, Judith Butler (2007) por ejemplo, sostiene que considerando las identidades estables en los sujetos de la ciencia, el proyecto feminista sería identificar estructuraciones inestables de solidaridades entre sujetos subordinados que, en espacio y tiempos concretos, pueden plantear una agenda de problemas a investigar y modos alternativos para hacerlo. Más que cuerpos subordinados o formas de conciencia, se trata de alianzas políticas que potencian la aparición de nuevos interrogantes para la ciencia y la tecnología.

Algunos ejemplos permiten orientar el sentido de estas afirmaciones. En el campo de la historia y la antropología se han producidos fuertes transformaciones en las categorías de análisis y las temáticas exploradas (Barrancos, 2002, 2004); sin embargo, aún la transversalización de la perspectiva de género es una deuda en las aulas. Si bien hace más de 25 años se “descubrió” que el óvulo es un actor activo en la fecundación, que tiene un lugar muy importante, siguen presentes en las aulas las ideas acerca de que la actividad de los espermatozoides es el factor determinante en la conjunción (Grotz,); los aportes críticos de la biología desde la perspectiva de la construcción social del conocimiento científico y de los cuerpos sexuados son líneas de trabajo. Si bien las mujeres contribuyen con su trabajo a la riqueza de los países, su labor está sistemáticamente omitida

en los estudios de las ciencias económicas, resultando una omisión que refuerza la invisibilidad de las realidades femeninas y las sobrecarga de trabajo; la “economía feminista” viene debatiendo estas omisiones y procurando la modificación de los planes de estudio (Pautassi y Zibecchi, 2013).

La otra dimensión es también la jerarquía pedagógica. Con la que las universidades están trabajando de manera mucho más incipiente. La tradición de la pedagogía feminista propone discutir no solamente los contenidos sino también la relación que establece entre docentes, estudiantes y conocimientos. La mirada clásica de la pedagogía era que la enseñanza es la labor de una persona “que sabe” y transmite algo a alguien que no sabe. La perspectiva de género, los feminismos y los movimientos de la educación popular –porque en esto hay mucha articulación, de hecho, el mismo Paulo Freire también terminó en sus últimos días haciendo un fuerte reconocimiento al movimiento de mujeres a la construcción de la pedagogía popular. Ese conocimiento es una construcción inestable que tiene que ver con un sujeto que decidió qué y cómo se construía ese conocimiento. Si ponemos en duda esa construcción ponemos en duda al lugar docente, y por supuesto también al lugar de estudiante- también tiene que decir, su saber, su experiencia, su conocimiento-.

Esas formas de conocimiento no sistemáticamente producidas suelen no ser consideradas como científicas. Pero esos conocimientos también entran en juego en la vida de las universidades. Y nuestro desafío es alojar formas feministas de la educación popular, de la educación no autoritaria, en la clase universitaria.

2.4 Interacciones violentas

Por último, nuestras universidades están trabajando también en la visibilización de las formas de la violencia de género presentes en la vida cotidiana institucional (Vázquez Laba y Rugna, 2015, 2017).

Son formas sutiles, que son invisibilizadas, que estamos empezando a visibilizar con los Protocolos de Intervención que casi todas las universidades nacionales han firmado. La etapa que atravesamos comienza a mostrar no solamente que las universidades no son ajenas a las prácticas sociales en su conjunto sino, y lo más desafiante en la actualidad, es que nuestras instituciones no están preparadas ni en sus normativas ni en sus prácticas para no solamente alojar las denuncias sino, y sobre todo, para encarar acciones sancionatorias, reparatorias y pedagógicas para abordar las situaciones desde una perspectiva de justicia.

El desafío de la hora es compatibilizar el derecho de las mujeres y las disidencias a cursar o trabajar en una universidad sin violencia y a la vez sostener el derecho a la educación y el derecho al trabajo de quienes las agraden u ofenden.

Son todas cuestiones que entre feministas tenemos que discutir para poder ser eficaces. En la lucha contra la violencia de género ya sabemos que hay una cierta experiencia acerca de la inutilidad de mandar a “los violentos” a hacer cursos de género. No resulta pero tenemos que poder seguir pensándolo. De lo contrario, nuestro protocolo va a terminar siendo una herramienta de exclusión de compañeros, de hombres heterosexuales, hombres cis.

En la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA, hicimos una consulta online como manera de introducir el tema. Fue muy interesante. Estuvo como un mes en la página web de la facultad al ingresar en la misma. A partir de los estudios previos, elegimos indicadores de violencia: desde lo que se llama violencia leve a grave y muy grave.

Ya el contacto con la enumeración y el estímulo a ponerse a pensar si alguna vez habían sido, por ejemplo, objeto de burla con su condición de mujeres, de burla en clase, si se habían sentido amedrentadas por circular en algún lugar de la facultad, solo la pregunta ya produjo movilización institucional. Los resultados fueron impactantes y también aumentaron las consultas en la comisión contra la violencia de género porque le estábamos poniendo nombre a esas situaciones.

Por otra parte, en un proceso mucho más lento y laborioso, estamos intentando permear las cátedras. Presentamos un curso para formación de docentes (en conjunto con la Facultad de Ciencias Exactas) incorporando de la mirada de Educación Sexual Integral. Porque más del 50% de quienes se gradúan en nuestra facultad son docentes. Para incorporar los contenidos de la ESI, de manera voluntaria como curso de extensión en la propia formación. Lo que estamos intentando es generar que los, las y lxs estudiantes tengan la bandera de la transversalización de la perspectiva de género, presionen en sus juntas departamentales -y en varias carreras están haciendo cambios de plan de estudios- para poder trabajar incorporar la mirada de género en los planes de estudio.

Por último, hemos votado en Consejo Directivo un compromiso para estudiantes, docentes y no docentes de la Facultad de Filosofía y letras como un ámbito libre de violencia de género. En todo caso, forma parte de la sensibilización que, con diferentes alternativas, vamos a seguir profundizando. Quienes se incorporen a estudiar o trabajar en la Facultad de Filosofía y Letras declaran conocer las leyes y normas más significativas para en términos de derechos de las mujeres y las disidencias.

2.5. Para cerrar: hacia una universidad feminista

La producción feminista acumulada y su mirada crítica tienen un enorme potencial para las universidades. Una mirada que puede transformar en un sentido profundo a las reglas y prácticas institucionales.

Desde el colectivo “Mariposas Mirabal” en Filosofía y Letras comenzamos a trabajar como equipo de investigación en 2004 en el marco del programa UBA-CyT. Fue creciendo en complejidad y articulaciones diversas de investigación, docencia, extensión, vinculación territorial y militancia. Honrando a las hermanas Mirabal, luchadoras dominicanas asesinadas por su lucha política antidictatorial, y ya con varios proyectos en su seno, nuestro colectivo intenta ser una modalidad feminista de hacer universidad. Procuramos que “la docencia, la investigación y la extensión” no sean visualizadas solo como “tres funciones” de la universidad, sino como definición integral de su misión. Y su objeto de trabajo, la educación sexual integral, se despliega en cursos de grado y posgrado, ofertas de extensión y de colaboración interinstitucional, publicaciones académicas y de popularización científica. La consolidación del sentido integral de las prácticas universitarias, que incluye el compromiso militante con los actores y las organizaciones sociales, es un desafío institucional que las formas de construcción institucional de los feminismos tienden a saldar.

También en Filosofía y Letras florecen desde el doctorado en género hasta las cátedras libres feministas y disidentes, los debates multidisciplinares que combinan lenguajes científicos y con lenguajes artísticos, debates sobre los espacios y sobre las formas de conciliación entre la vida familiar y la vida universitaria. Y más.

En suma, si hay un aire fresco para nuestras instituciones centenarias, ¡viene de la mano del movimiento social de mujeres!

2.6. Referencias Bibliográficas

BARRANCOS, DORA (2002). *Inclusión/Exclusión. Historia con mujeres*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

BARRANCOS, DORA (2004-5). “Historia, historiografía y género. Notas para la memoria de sus vínculos en Argentina” En: *Revista La Aljaba*, segunda época, Volumen IX, pp. 49-72 http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042005000100003.

BLACKMORE, JILL (1994) “In the shadow of men: the historical construction of educational administration as a masculinist enterprise”. En Blackmore, Jill et al. *Gender and administration*. Sydney: Sydney University Press;

BLACKMORE, JILL (2013) A feminist critical perspective on educational leadership, *International Journal of Leadership in Education*, 16:2, 139-154, DOI:10.1080/13603124.2012.754057

BONDER, GLORIA (2015) “Entrevista a Gloria Bonder” en *Revista del IICE*, No. 38, Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras, UBA

BUTLER, JUDITH (2007) *El género en disputa. El feminismo y la superversión de la identidad*. Barcelona: Paidós

COLDRON, JOHN, HITCHINGS-DAVIS, VIVIENNE AND POVEY, HILARY (1993). "Women's careers in teaching" ATEE, Copenhagen.

DAYER, CHRISTINE (2017). *Quel genre de savoirs? Epistémologies féministes et (dé)construction des connaissances*. *Revista Internacional de Estudios Feministas*, 2 (1), 60-88. doi: <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2017.2.1.1948>

DE SOUZA SANTOS, BOAVENTURA (2011) *Epistemologías del Sur Utopía y Praxis Latinoamericana / Año 16. N° 54 (Julio-Septiembre, 2011) Pp. 17 - 39* *Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social*. CESA – FCES – Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela

ERREGUERENA, FABIO (2018) *El poder de los rectores en la política universitaria argentina (1985-2015)* Buenos Aires: Prometeo.

FOX KELLER, EVELYN (2000) *Lenguaje y vida. Metáforas de la biología en el siglo XX*. Buenos Aires: Manantial.

GARCÍA, SUSANA V. (2010). *Enseñanza científica y cultura académica. La universidad de La Plata y las Ciencias Naturales (1900-1930)*. Rosario, Prohistoria Ediciones;

GARCÍA, SUSANA V. (2006). "Ni solas ni resignadas: la participación femenina en las actividades científicoacadémicas de la Argentina en los inicios del siglo XX". En: *Cadernos Pagu* (27), julio-diciembre: pp.133-172. <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n27/32141.pdf>;

HARAWAY, D. J. (1988). *Situated knowledges. The science question in feminism as a site of discourse on the privilege of partial perspective*. *Feminist Studies*, 14(3), 575600.

HARDING, S. (1991). *Whose science? Whose knowledge? Thinking from women's lives*. Milton Keynes, UK: Open University Press.

MINTZBERG H. (1991) *Diseño de organizaciones eficientes*. Editorial El Ateneo: Argentina.

MORGADE, G. (2010) *Mujeres que dirigen poniendo el cuerpo*. Buenos Aires: NOVEDUC.

PAUTASSI, LAURA Y ZIBECCHI, CARLA (2013) *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*. Buenos Aires: Ed. Biblos.

PORTANTIERO, JUAN CARLOS (1978) *Estudiantes y política en América Latina*. México: Siglo XXI.

VAZQUEZ LABA, VANESA Y RUGNA, CECILIA (2015) *Aulas sin violencia, universidades sin violencia*, *Revista del IICE*, No. 38, Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras, UBA

VAZQUEZ LABA, VANESA Y RUGNA, CECILIA (2017) *Acción colectiva en torno a la agenda feminista sobre violencia de género en las Universidades Nacionales argentinas*. En: *Boletín Científico Sapiens Research* Vol. 7(1) – 2017.

II PARTE
LOS DESAFÍOS PARA LA PARTICIPACIÓN PLENA DE LAS MUJERES
EN LAS FACULTADES DE LA UBA

III. Las Mujeres en Agronomía

ADRIANA G. KANTOLIC¹¹

MARCELA E. GALLY¹²

3.1. Introducción

La Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires (FAUBA) inició su historia en 1904, al crearse el Instituto Superior de Agronomía y Veterinaria; se incorporó a la Universidad de Buenos Aires en 1909 como Facultad de Agronomía y Veterinaria y en 1972 se constituyó en Facultad de Agronomía.¹³ Analizar exhaustivamente estos 115 años desde una perspectiva de género, es sin duda, un gran desafío y no es el propósito de este escrito enfrentarlo, sobre todo porque de una lectura rápida de los registros de los primeros años y de la época de la Reforma de 1918, no surge ningún nombre de mujer (Giusti et al, 1952).

Contrariamente, en la actualidad, las mujeres colman las aulas, oficinas y senderos del parque de la Facultad y participan activamente en su vida académica, dando una idea de que a lo largo de esta historia fue incrementándose su participación tanto en términos cuantitativos como cualitativos. A partir de algunos datos y anécdotas, este texto pretende reconocer algunas marcas que fueron dejando las mujeres en su trayectoria dentro de la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires. Esperamos que esta mirada permita reflexionar sobre los desafíos y logros que ellas tuvieron a lo largo de esta historia como base para identificar las deudas que aún restan saldar para que la Facultad sea totalmente equitativa desde la perspectiva de género. Para ello, agrupamos estos datos y anécdotas de acuerdo con las distintas actrices: las estudiantes, las nodocentes, las docentes e investigadoras y las autoridades.

.....
11 Ingeniera Agrónoma, Orientación: Fitotecnia, Facultad de Agronomía. UBA, Doctora de la Universidad de Buenos Aires, en el área de Ciencias Agropecuarias. Profesora de la Cátedra de Cultivos Industriales. Se desempeña como vicedecana de la Facultad de Agronomía de la UBA.

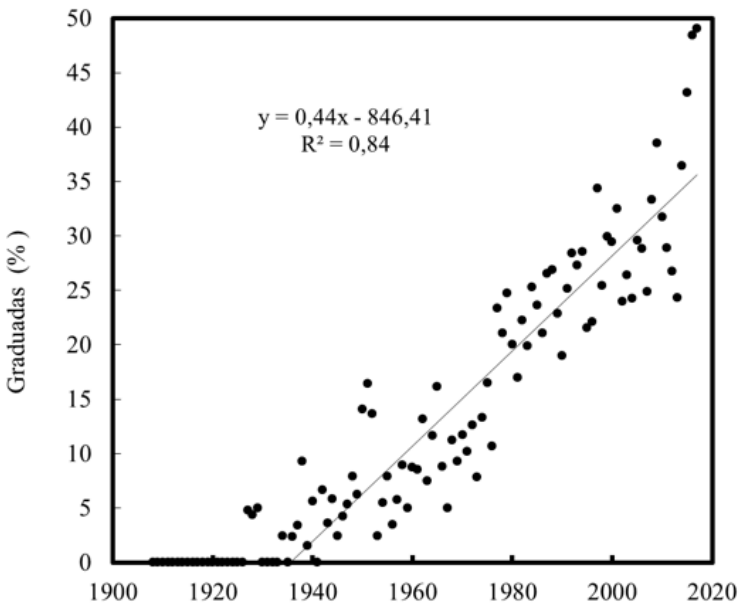
12 Ingeniera agrónoma con orientación en Producción Agropecuaria y Doctora de la UBA con orientación en Ciencias Biológicas. Profesora Cátedra de Fitopatología. Se desempeña como Decana, Facultad de Agronomía, UBA.

13 Facultad de Agronomía. Historia de la FAUBA. [en línea, <<https://www.agro.uba.ar/historia>> [Consulta: 14 de agosto de 2019]

3.2. Las estudiantes

A principios del siglo XX el estudiantado de la que sería la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires era claramente masculino. En 1927, luego de 19 promociones y cuando ya había más de 300 ingenieros agrónomos egresados de la UBA, obtuvo su título la primera mujer: la ingeniera agrónoma Lía Encalada. Los dos años siguientes se recibieron María Cúneo Krey y Guadalupe Herrera Arrivillaga, pero el egreso de mujeres se discontinuó, luego, por 4 años (Vilella, 2005). A partir de entonces, la proporción de mujeres fue aumentando a un ritmo que, en promedio, fue de un 0,4% anual (Figura 1). En la actualidad, más del 40% de quienes egresan de la Facultad son mujeres.

Figura 1. Cantidad de mujeres egresadas de la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires, como porcentaje del total de egresados de cada año



Nota: La recta ajusta la tendencia a partir de 1934.

Fuente: Vilella (2005).

El incremento en la proporción de mujeres estudiando en la Facultad de Agronomía obedeció no sólo al creciente acceso de las mujeres a la Universidad en la Argentina en términos generales sino que, en particular, fue favorecido por

la creación de nuevas carreras. Si bien la carrera de Agronomía, la más tradicional de la FAUBA, y la Licenciatura en Economía y Administración Agrarias mantienen proporciones de mujeres relativamente bajas, la mayor parte de quienes estudian Ciencias Ambientales, Jardinería, Turismo Rural y Gestión de Agroalimentos, son mujeres. En las restantes carreras (Floricultura, Producción Vegetal Orgánica, Martillero y Corredor Público Rural) las proporciones son similares entre varones y mujeres. Estas composiciones se reflejan en el contrastante porcentaje de mujeres egresadas en cada una de estas carreras (Tabla 1).

Tabla 1. Promedio de egresadas por carrera en los últimos cuatro años, expresadas como porcentaje del total de graduados de cada año.

Carrera	Inicio (año)	Egresadas (%)
Agronomía	1904	26,9
Jardinería*	1972	78,7
Floricultura*	1972	54,6
Economía y Administración Agrarias	1998	26,2
Gestión de Agroalimentos	2001	93,3
Producción Vegetal Orgánica	2003	68,1
Ciencias Ambientales	2003	68,9
Martillero y Corredor Rural	2006	56,3
Turismo Rural	2008	76,2

Nota: las carreras se encuentran ordenadas de acuerdo al año en que se inició su dictado.

Las carreras señaladas con asterisco () se dictaron entre 1972 y 1990 como una carrera única y a partir de esa fecha como dos carreras separadas.*

Fuente: Dirección de Alumnos y Graduados, Facultad de Agronomía, Universidad de Buenos Aires.

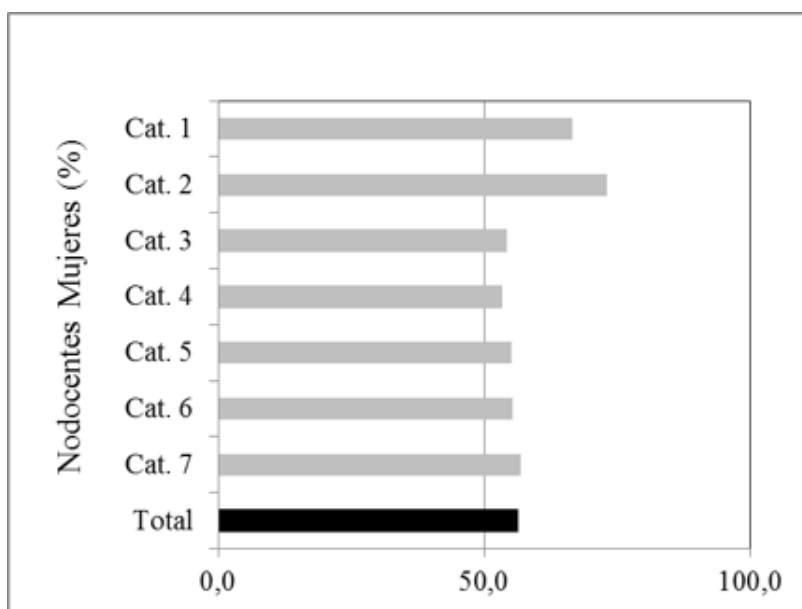
En las organizaciones estudiantiles, también ha sido relegada la participación de mujeres. A partir del restablecimiento de los Centros de Estudiantes, en 1983, la conducción del CEABA (Centro de Estudiantes de Agronomía de Buenos Aires) estuvo mayormente en manos de varones. Si bien varias mujeres participaron en diversas secretarías o como representantes estudiantiles ante el Consejo Directivo de la FAUBA, durante los primeros 30 años de democracia sólo hubo una mujer presidiendo el CEABA. En 1993, Beatriz Nussbaumer –quien sigue vinculada a la Facultad como Profesora de Sociología y Extensión Rural– rompió con la tradición y tuvo en sus manos liderar la conducción del CEABA. Pasarían, luego, 19 años hasta que una nueva mujer ocupara la presidencia del Centro de Estudiantes pero, a partir de entonces, ha habido una alternancia equilibrada entre varones y mujeres.

3.3. Las Nodocentes

Si se observan fotografías de las épocas iniciales de la FAUBA, se desprende que las mujeres estaban mayormente afectadas a tareas en las que eran reconocidas por sus virtudes de ser prolijas, meticulosas u ordenadas (Giusti et al, 1952). La clasificación de semillas y otros materiales vegetales, la asistencia en laboratorios y en tareas administrativas, eran preferencialmente asignadas a mujeres. Así y todo, desde estas posiciones restringidas, varias mujeres fueron claves en lo que fue la organización de la FAUBA. Entre ellas, Yolanda Navarro fue, por lejos, una de las mujeres más importantes de la Facultad durante más de tres décadas. Habiendo ingresado en 1964 como secretaria, llegó a ser la primera Directora General de Asuntos Académicos. Ocupó por concurso uno de los cargos más altos de la FAUBA al que llegó, según recuerdan hoy quienes se formaron a su lado, gracias a la firmeza de su carácter y su impecable desempeño, imponiéndose en un ámbito en el que las decisiones las tomaban los varones.

Hoy, más del 50% del personal nodocente de la FAUBA corresponde a mujeres y, en términos de distribución de cargos, las mujeres ocupan todas las categorías, incluso las más altas (Figura 2). Sin embargo, persisten algunas diferencias de género si se comparan las diferentes actividades que realizan. En el agrupamiento administrativo sigue habiendo mayoría (75%) de mujeres, con presencia femenina de más del 50% en todas las categorías. Algo similar, pero con una distribución más pareja entre géneros (54 % de mujeres), ocurre en el agrupamiento Técnico-Profesional. Sin embargo, en el Agrupamiento de Servicios Generales la mayoría (70%) son varones y lo más llamativo es que las mujeres están presentes sólo en las categorías más bajas de este agrupamiento. Esto es así porque las mujeres dominan en las tareas de maestranza, mientras que los sectores de mantenimiento, vigilancia, campo o automotor son exclusivos territorios de varones. Podría argumentarse que los varones son superiores en tareas que requieren fuerza o que las mujeres no son suficientemente “rudas” para enfrentar los conflictos asociados al control de los accesos vehiculares. Pero es difícil encontrar diferencias entre géneros en cuanto a las habilidades para manejar una camioneta o realizar las tareas en el campo, cuando las docentes e investigadoras pueden hacerlo, como veremos más adelante. Parecería que para las mujeres nodocentes la única manera de acceder a las categorías más altas es a través de capacitación que les permita cambiar de agrupamiento, mientras que los varones tienen mayores chances de progreso en su carrera accediendo a tareas cuyo requisito de masculinidad es, al menos, discutible.

Figura 2. Porcentaje de mujeres de acuerdo a la Categoría en la que revisten en la FAUBA. Año 2018.



*Nota: Los datos corresponden a 2018.
Fuente: Dirección de Personal, FAUBA*

3.3. Las Docentes

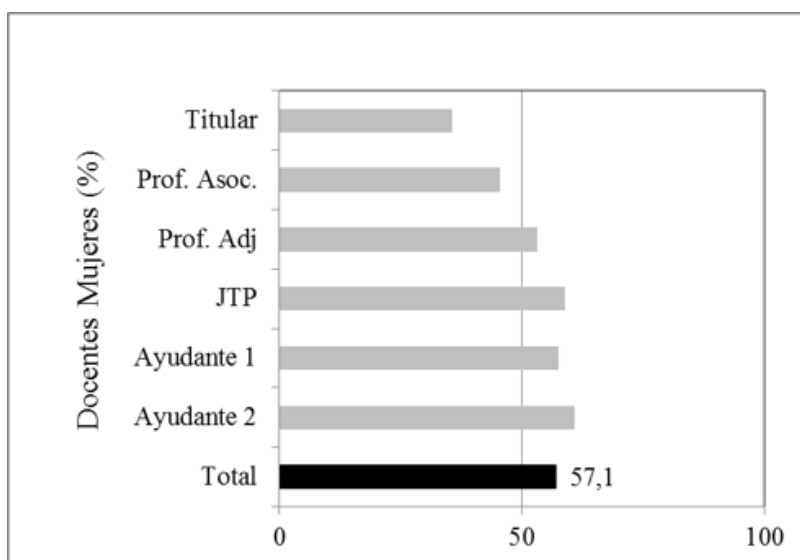
Así como se demoró el ingreso y egreso de estudiantes mujeres a la Facultad, su acceso a los cargos docentes de la FAUBA también fue relativamente tardío. Sin embargo, algunas de las mujeres pioneras en la enseñanza de la agronomía hicieron aportes sustanciales a la disciplina y fueron maestras de, entre otros, muchas docentes que hoy ocupan posiciones destacadas en la FAUBA. Entre ellas, la Ing. Agr. Clotilde Jauch es reconocida como quien fue la primera mujer que llegó a ser Profesora Titular. Nacida en Italia en 1910, Clotilde Jauch se recibió como Ingeniera Agrónoma de la UBA con Diploma de Honor, en 1937. Comenzó su actividad docente en 1935 como auxiliar ad-honorem; llegó a ser Profesora Titular Interina en 1957, regularizando su cargo en 1960. Fue una prestigiosa fitopatóloga, autora de libros con los que estudiaron varias generaciones y, curiosamente, fue quien formó a quien es hoy la primera decana mujer de la Facultad de Agronomía. En efecto, en 1981, luego de tomarle el examen final y de otorgar-

le la calificación máxima, Clotilde Jauch convocó a Marcela Gally para integrarse como ayudante alumna de la Cátedra de Fitopatología, en la que la actual decana desempeñaría toda su trayectoria como docente e investigadora. Si bien la mayoría de los docentes auxiliares en esa época eran hombres, las profesoras asociada y adjunta, que seguían en jerarquía a la Ing. Jauch, también eran mujeres: Esther Atlas y Leonor Calot. La composición genérica de Fitopatología era la excepción para la época: los roles de mayor jerarquía eran ejercidos por mujeres.

Algunos relatos mencionan que durante la década del 70 muchos profesores no querían incorporar docentes mujeres, no tanto por menospreciar su capacidad intelectual sino más bien por considerarlas factores de distracción de los alumnos que, aún entonces, eran mayoritariamente varones. La Ingeniera Agrónoma Nilda Pascale recuerda: *“Entré a la Cátedra como ayudante de segunda en 1965. El profesor a cargo prefería que los ayudantes fueran hombres pero ya antes había ingresado otra ayudante, y al poco tiempo ya éramos tres. En general el trato hacia nosotras fue muy bueno y, en esos años, la Facultad resultaba ser un ámbito mucho más igualitario que el resto de la sociedad. Pero las mujeres sí teníamos un tratamiento especial: el profesor quería que en las aulas estuviéramos con guardapolvos, porque no quería que los alumnos se distrajeran con las minifaldas cuando escribíamos en el pizarrón”*. Nilda se recibió en 1970 y llegó a ser Profesora Regular de la Cátedra de Cultivos Industriales de la FAUBA. Hacia fines de los años 80 se produjo en esa Cátedra de un recambio importante de docentes y la mayor parte de quienes ingresaron como docentes auxiliares fueron mujeres, cambiando la mayoría absoluta masculina que regía hasta ese momento a más de un 75% de mujeres. Una mirada retrospectiva sugiere que la Ing. Nilda Pascale tuvo un importante rol en la “feminización” de la cátedra, que actualmente tiene una armoniosa relación de géneros, cercana al 50:50.

En la actualidad, el 57% del plantel docente de la FAUBA corresponde a mujeres. Si bien un 45% de los Profesores son mujeres, la proporción es sensiblemente menor (37%) en el cargo de Profesoras Titulares. Las interpretaciones de esta pirámide pueden ser varias y requieren un análisis que excede el propósito de este capítulo pero, en sí mismos, demuestran un buen posicionamiento de las mujeres en todas las categorías docentes como resultado de un proceso que ha llevado décadas.

Figura 2. Porcentaje de mujeres de acuerdo al cargo que poseen en la que revisten en la FAUBA.



*Nota: los datos corresponden a 2018.
Fuente: Dirección de Personal, FAUBA*

3.4. Las investigadoras

Salir de los ámbitos de laboratorio hacia el territorio, para desarrollar tareas consideradas rudas, también fue difícil para las mujeres. Lamentablemente, ya no contamos entre nosotras a quienes se calzaron los pantalones y las botas por primera vez para salir al campo en comitivas donde el resto de los participantes eran varones. En contraste, hoy es normal ver a nuestras investigadoras haciendo trabajos en el campo que requieren fuerza y resistencia física, a la par de realizar minuciosos trabajos de laboratorio o complejos análisis cuantitativos de información. Las investigadoras dirigen y participan en proyectos que abarcan todas las áreas temáticas y escalas relacionadas con la agronomía, las ciencias ambientales, la economía y sociología agrarias y las restantes disciplinas que se abordan en la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires. No existen marcadas tendencias de género en lo que hace a la dirección de proyectos y, paulatinamente, se van borrando algunas tendencias históricas más tradicionales (más mujeres en las químicas, o más varones en las producciones animales o maquinarias), para

encontrar relaciones numéricas más equilibradas entre investigadoras e investigadores en la mayor parte de los departamentos académicos.

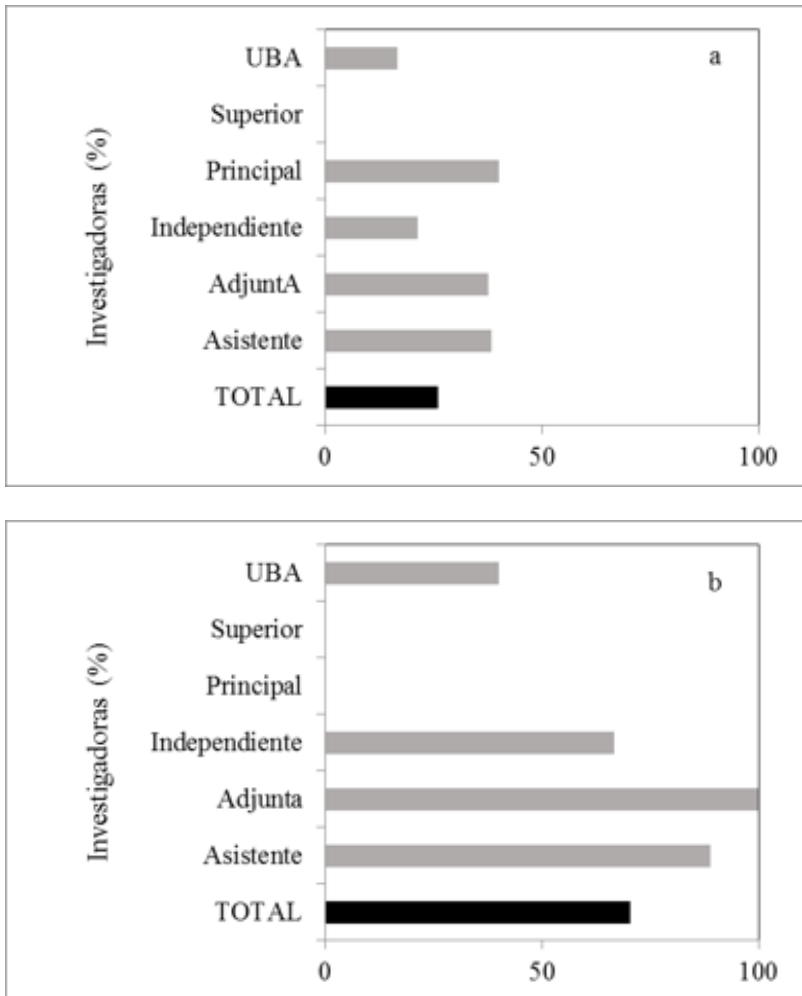
Dos testimonios de investigadoras de la FAUBA en sus ramas sociales ponen en evidencia algunas ventajas y desventajas asociadas al trabajo de la mujer en el campo. Marcela Román, quien fuera Profesora de Economía Agraria, encontraba ventajoso el acercamiento particular que se producía entre las mujeres campesinas y las mujeres investigadoras; según ella, se generaba un diálogo enmarcado en la confianza que permitía acceder a datos que no figuraban en los registros más formales. *“En las explotaciones de pequeños productores, las mujeres tienen una doble carga de trabajo: por un lado cuidan a sus hijos y limpian la casa. Y por el otro, atienden las tareas de la huerta y los frutales. Los datos del último censo agropecuario muestran una participación muy baja de las mujeres como productoras, aunque en algunas provincias, como Jujuy y Salta, la participación de la mujer productora se da en casi el 35% de las explotaciones totales y familiares. Sin embargo, las estadísticas no reflejan la realidad porque aunque la mujer asuma la mayor parte del trabajo, rara vez se reconoce como productora ante la consulta de un censista.”*¹⁴

Esta mayor confianza entre las mujeres campesinas y las investigadoras mujeres, es la contracara de una cultura fuertemente machista que caracteriza algunos ámbitos rurales. En su discurso del Día Internacional de la Mujer realizado en FAUBA en 2018, la Dra. Cynthia Pizarro, Profesora de Sociología Rural, reflexionaba: *“En el trabajo en territorio, el acercamiento a los productores resulta un aspecto clave. Sin embargo, hemos aprendido que en muchos ámbitos rurales no podemos dejar a las becarias, investigadoras y estudiantes mujeres, a solas con los productores. Se han generado situaciones sumamente incómodas de acoso y siempre debemos asegurar la presencia de un varón para que el trabajo se desarrolle con normalidad”*.

Algunas diferencias de género en el posicionamiento de las investigadoras se visibiliza al analizar las categorías ocupados en la Carrera del Investigador Científico y Tecnológico (CIC) del CONICET, en la que las mujeres de Agronomía aparecen relegadas. En la Facultad de Agronomía funcionan dos institutos de la Universidad de Buenos Aires en alianza estratégica con el CONICET: el IFEVA (Instituto de Investigaciones Fisiológicas y Ecológicas Vinculados a la Agricultura) y el INBA (Instituto de Investigaciones en Biociencias Agrícolas y Ambientales). El primero, más antiguo, tenía en 1999 sólo un 18 % de investigadoras mujeres. Actualmente tiene un 26% de mujeres, mientras que INBA tiene una mayoría absoluta de mujeres. No obstante, en ambos institutos, las posiciones más altas están ocupadas por varones (Figura 3).

.....
14 Facultad de Agronomía. Las tipas del agro. 2012. [en línea] <<https://www.agro.uba.ar/noticias/actualidad-news/las-tipas-del-agro>> [Consulta: 14 de agosto de 2019]

Figura 3. Porcentaje de mujeres que ocupan cada posición en la CIC del CONICET o investigadoras UBA en el IFEVA (a) y en el INBA (b).



Fuente: Dirección de los institutos IFEVA e INBA, FAUBA, 2019.

La igualdad de trabajo en la investigación no ha sido correspondida aún por el reconocimiento de asociaciones prestigiosas, como las Academias Nacionales, que siguen siendo ámbitos típicamente masculinos. Entre los cien miembros activos de la Academia Nacional de Agronomía y Veterinaria sólo cinco son mujeres,

y de ellas sólo dos son Ingenieras Agrónomas: la Ing. Agr. Delia M. DoCampo, graduada en Córdoba y la Dra. Mónica Bertiller, Ingeniera Agrónoma egresada de la UBA y actualmente investigadora del CONICET en el Centro Nacional Patagónico (CENPAT).¹⁵

En un ámbito levemente menos masculino, la Academia Nacional de Geografía, entre los 98 Académicos que la han integrado desde su fundación en 1956 han participado 14 mujeres.¹⁶ Una de las dos Ingenieras Agrónomas miembros de esta academia fue Clara Pía Movia. Nacida en 1938 en Trieste, se recibió de Ingeniera Agrónoma en FAUBA en 1963 y tuvo todos los cargos docentes, desde Ayudante Segundo hasta Profesora Titular. Formada en Fotointerpretación en Holanda, enseñó a varias generaciones de estudiantes e investigadores cómo mirar el campo “desde arriba”.

Primero, desde las fotografías aéreas y, luego, desde las imágenes tomadas por los satélites, las contribuciones de Chiara, como la conocían todos, brindaron enfoques novedosos para comprender la botánica, la ecología, la cartografía y el manejo de cuencas. Hoy, el Laboratorio de Fotointerpretación, dependiente del Departamento de Métodos Cuantitativos de FAUBA, lleva el nombre de Clara Movia. Curiosamente, es el único Laboratorio, Aula o Pabellón de la Facultad de Agronomía que lleva el nombre de una mujer.

3.5. Las Autoridades

También el acceso de las mujeres a los cargos más altos de gestión se demoró notablemente a lo largo de la historia de la FAUBA pero, hoy en día, los cargos jerárquicos (Directores de Departamento, Directores de Carrera) están ocupados tanto por varones como por mujeres y esto ha sido así desde hace varios años. La composición actual del Consejo Directivo incluye a siete mujeres entre los dieciséis Consejeros; además, cinco de diez Directores de Carrera y seis de siete Directoras de Departamento son mujeres.

Si bien FAUBA tuvo dos Vicedecanas mujeres, la Lic. Adela Fraschina (2002-2006) y la actual Decana (2014-2018), recién en 2018 hubo una Decana Mujer, acompañada, además, por una Vicedecana. En ocasión de proponer la fórmula que gobernaría la Facultad de 2018 a 2022, no faltaron comentarios de profesores, tanto de hombres como de mujeres, en referencia a que dos mujeres no lograrían juntar las voluntades de la comunidad y no podrían ganar. Frente a este

.....
15 Academia Nacional de Agronomía y Veterinaria. Miembros. [en línea] <<http://anav.org.ar>> [Consulta: 14 de agosto de 2019]

16 Academia Nacional de Geografía. Académicos. [en línea] <<http://www.an-geografia.org.ar>> [Consulta: 14 de agosto de 2019]

comentario, la actual Decana respondió con una pregunta: “¿Cuántas veces fueron dos hombres los propuestos?” y no modificó la propuesta. Este hecho marcó una clara disrupción, luego de más de 40 gestiones masculinas que se registraron a lo largo de su historia (Tabla 2).

Tabla 2. Autoridades máximas de la Facultad de Agronomía de la UBA desde su fundación

Cargos (1909-2018)	Varones	Mujeres
Decanos	24	1
Decanos normalizadores	2	0
Delegados	2	0
Delegados Interventores	2	0
Encargados de despacho	2	0
Delegado Militar	1	0
Interventores	9	0

Fuente: elaboración propia en base a Vilella, Fernando (2005)

3.6. El funcionamiento de la Facultad de Agronomía en clave de género

Si bien la FAUBA no ha sido un ámbito particularmente hostil para el desarrollo profesional de las mujeres, no resultó ajena a las dificultades de género más frecuentes de nuestra sociedad. Por un lado, la maternidad, en muchos casos, estuvo asociada a reducción de dedicaciones docentes, extensiones (a veces, eternas) de las carreras de las estudiantes, postergaciones de carreras científicas o dificultades marcadas en las trabajadoras nodocentes para cumplir con sus horarios y tareas. Por todo ello, enfrentar la maternidad ha implicado atender múltiples preocupaciones para compatibilizar el trabajo con la crianza de los hijos. Sin embargo, desde hace poco más de tres décadas, la principal preocupación de las mamás de FAUBA es tratar de conseguir una vacante en “Agronomitos”.

El Jardín Maternal Agronomitos fue fundado en 1988 por iniciativa de un grupo de mamás y papás de FAUBA, y tuvo un fuerte apoyo institucional desde sus comienzos. Agronomitos ha sido clave para la continuidad laboral de las mujeres de FAUBA porque, si bien también pueden asistir los hijos y las hijas de los papás que trabajan en la Facultad, las vacantes del Jardín se asignan de manera prioritaria a las mamás, para favorecer la lactancia de los más pequeños. Hoy, el Jardín se encuentra funcionando a pleno y hay egresadas de Agronomitos que

actualmente son docentes y nodocentes de FAUBA, lo que fortalece la identidad institucional y el sentido de pertenencia de toda la comunidad.

Otro hito institucional fue la creación, mediante Resolución del Consejo Directivo a fines de 2016, de la “Comisión de Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación de Género”, que ha resultado clave para difundir, concientizar y acompañar a la comunidad en temas de género. La Comisión ha sido sumamente activa, promoviendo campañas de concientización y de divulgación y participando activamente en foros, marchas, jornadas, debates y encuentros. Sus integrantes han generado iniciativas que permitieron mejorar las normas y procedimientos en la FAUBA y han organizado muchas actividades en las que cada vez participan más mujeres y varones. Los debates organizados por la Comisión incluyeron la presencia de destacadas personalidades y los ciclos de cine, muestras fotográficas y diferentes intervenciones que realizó han permitido generar conciencia y mantener siempre en primeros planos la temática de género.

3.7. Reflexiones finales

En consonancia con muchos cambios ocurridos en la sociedad argentina, la presencia de las mujeres en el ámbito de la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires fue creciendo a lo largo de los años. Como una onda rezagada, las mujeres se fueron incorporando a roles de mayor jerarquía y responsabilidad con un ritmo mucho más lento que el de los varones, pero de manera constante y persistente. Hasta no hace mucho tiempo, algunas de las causas de esta demora en la ocupación de estos cargos de mayor nivel se encontraban invisibilizadas. La familia, el acoso, una presunta debilidad asociada a la condición de mujer surgen frecuentemente asociadas a los éxitos o los fracasos de las mujeres. Hoy persisten, sin embargo, puertas que se abren con mayor dificultad si es una mujer quien la quiere abrir. La condición de mujer parece un sello que precede a la actuación de cada una. Si bien es prácticamente imposible encontrar hoy frases como “Es bastante buena, a pesar de ser mujer”, más de una vez hemos escuchado “Trabaja mucho, y eso que tiene hijos”, como instalando la duda de un comportamiento deficitario en su tradicional rol de madre. En el ámbito universitario los prejuicios son, aparentemente, más atenuados que en otros ámbitos, pero aún subsisten.

Las mujeres fueron apareciendo en la historia de la FAUBA con un patrón temporal que se reproduce, en todos sus claustros. Primero, casos aislados y paradigmáticos, mujeres pioneras que debieron enfrentar fuertes prejuicios y demostrar que podían “a pesar de” su condición de género. Luego, otras pocas fueron sumándose y hoy parecería que las mujeres en la FAUBA tiene una posibilidad

similar a la de los varones para ocupar la mayoría de los cargos y posiciones. Sin embargo, parece prematuro pensar en que la igualdad se ha logrado en todos los casos. Las mujeres siguen trabajando a la par de los varones y esperan ser reconocidas por sus méritos independientemente de su condición de mujer.

3.8. Referencias Bibliográficas

GIUSTI, Leopoldo, Daniel INCHAUSTI y Carlos A LIZER Y TRELLES (1952). *La Facultad de Agronomía y Veterinaria. Anotaciones sobre su fundación y desenvolvimiento*. Buenos Aires, 1952.

UBA, Facultad de Agronomía (2019) Historia de la FAUBA. [en línea] <<https://www.agro.uba.ar/historia>

VILELLA, Fernando (2005) (coord.) *Historia de la Facultad de Agronomía de la UBA, 1904-2004. Cien años de Educación, Ciencia y Tecnología para el desarrollo*. Editorial Facultad de Agronomía. 2005.

IV. Las Mujeres en las Facultades de Derecho

MÓNICA PINTO¹⁷

Somos muchas las mujeres en esta facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires y, en general, en casi todas las facultades de Derecho del país. Sin embargo, la conducción universitaria y la profesión jurídica son muy masculinas. ¿Explicaciones?

La cantidad de mujeres en la facultad puede deberse a las características de la carrera. En efecto, se trata de una carrera relativamente económica, descentralizada en los estudios, con oferta de cursos amplia, entre otras cosas, lo que permite acomodar los horarios de estudio durante el día con un trabajo y obligaciones familiares.

Si la explicación es razonable, y probablemente sea la más cercana a la realidad de las cosas, ella, sin embargo, no permite explicar el número de mujeres profesoras o con funciones de gobierno universitario. Tampoco permite comprender la escasa relación con la cantidad de mujeres a la cabeza de estudios jurídicos o con posiciones gerenciales en ellos; tampoco el pequeño número de abogadas a cargo de los departamentos de legales de grandes empresas.

¿Cómo, cuándo y por qué se produce ese desfase?

4.1. Los datos

Veamos algunos datos. Los censos disponibles de la Universidad de Buenos Aires (UBA) corresponden a 2011 para estudiantes¹⁸ y docentes.¹⁹ Se trata de cifras que seguramente están superadas pero son una base cierta para ambos conjuntos.

El 60,5% de los estudiantes de esta casa son mujeres. Ello permite inferir que las mujeres deberían devenir el segmento más importante de los graduados, aserto que sólo sería falso si todos los hombres culminaran sus estudios y si solo abandonaran o fracasaran las mujeres en una proporción cercana al 35%. Como se verá, no es el caso.

En 2014, egresaron de la carrera de abogacía 1649 mujeres y 1028 hombres;

.....
17 Abogada y Doctora en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires. Profesora Emérita de la Facultad de Derecho (UBA) y se desempeñó como decana de la Facultad por dos mandatos (2010-2018).

18 <http://www.uba.ar/institucional/censos/Estudiantes2011/estudiantes2011.pdf>

19 <http://www.uba.ar/institucional/censos/Docentes2011/docentes2011-final.pdf>

en 2015, 1345 y 821; en 2016, 1422 y 916; en 2017, 1208 y 793; en 2018, 1368 y 911. Es decir que el 62% de los egresados en 2014-16 y el 60% en 2017-18 son mujeres. En todo caso, junto a este 61% en promedio debe retenerse que son también mujeres quienes ostentan mejores calificaciones²⁰. Cabe recordar que recién en 1911 se graduó la primera abogada, Celia Tapias, que también fue la primera doctora en jurisprudencia titulada en esta facultad.

Al igual que los varones en esta casa, la mayoría de las estudiantes son solteras y sin hijos. Ello también surge del censo UBA. En el posgrado, el 61% son mujeres y en el doctorado el 45%. La mayoría son mujeres de 25 a 35 años, el 46%.

Como los hombres, las mujeres hoy tardan más tiempo en el desarrollo de sus carreras, sustancialmente por los planteos más modernos en los esquemas de vida. También por varios incentivos que ofrece la Facultad -como los programas de intercambio para estudiantes en otras facultades de derecho del mundo, las competencias de alegatos, la posibilidad de hacer más de una especialización y también el sistema de pasantías.-

Estos datos se acomodan rápidamente al esquema de acceso a la educación de las mujeres, a la capacidad para emprender planes de vida y también a las posibilidades de postergar en el tiempo los planes de maternidad que hace 40 o 50 años requerían concretarse alrededor de los 30 años como máximo.

En el claustro de profesores, el 49,5 % somos mujeres. Esto nos coloca entre las cuatro facultades de la UBA con menor número de mujeres profesoras junto con Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo y Ciencias Económicas, ya que la media de la Universidad es de 53,5%.

En el censo 2011 se computan 999 profesores de los cuales 452 somos mujeres y 766 auxiliares de los cuales 422 son mujeres, esto es que se revierte la mayoría preanunciando la tendencia de que seremos mayoría con el paso de un tiempo no necesariamente demasiado prolongado.

El 40,5% de las mujeres no tiene hijos, el 27% tiene 2 y el 20% tiene uno. Estas cifras son elocuentes si las comparamos con las de los varones. Ellos son 30% con dos hijos, 20% sin hijos y 15% con uno y 15% con tres. Esta distribución sigue mostrando el predominio de las tareas de cuidado a cargo de las mujeres, aunque en este caso, no necesariamente se trata de mujeres de la Facultad.

En relación con hombres y mujeres, la franja etaria más importante es la que va de los 30 a los 50 años.

.....
20 Estos datos fueron solicitados a la Secretaría Académica de la Facultad de Derecho de la UBA expresamente para este capítulo.

4.2. Las profesoras

La primera profesora Titular de la Facultad fue Margarita Argúas en 1933, en la materia Derecho Internacional Privado. Ella fue también la primera mujer en llegar a la Corte Suprema de Justicia de la Nación aunque lo hizo en un período *de facto*.

Los modos en que la presencia femenina se refleja en la tarea docente de la Facultad permite completar un poco el cuadro. Hay materias de la carrera de abogacía que son esencialmente femeninas, ello se da en el área de derecho de familia, los derechos civiles (parte general, obligaciones y contratos), derecho ambiental, donde encontramos varias profesoras titulares. En otros ámbitos, la profesoras titulares son pocas aunque crece el conjunto de las profesoras adjuntas. Se trata de las áreas de derecho penal, comercial, laboral, procesal, el práctico de abogacía.

4.3. La conducción

En los órganos de gobierno, se presentan mayores dificultades. La Facultad solo tuvo una decana y una vicedecana. Las secretarías tuvieron mayor protagonismo femenino, sustancialmente en el área académica y de investigación; pero no así en extensión como tampoco en administración.

Estas situaciones reflejan la lentitud de los movimientos de ascenso social y profesional de las mujeres en esta casa y las dificultades para instalar un criterio de género en la elección de la conducción.

El dato puede no ser importante aunque en una comunidad docente de números parejos como la nuestra, parecería lógico que lo femenino como candidatura fuera ordinario. Mas no lo es. En todo caso, como modo de hacer más plena la democracia representativa en que vivimos, el tema merece reflexión.

Sucede que la meritocracia que es el norte de la tarea académica todavía no computa los tiempos femeninos. Aún no hemos entendido que existen etapas vitales en las cuales las mujeres con carrera profesional y académica queremos ser madres y que eso no es un trámite que se resuelve en nueve meses y la licencia por maternidad sino que implica una inversión de tiempos femeninos -y también masculinos- que se prolonga por muchos años. No se trata de delegar en otro la tarea de cuidar a nuestros hijos porque queremos hacerlo, porque nos importa, porque eso forma parte de los intereses de los nueve meses. Queremos además acompañarlos al jardín y hacer la adaptación, ir a las reuniones de padres y a las fiestas. Queremos llevarlos al colegio y ocuparnos de dar de merendar a sus amigos. Queremos salir y compartir con ellos.

Se trata, pues, de no tener que poner entre paréntesis esa experiencia materna para poder seguir en carrera en la ruta de la meritocracia. Se trata de entender, tan

razonablemente, que tenemos otros tiempos en que aprendemos a funcionar con varias pistas en simultáneo; que logramos combinar mamaderas y pañales con la lista de supermercado y con los oradores de un seminario que aún no conseguimos cerrar.

Tampoco el número de mujeres que acceden a la máxima jerarquía docente regular de la UBA es significativo. Las profesoras titulares son, en promedio, sólo un 35% de la planta docente de regulares.

4.4. El necesario enfoque de género

Los estudios de género proveen argumentos respecto de la contribución especial que las mujeres hacemos al Derecho y que elaboramos con criterios de equidad.²¹ Por ello es posible sostener que razonablemente debemos estar mejor representadas. Pero ciertamente, si somos el 50 % de la sociedad y más del 50% de los graduados en Derecho, la paridad no debería encontrar muchas objeciones aunque, ciertamente, no parece concretarse.

No es equitativo que los varones sean casi monopolíticos en la conducción. No hay razones biológicas que conduzcan a sostener que *“ellos están naturalmente mejor dotados que nosotras para la tarea”*. Se trata, por tanto, de lecturas sociales visiblemente discriminatorias de las mujeres.

Claramente, una mayor equidad de género -y en esto voy más allá de las mujeres- gozaría de mayor legitimación en la sociedad y expresaría de modo más acabado la plenitud democrática.

La universidad debe plantearse el enfoque de género como una decisión política a su interior pero también como parte de la tarea de enseñanza, investigación y extensión. La sociedad en que vivimos nos lo exige. Nosotras se lo debemos a las que nos siguen.

Mi llegada al Decanato el 4 de marzo de 2010 hizo que el género fuera mi derecho pero también mi obligación y por eso, en 2011, creamos el Programa Género y Derecho que durante los ocho años de mi gestión buscó visibilizar la cuestión de género y proponer el enfoque de género como transversal en la Facultad.²²

Desde el 2018, el Programa está a cargo de Laura Pautassi y está logrando la realización de talleres de género por departamento de modo de crear una comunidad de profesoras, docentes, graduadas, estudiantes que se interiorizan de

.....
21 Carol Gilligan (1982.) En este punto sigo a Kate Malleon, que no es partidaria de la teoría de la diferencia pero que la describe muy adecuadamente en Malleon (2003). Comenta sobre esto Beatriz Kohén (2007) *“La diferencia vale la pena, a pesar de todo”*.

22 Esta información está disponible en los Informes de Gestión 2010-2017 que se pueden consultar en la página web de la Facultad, <http://www.derecho.uba.ar/institucional/deintereses/informes-de-gestion.php>

criterios y normas²³. La Facultad, que desde los '90 cuenta con un jardín maternal, ahora acaba de inaugurar un espacio de lactancia materna, haciendo más fácil la convivencia de la lactancia y el trabajo.

En 2018, se creó el “Área de Igualdad de Género y Diversidad para Estudiantes”²⁴ dependiente de la Subsecretaría Académica con la principal función de implementar el “Protocolo de Acción Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o de discriminación de género u orientación sexual”, aprobado por el Consejo Superior de la UBA, mediante la Resolución (CS) N° 4043/2015, que regula el modo de intervenir ante denuncias de violencia o discriminación de género u orientación sexual en el ámbito de la Facultad.

Por decisión del Consejo Directivo de la Facultad el 11 de diciembre de 2018²⁵, debe darse la diversidad de género en todos los jurados de grado y posgrado y en los concursos docentes y no docentes.

En el Posgrado, en 2014 comenzó un Programa de Actualización en Género y Derecho²⁶ que dirige Diana Maffía, y en 2018 comenzó el curso independiente, Derechos sexuales y reproductivos. Interrupción voluntaria del embarazo que dirige Nelly Minyersky²⁷. Ambas son feministas reconocidas que han trabajado positivamente por los derechos de las mujeres desde la militancia, la profesión y la academia.

Una Red de Profesoras²⁸, que incluye docentes y profesoras regulares e interinas, se ha conformado en 2017 con la intención de visibilizar su trabajo y de incrementar su presencia en la Facultad.

Los contenidos de género deben ser transversales en el *currículum* universitario. Solo visibilizando las diferencias se puede pensar en cómo superarlas. Eso es también parte de una educación que refuerza la democracia, haciéndola más plena. Esto es, en definitiva, la meta de nuestro trabajo.

.....
23 <http://www.derecho.uba.ar/institucional/programasinstitucionales/genero-y-derecho/>

24 <http://www.derecho.uba.ar/institucional/programasinstitucionales/area-de-igualdad-de-genero-y-diversidad/>

25 <http://www.derecho.uba.ar/derechoaldia/tapa/la-facultad-de-derecho-reafirma-su-compromiso-con-la-equidad-de-genero/+7407>

26 http://www.derecho.uba.ar/academica/posgrados/prog_actua_genero_y_derecho.php

27 Derechos sexuales y reproductivos. Interrupción voluntaria del embarazo. Carga horaria: 30 horas
Horario: Martes de 17 a 20 hs. Docentes a cargo: Nelly Minyersky, Lily Flah, Cynthia Britez, Antropóloga María Perosino, Mónica Pinto, Alicia Ruiz, Mary Beloff, Analía Mas, Nina Brugo, Daniela Fagioli, Soledad Deza, Miriam Smayevsky, Julieta Di Corletto, Florencia Piermarini, Analia Paula Fagioli, Lic. Dolores Fenoy, Lic. Mariana Carabajal, Jenny Durand

28 <https://www.facebook.com/pages/category/Nonprofit-Organization/Red-de-Profesoras-de-la-Facultad-de-Derecho-UBA-153272115487408/>

4.5. Conclusiones

Los datos anteriores permiten sostener que la presencia activa de las mujeres en la Facultad de Derecho de la UBA tiende a incrementarse, que deberíamos tener más profesoras titulares, más mujeres en los cargos de conducción. Sin embargo eso no es inexorable y aunque suceda, debe tener un contenido.

Las barreras culturales al avance de las mujeres incluyen también los límites internos que nos impone la cultura y que tienden a que muchas de nosotras decidamos no participar. Debemos vencer esos límites.

La instalación de la equidad de género requiere de medidas positivas, de cosas que hay que hacer y de aliados estratégicos, de todos aquellos varones que históricamente han apoyado la mayor participación de las mujeres en esta casa. Ellos contribuyen a la legitimidad de nuestra posición.

Por un lado, hay una marcada tendencia en el mundo y también de la comunidad académica de la UBA hacia el logro de la paridad en el trabajo universitario. Las mujeres quieren y deben ser profesoras en todos los niveles en igualdad con los colegas varones y los otros géneros.

El enfoque de género en la enseñanza y en la tarea universitaria en general debe conducirnos a valorar la autonomía de las mujeres y a transformar las hoy desaparejas relaciones de poder.

También la conducción de la Facultad debe pensarse como un ámbito natural de la competencia entre los géneros para el acceso a los cargos de gobierno. Debemos asumir que es natural que tengamos candidatos de distintos géneros compitiendo. Hay que promover la participación de personas de distintos géneros en las listas para el Consejo Directivo, para los consejos de los Departamentos Docentes.

4.6. Referencias Bibliográficas

GILLIGAN, Carol (1982) *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Publisher: Harvard University Press.

MALLESON, Kate (2003) 'Justifying Gender Equality on the Bench: Why Difference Won't Do'. En: *Feminist Legal Studies*, Volume 11, Issue 1 pp 1–24, April 2003

KOHNEN, Beatriz, (2007) "La diferencia vale la pena, a pesar de todo", 8 Revista Jurídica de la Universidad de Palermo, Buenos Aires, 2007.

V. Mujeres, Universidad, Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas

CRISTINA ARRANZ²⁹

5.1. La mujer en la Universidad de Buenos Aires a través del tiempo

Los derechos de las mujeres para estudiar en las Universidades en la Argentina y para ejercer sus profesiones se fueron logrando gracias a algunas mujeres que utilizaron todos los medios a su alcance, tanto solicitudes formales, disputas legales y hasta engaños, para conseguirlo. También fue muy importante la Influencia de lo que sucedía en Estados Unidos y Europa.

Algunos influyentes desde muy temprano en la historia tuvieron la visión de lo importante de extender la educación a las mujeres. Ya en 1810, Manuel Belgrano sostenía, en el *Correo de Comercio*, periódico que fundó hacia fines del Virreinato, que la educación de la mujer era la piedra fundamental de una nueva nación. Belgrano consideró a su vez la necesidad de crear escuelas públicas para niñas.

En 1816, el *Observador Americano*, también publicado en Buenos Aires, destinó una sección permanente a la educación de la mujer. El público femenino de ese periódico formó la Sociedad Amigas del Observador Americano, entablando permanentes polémicas en torno a este tema. En 1816 un artículo afirmaba que *“habrá pocos países en donde debe lamentarse más el descuido de la educación del bello sexo que en nuestras provincias”*. Por otra parte, Sarmiento tomó contacto, no sólo con los debates, sino también con contextos sociales donde la educación femenina había dado importantes pasos. En el diario El Mercurio del 8 de agosto de 1841, afirmaba que *“Chile cuenta también entre los motivos de su dicha actual y sus esperanzas de grandeza y prosperidad futura, con la dulce satisfacción de ver establecida y propagada en su seno la educación del bello sexo”*. Se contactó con feministas como Mary Peabody de Mann en Estados Unidos, país donde se estaba viviendo un clima de reivindicaciones y

.....
29 Bioquímica, Decana de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la UBA, por segundo mandato, Profesora Titular de la Cátedra de Fisiología de la Facultad de Farmacia y Bioquímica, UBA. Investigadora CONICET. Directora de la Maestría Internacional en Ciencias Biomédicas de la Universidad de Buenos Aires y la Universidad de Friburgo, Alemania.

de reclamos de las mujeres y donde incluso las mujeres estaban accediendo a la educación universitaria (Palermo, 2006).

En Argentina, en 1870 se crean las escuelas normales que se constituyeron en una experiencia exitosa de educación secundaria para las mujeres y prepararon el camino para la demanda de estudios universitarios por parte de ellas.

Desde la creación de la Universidad de Buenos Aires en 1821, pasaron más de 60 años para que en 1885 Elida Passo se reciba de farmacéutica en la entonces Escuela de Farmacia de la Facultad de Ciencias Médicas, siendo la primera graduada universitaria de América del Sur (Barrancos, 2007). Así, las orientaciones más frecuentes para las mujeres de esa época eran la farmacia, la obstetricia y ser maestras. En su deseo de ser médica y lograr la matrícula de ingreso a la carrera, Passo tuvo que interponer un recurso judicial. Se convirtió, entonces, en la primera mujer en ingresar a la Facultad de Medicina de la UBA. Lamentablemente no logro su cometido, pues cuando cursaba el 5to. año de la carrera, falleció a causa de tuberculosis. Pero abrió el camino para que unos años después pudiese ingresar y culminar su carrera Cecilia Grierson, la primera mujer recibida de médica en 1889. En el siglo XIX, tres mujeres se recibieron de farmacéuticas y aspiraron luego a la Medicina: la ya conocida por nosotros Elida Passo, Julieta Lanteri, recibida en 1897, y Fanny Bache Banhardt, graduada un año después. Estas dos últimas se recibieron de médicas en el siglo XX (Palermo, 2005).

A pesar de estos antecedentes, claramente las mujeres no eran consideradas ciudadanas con los mismos derechos que los hombres. Muy difíciles fueron los intentos de estas primeras mujeres para acceder a la docencia universitaria o a la investigación. Si lo lograban era en la escala más baja de las estructuras académicas. En este sentido, es de destacar a la Dra Rosa D'Alessio Carnevale de Bonino, fundadora del Museo de Farmacia de la Facultad de Farmacia y Bioquímica. Obtuvo en forma sucesiva los títulos de Farmacéutica (1929), Bioquímica (1933) y Doctora en Bioquímica y Farmacia (1936) de la Universidad de Buenos Aires. Durante cuarenta y dos años ejerció la docencia en la cátedra de Química Analítica Funcional de Medicamentos Orgánicos, en 1953 fue nombrada profesora titular por concurso, la primera mujer que alcanzó tan alto cargo en el ámbito de la Facultad de Medicina y sus escuelas (UBA, 2004).

Otra investigadora notable de destacar fue la Dra. Rebeca Guerschman recibida de Farmacéutica y Bioquímica en la Escuela de la Facultad de Medicina en 1921. Formó parte del grupo de investigación del Dr. Bernardo Houssay. Lo destacable de esta investigadora, es que en 1954 hizo pública por primera vez su hipótesis acerca de la analogía entre la toxicidad del oxígeno y los efectos de la radiación X en su publicación en la revista Science, un breve artículo de sólo cuatro páginas titulado "*Oxygen poisoning and X-irradiation: a mechanism in common*". Este artículo marcaría "un antes y un después" en la investigación biomédica.

No queda claro si la condición femenina de la Dra. Gerschman fue un factor importante para el rechazo hacia sus teorías, inicialmente experimentado por la comunidad científica. Ella tuvo perseverancia y visión científica y se elevó sobre cualquier barrera. En esa época seguramente se aceptaba a las mujeres más como colaboradoras, que como gestoras de la investigación, en la actualidad esto ya no sucede. La Dra. Guerschman fue considerada para el premio Nobel unos años antes de su fallecimiento. Relacionado con las hipótesis postuladas por ella y su línea de investigación en este año fue otorgado el premio Nobel de Medicina (2019) a los Dres. W Kaelin, G. Semenza y P. Ratcliffe por sus descubrimientos de como las células se adaptan a los contenidos de oxígeno al que se ven expuestas y su relación con diferentes patologías.

En la Argentina, Rebeca Gerschman fue la única mujer incluida entre los quince científicos destacados cuyos retratos pueden apreciarse en el Salón Científicos Argentinos del Bicentenario de la Casa Rosada, inaugurado el 1° de setiembre de 2009. Estas son algunos ejemplos de mujeres brillantes relacionadas con la historia Facultad de Farmacia y Bioquímica.

5.2. Situación de la mujer en la UBA y en el sistema científico hoy

Las cifras publicadas de la Universidad de Buenos Aires nos muestran que hay mayor número de profesores varones que mujeres (56,5% vs. 43,5%), pero en docentes auxiliares esta relación se invierte (42,4% vs. 57,6%). Si se considera otra variable que es el número de hijos es interesante observar que el número de mujeres que alcanzan el grado de profesora y el de varones es similar cuando no tienen hijos, siendo algo mayor el de mujeres y estas cifras se invierten cuando el número de hijos es de dos o tres.³⁰ Si bien últimamente, en general, ha cambiado el papel del hombre con respecto a la crianza de sus hijos, claramente el compromiso de la mujer en los primeros años sigue siendo mayor y no deberían, en mi opinión, perturbarse por eso aunque les retrase su desarrollo profesional unos años.

No todas las unidades académicas en la UBA tienen igual perfil de sus docentes. En el caso de la Facultad de Farmacia y Bioquímica, en la que estudié y en la cual soy Profesora, las cifras son 72,3% de docentes mujeres y el 27,7% de hombres. Por otra parte, las cifras también son bastante alentadoras si evaluamos la inserción de las mujeres en el ámbito científico en la Argentina. Viendo las cifras de investigadores del CONICET, observamos que aumentó notablemente el número de investigadoras en los últimos años siendo del 53.5%, sin embargo, cuando observamos la distribución por sexo de investigadores superiores,

.....
30 Universidad de Buenos Aires [en línea] <[http:// www.uba.ar](http://www.uba.ar)>

máxima categoría, vemos que 157 son hombres y 47 son mujeres.³¹ También hay diferencias por áreas dado que en Ciencias Biológicas y Salud y Ciencias Sociales y Naturales, el porcentaje de mujeres investigadoras es mayor.

Sin embargo, según un informe de la UNESCO³², en el mundo las mujeres constituyen una minoría en el universo de la investigación. Tienen acceso más restringido al financiamiento y están menos representadas en la universidades de prestigio. Todo esto les da desventajas para realizar publicaciones de alto nivel científico. Según este informe, el porcentaje de investigadoras mujeres en el mundo es del 28,4%, aunque la distribución no es pareja, en América Latina es de un 53%, en Europa de 40%, en Argentina 53% y en EEUU 32% para dar algunos ejemplos. Aunque las mujeres han logrado la paridad en el estudiantado que cursa estudios superiores en ciencias a nivel global, solamente representan el 43% de los estudiantes que obtienen un doctorado. La disparidad entre los sexos se agudiza en el escalón siguiente, dado que un porcentaje mucho menor del personal de investigación en el mundo son mujeres. Además, el acceso de las investigadoras a fuentes de financiación de su actividad es más reducido que el de sus colegas varones tal vez por ser minoría en las universidades prestigiosas. También son minoritarias en los puestos de mayor responsabilidad, tanto en los consejos directivos que administran las instituciones científicas como en los que regentan las universidades.³³

Las regiones del mundo que cuentan con más investigadoras son Europa Sudoriental (49%) y el Caribe, Asia Central y América Latina (44%). Cabe destacar que en los Estados Árabes las mujeres representan el 37% del personal de investigación, un porcentaje superior al observado en la Unión Europea (33%). Algunos países están aplicando estrategias destinadas a contrarrestar la disparidad entre los sexos. Alemania, por ejemplo, estableció en 2013 una cuota de un 30% de mujeres en los consejos de administración de empresas. Japón, por su parte, está tratando de que por el sistema de asignación de becas se aumente la proporción de mujeres en el personal de investigación, así como en el dedicado a la docencia.

Según una publicación científica sobre cifras de Estados Unidos con respecto a la diferencia de género en investigación considerando publicaciones en 285 campos del conocimiento, las publicaciones con mujeres como primeras autoras están menos representadas en matemáticas, ingeniería, economía y computación (se trabaja con cosas) y sobrerrepresentadas en ciencias de la vida, psicología y

.....
31 CONICET [en línea] <<http://www.cifras.conicet.gov.ar>, 2018.>

32 UNESCO [en línea] <<https://es.unesco.org/news/investigacion-es-clave-conseguir-objetivos-del-desarrollo-sostenible-segun-informe-unesco>>

33 UNESCO [en línea] <<https://es.unesco.org/news/investigacion-es-clave-conseguir-objetivos-del-desarrollo-sostenible-segun-informe-unesco>>

ciencias sociales (se trabaja con personas). Los autores concluyen que no hay igualdad de género en la investigación científica (Thelwall, et al, 2018).

Esta tendencia de las mujeres de destacarse en algunas áreas y no en otras puede deberse a la formación desde la niñez donde se las orienta en la escuela, en los juguetes y en los juegos. En otro campo de estas observaciones podemos preguntarnos cómo se considera a las mujeres al momento de darles reconocimientos. Un ejemplo es el Premio Nobel donde están representadas diferentes áreas y temas. Desde sus inicios solo el 5% fueron otorgados a mujeres. El premio Nobel de economía 2019 se le otorgó Esther Duflo y es la segunda vez que la Academia Sueca otorga este premio a una mujer en su historia en el área de Economía.

Saliendo de las cifras quiero exponer otro punto de vista en esta cuestión de la igualdad de género en el ámbito de la salud. Puedo decir que no comparto el concepto de la igualdad entre el hombre y la mujer. Somos diferentes, y también quiero aclarar alguna cuestión. El sexo de un individuo esta genéticamente determinado y somos diferentes. El género está dado por las influencias psicosociales y culturales y ambientales, especialmente hormonales y otros factores, el entorno donde se desarrollan los individuos y los genes que se expresan. La interacción con el medio externo e interno sesgada por el sexo modifica la arquitectura y actividad del cerebro promoviendo diferencias de comportamiento entre los géneros. Las diferencias de género han sido consideradas en las Ciencias Sociales, pero, en general no ha sido relevante en la investigación biomédica.

Las investigaciones biomédicas, tanto investigaciones clínicas como básicas, en modelos experimentales de animales, son realizadas principalmente en el sexo masculino. Lo mismo ocurre con los meta análisis y revisiones sistemáticas. Esto indica que las evidencias obtenidas, que en muchos casos son tomadas para las estrategias terapéuticas, están, en general, demostradas y se cumplen para los hombres. Esto claramente podemos considerarlo como una falta de consideración hacia el sexo femenino y se puede afirmar que por años ha representado un descuido hacia las mujeres, siendo perjudicial para un adecuado acceso a la salud.

En el pasado, las mujeres no fueron incluidas en la mayoría de los estudios clínicos. Hace más de dos décadas, en Estados Unidos, el National Institute of Health (NIH) estableció la Oficina de Investigación sobre la Salud de la Mujer, en reconocimiento de que excluyendo subgrupos específicos en las investigaciones se produce conocimiento que sólo ayuda a una parte de la población, y se estaban refiriendo en parte las mujeres. Se empezó a garantizar que se abordaran cuestiones de salud pública más amplias relacionadas con el sexo y el género. Desde que se establecieron estas oficinas, se han realizado progresos significativos en este tema.

En el área de la salud, puede haber diferencias entre hombres y mujeres en la respuesta a los diferentes tratamientos. Existen diferencias entre sexos en la

fisiología que pueden traducirse por ejemplo en diferencias en la farmacocinética y/o en la farmacodinamia para fármacos específicos. Es importante determinar son clínicamente relevantes, ya que puede resultar en diferencias en la seguridad y/o eficacia de los tratamientos farmacológicos.

En 2014, la Administración de Alimentos y Medicamentos de los Estados Unidos (FDA) inició una dosificación distinta basada en el peso para mujeres y hombres. En ese momento, el zolpidem era el único medicamento que tenía dosis basadas en el sexo. Esto demuestra la importancia de reconocer el sexo como una variable que puede contribuir a diferentes respuestas a los medicamentos en los pacientes. Por otra parte, hay consideraciones para la inscripción y retención de mujeres en los ensayos clínicos, el diseño de ensayos y las expectativas de las revistas científicas que pueden ayudar a cerrar algunas de las brechas existentes que todavía se ven hoy en día.

Para lograr este objetivo es importante el aporte de los responsables de la formulación de políticas públicas, de los profesionales de la salud, de los educadores, de las agencias de financiamiento entre otros. Al promover la equidad en la salud mediante el desarrollo de requisitos de investigación para el diseño y análisis de ensayos clínicos y la mejora de la comprensión de cómo los resultados clínicos se ven afectados por el sexo, se pueden lograr avances adicionales en la salud de las mujeres (Liu, y Mager, 2016).

En la actualidad, que se va hacia una medicina personalizada, resulta muy importante evaluar e investigar las diferencias entre sexos en la biología, en la fisiología, en la respuesta a drogas y fármacos, entre otros, porque efectivamente hay diferencias entre los sexos. Afortunadamente esto también está cambiando, hoy hay congresos científicos en cuyos temas se puntualiza la diferencia entre sexos en diferentes patologías y por otra parte, en las publicaciones científicas se requiere cada vez más que se evalúe la diferencia entre sexos en los resultados de las investigaciones.

El conocimiento de estas diferencias puede también impactar en otras cuestiones, que están fuera de la investigación científica, las culturales, las políticas, la educación y desarrollo y la innovación entre otras. En la Unión europea las últimas cifras indican que las mujeres tienen un salario 16% menor que los hombres. En el programa de estrategias para la igualdad de géneros 2016-2019 se reafirmó la obligatoriedad de continuar el trabajo de promover la igualdad entre hombres y mujeres teniendo en cuenta 5 áreas prioritarias: i) aumentar la participación de la mujer en el ámbito laboral y la igualdad económica entre hombres y mujeres; ii) reducir la brecha en los salarios, iii) promover la igualdad en los espacios de decisión, iv) combatir la violencia de género y v) proteger y acompañar a las víctimas. (Unión Europea, 2016). Según el INDEC en la Argentina el monto de los sueldos que perciben las mujeres es 27% menor que los hombres.

Otro ejemplo de políticas sobre igualdad de género es que la Comisión Económica para Latinoamérica y el Caribe³⁴ de Naciones Unidas estableció la Agenda 2030 y la Agenda Regional de género. En este documento se establecen los Objetivos del Desarrollo Sostenible a la luz de los desafíos y prioridades para la igualdad de género y los derechos y la autonomía de las mujeres en América Latina y el Caribe (Bidegain Ponte, 2017).

5.3. La experiencia de la Facultad de Farmacia y Bioquímica

La historia reciente de esta Facultad está caracterizada por la no discriminación por género. Como ya me referí al hablar de Elida Passo, primera mujer egresada de en la Universidad de Buenos Aires de Farmacéutica, la Facultad de Farmacia y Bioquímica volvió a hacer historia dado que en los casi 200 años de historia de la UBA la primera decana mujer fue en la Facultad de Farmacia y Bioquímica, la Dra. Juana Pasquini (1986-1990). Después la Facultad tuvo otra decana mujer la Dra. Regina Wikinski por dos períodos consecutivos (1998-2006) y yo fui elegida Decana con el apoyo de muchísimas personas, de profesores, de graduados, alumnos en 2014 y reelegida en 2018 para ocupar este cargo, por lo cual creo que esta facultad en ese sentido es un ámbito diferente donde nosotras las mujeres fuimos ganándonos los espacios.

En lo personal no sentí que ser mujer fuese una barrera para avanzar en mi carrera y llegar a este importante cargo de gestión dentro de la Universidad. Si bien es cierto que en algún momento el hecho de ser hombre en mi facultad se lo consideraba importante para desarrollarse en el ámbito académico y científico. Cuando ingresé con ayudante alumna en mi cátedra, la mayoría eran hombres, sobre todo los que ocupaban los cargos más altos, y realmente se consideraba importante tener una cátedra con tantos docentes hombres y sobre todo con dedicación exclusiva.

5.4. Reflexiones finales

Estamos viviendo una época histórica en la cual las mujeres tienen la oportunidad de emprender y de tomar posiciones de liderazgo que antes eran impensables. Lamento que todas las acciones que se realizan y la mayor visualización de la discriminación y acoso hacia las mujeres no hayan podido disminuir los casos de violencia y femicidios.

Considero que el mayor desafío es no perder la condición de mujer solo por querer llegar. Ser mujer tiene ventajas extras, ser intuitiva, tener otra perspectiva de las

.....
34 Disponible en <https://www.cepal.org/en>

cosas y además el no detenerse ante la adversidad, no limitarse. Creo que las mujeres podemos llegar compitiendo de igual a igual con el hombre. Por lo que el desafío es tratar de cambiar la realidad para construir una sociedad más sana para terminar con las desigualdades, tener los mismos derechos y oportunidades, creer en nosotras y saber que podemos hacerlo, y que no nos paralicen las posibles limitaciones. No necesitamos que nos regalen nada solo necesitamos que no nos impongan barreras.

Desde otro punto de vista, en los grupos, el balance de los géneros mejora la comunicación, la creación de ideas, mejora el análisis de los resultados y el reconocimiento de las necesidades del grupo. Ninguno es más inteligente o intelectualmente superior, todos tienen estilos y actitudes diferentes a la hora de entender los problemas o cuestiones.

5.5. Referencias Bibliográficas

BARRANCOS, Dora (2007). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires, Editorial Sudamericana.

BIDEGAIN PONTE, Nicole (2017) *Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género: sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe*. En Serie Asuntos de Género, No. 143. Santiago de Chile, Comisión Económica para Latinoamérica y el Caribe (<https://www.cepal.org/>) de Naciones Unidas

LIU, K. A. y Mager, N. A. (2016) *Women's involvement in clinical trials: historical perspective and future implications*. *Pharmacy practice*, 14(1), 708. doi:10.18549/PharmPract.2016.01.708, 2016.

PALERMO, Alicia Itatí (2006). *El acceso de las mujeres a la educación universitaria*, *Revista Argentina de Sociología*, vol. 4, núm. 7, noviembre-diciembre, 2006, pp. 11-46

PALERMO, Alicia Itatí (2005). *Mujeres Profesionales que Ejercieron en Argentina en el Siglo XIX*. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 12, núm. 38, mayo-agosto, 2005, pp. 59-79).

THELWALL, Mike; BAILEY, Carol; TOBIN, Catherine et al, (2018) *Gender differences in research areas and topics: An analysis of publications in 285 fields.*, 2018, eprint arXiv:1809.01255 [cs.DL]

Universidad de Buenos Aires (2004). *Revista Encrucijadas* [en línea] <<http://www.uba.ar/encrucijada/junio4>>, 4 junio de 2004.

Unión Europea (2016) [en línea], *Strategic engagement for gender equality 2016-2019* Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission), <<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained>, 14/03/2016

VI. Deudas de la democracia universitaria. Reflexiones desde las Ciencias Sociales sobre las políticas de género

CAROLINA MERA³⁵

A 100 años de la reforma universitaria, me propongo reflexionar sobre las Ciencias Sociales en relación a los desafíos que nos plantean las políticas y perspectivas de género en la actualidad. Parto de la experiencia como mujer investigadora del área de estudios migratorios, pero sobre todo la trayectoria en distintos puestos de gestión académica en la Universidad de Buenos Aires y en el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Este recorrido me convoca a reactualizar la pregunta sobre la transformación de la institución universidad, desde la necesidad de promover y profundizar la perspectiva de género y de derechos humanos.

Hace 100 años, los reformistas renovaron las estructuras y objetivos de las universidades, produciendo un cambio cultural democratizador que abarcó: el cogobierno estudiantil, la autonomía universitaria, la libertad de cátedra, la investigación como función de la universidad, y la extensión universitaria como manifiesto del compromiso con la sociedad, entre los más relevantes. El movimiento reformista y su manifiesto, quedaron como íconos del gran momento democratizador de la universidad, sin embargo, se trató de una transformación que a los ojos de la Argentina de hoy, resulta por demás inacabada. Y nos preguntamos, ¿dónde estaban las mujeres en aquellos días de agitación?

Entendemos que se trata de grandes transformaciones en la constitución de los campos disciplinares y de las instituciones. En este sentido, las rupturas, fracturas y golpes que las Ciencias, particularmente las Ciencias Sociales han sufrido a lo largo de la historia en nuestro país y en la región, provocaron el éxodo de docentes, la interrupción de proyectos y equipos desmembrados, entre otros, no son ajenos a esta reflexión. Cuando se interrumpen los procesos, cuando se atenta contra la formación de estudiantes, investigadores y profesores se interrumpen las continuidades de las investigaciones pero sobre todo se atenta contra la cons-

35 Licenciada en Sociología (UBA), Doctora en Antropología Social y Etnología Urbana, por la Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, París y Doctora en Ciencias Sociales, por la UBA. Profesora Titular de Sociología de las Migraciones Internacionales (UBA-FSOC). Investigadora del Instituto de Investigaciones Gino Germani, del cual fue su directora. Actualmente se desempeña como Decana de la Facultad de Ciencias Sociales (2018-2022).

trucción de campos de conocimiento, se interrumpe la posibilidad de debates, de conflictos, de creación de reglas y criterios dentro y entre las disciplinas, de construcción de consensos y avances en los derechos de unos y otras. La censura, la anulación y cierre de los espacios de reflexión (como ocurrió con las carreras de sociología y facultades de humanidades en general) repercutió muy negativamente en las mismas prácticas de investigación y producción de conocimiento, donde el tema mujeres, géneros y sexualidades fue parte de estas censuras.

Con la recuperación de la democracia en la región, vuelve un resurgir de la universidad y las ciencias sociales, en muchos casos enriquecida por las experiencias biográficas de quienes regresaban de los exilios. Más de 30 años de re construcción del campo y de las disciplinas de conocimiento, con muchos avances, y algunas alertas, en el cual el tema de la equidad de género en nuestros lugares de trabajo -docentes y no docentes- así como de la producción científica de mujeres, se haría esperar algunas décadas.

En este sentido, la reflexión debe dar cuenta de la relación entre el sujeto histórico “mujeres” que contribuyó a producir cambios fundamentales, en los tiempos más recientes de nuestras democracias, y la concepción del conocimiento como bien público, recuperando la perspectiva de género como objeto y sujeto de nuestras prácticas. Esto conecta a la universidad con debates actuales, agendas y actores que cambian la forma de mirar, percibir, pensar y crear el mundo. No porque no haya otras como la referente a problemas ambientales, a derechos humanos, a migrantes y desplazados y nuevos actores de la economía, entre otros, sino porque considero hoy que los temas de género y disidencias están muy presentes en el ámbito de la investigación en ciencias sociales y en la vida de nuestras aulas.

La comunidad universitaria y científica está protagonizando debates integrales, articulados con todo el sistema educativo de ciencia y tecnología en pos de valores, habilidades, destrezas y capacidades para producir, construir y transferir conocimientos en beneficio de la sociedad. Así, el tema género y disidencias se vuelve un gran desafío para la educación superior y el sistema universitario que se da en un marco de desarrollo general de ampliación de derechos. Si hace 100 años la libertad de cátedra, el cogobierno y el compromiso de la universidad con la sociedad eran baluartes revolucionarios, sin duda, esos baluartes hoy aparecen guiados por la necesidad de reconocimiento de las mujeres como un actor indispensable de las universidades y por supuesto, la lucha por la igualdad en muchos aspectos de la vida académica y universitaria.

Estos cambios, al igual que los de 1918 y 1919, se dan en sintonía con tendencias nacionales y mundiales que se materializan en movimientos y regulaciones de organismos internacionales, y de los Estados nacionales. Esto incluye a las mujeres tanto en el debate acerca de la utilidad o no de la producción cultural y científica como en el de las formas de producción y circulación de lo que producimos – incluyendo temáticas, formas de difusión, divulgación e incidencia de estos conocimientos.–

En las últimas décadas en Argentina, con distinta intensidad en los diferentes momentos democráticos, se incentivaron fondos públicos y créditos para investigación, se promovió la formación e incorporación de investigadores al sistema científico y universitario, se promovieron y consolidaron redes nacionales, regionales y globales de circulación y socialización del conocimiento, se estructuraron e incentivaron las carreras científico-tecnológicas, se crearon leyes que garantizaron y pusieron en marcha programas de inversión pero también consolidaron comunidades académicas. Todo esto en el marco de un gran impulso desde la década del 2000, con la creación de un Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, que consolidó y promovió las políticas en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), la ampliación de la carrera del investigador científico en todo el país, en las cuatro grandes áreas del conocimiento, ampliando la política de derechos de investigadoras mujeres, y lo que es de gran importancia también, el rejuvenecimiento de la planta de investigadores del organismo.

En estos procesos de democratización política del conocimiento, de preservación y promoción de la diversidad y pluralidad de voces, de valorización de otros saberes, de formación de capacidades críticas, y de reflexión sobre nuestras propias condiciones de vida, el lugar de las mujeres adquiere una relevancia significativa.

En este aspecto, las Ciencias Sociales tienen mucho que aportar tanto desde la reflexibilidad y auto-reflexibilidad propia de la comunidad universitaria y científica, como desde la posibilidad de promover un debate epistemológico para la construcción de herramientas que renueven y planteen alternativas a la producción de conocimiento, propulsando usinas de pensamiento crítico e innovador, en este caso que introduzcan las perspectivas de género.

En Argentina, desde el retorno de la democracia, en 1983, se ha extendido enormemente el reconocimiento de derechos en distintos ámbitos de la vida social. Diversidad sexual. Identidad de género. Obligatoriedad de la educación inicial. Aborto no punible. Lucha contra la violencia de género. Muerte digna. Matrimonio igualitario. Ley de Parto Respetado, Maternidades seguras y Plan Nacer. Programa Nacional de Salud sexual y integral. Ley de trabajadoras de casas particulares y jubilación de amas de casa. Moratoria previsional para amas de casa y todas las mujeres en edad de jubilarse. Asignación Universal por Embarazo y Asignación Universal por Hijo. La Ley de fertilización asistida. Desmanicomialización. Despenalización del consumo de drogas. Reconocimiento del derecho a una vivienda adecuada. Reconocimiento de la migración como un Derecho Humano, circulación libre y abierta del conocimiento. Son algunas de las muestras de los logros alcanzados al respecto. Estos procesos -en los cuales las Ciencias Sociales hicieron importantes aportes- significaron avances fundamentales para la calidad de vida de las mujeres y las disidencias en particular, y para la democracia en general.

Retomemos entonces la inclusión en la reflexión de la perspectiva de género y la experiencia de los movimientos de mujeres, que en nuestros países impactan en la forma de mirar, percibir, pensar y crear el mundo. Hoy, ante el avance indiscutible del movimiento de mujeres, y las relecturas de los procesos históricos, es significativa la ausencia de mujeres en la historiografía de las universidades, así como su no presencia en el movimiento reformista, aún cuando se trató de un momento muy activo del movimiento de mujeres en nuestro país y en América Latina. La “democratización de las universidades” se llevó adelante, desde el discurso oficial, “sin mujeres”. A pesar de las revistas, manifiestos, asociaciones, redes internacionales y congresos de las activistas de la época, éstas no tuvieron impactos entre las movidas reformistas, ni lograron imponer sus reivindicaciones entre las demandas de aquella época.

Ahora bien, las transformaciones de los órdenes público, privado e íntimo que la sociedad viene experimentando, explican las transformaciones que aparecen en este sentido. Cambios que no son ajenos a la vida en nuestras facultades, a nuestras aulas, estudiantes, docentes y nodocentes. El impacto del movimiento de mujeres y de la disidencia sexual llevó a cuestionar acciones y situaciones naturalizadas de violencias y a sacar a la luz procesos invisibilizados. Así, comenzaron a crearse instrumentos legales e institucionales para el abordaje de la problemática en las universidades. Las investigaciones en ciencias sociales tuvieron y tienen un rol fundamental en los debates públicos, en la producción de conocimientos teóricos e investigaciones aplicadas, así como en las acciones de vinculación respecto a la agenda de derechos vinculados a estos cambios sociales. En relación a estas transformaciones observamos especial relevancia en dos sentidos. Por un lado la presencia de mujeres en ciertas estructuras, y por otro lado, las temáticas de las investigaciones y contenidos de las mismas.

La presencia de mujeres en ámbitos de estudiantes, de docentes, de nodocentes y de gestión en las universidades es reflexión hoy de y en las Ciencias Sociales. El mundo de la educación excluyó inicialmente a las mujeres que fueron incorporándose muy paulatinamente. Recordemos que, por ejemplo, hablando de la educación media y superior, se trató desde los inicios de un modelo de educación que recién en el siglo XVII comenzó a incluirlas. Y en el siglo XVIII y principios del siglo XIX se explicitó la necesidad de que recibieran educación escolar sólida, sistemática y completa, similar a la de los hombres.

Pero desde entonces los tiempos han cambiado mucho, las sociedades y sus mujeres. Así, en la actualidad nadie discutiría la equidad de género en el ámbito educativo en sus tres niveles. Vemos en el contexto internacional compromisos establecidos por los gobiernos alrededor de acuerdos internacionales como el programa de Educación Para Todos de UNICEF, los Objetivos de Desarrollo

del Milenio de la ONU (ODMs) y las Metas 2020 de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) que promueven contextos adecuados para avanzar en la expansión de la educación desde una perspectiva de derechos e igualdad de género. Estas políticas fueron también acompañadas por los estados nacionales. En América Latina y Argentina los números marcan cada vez más una situación de igualdad entre inscripción/ingresos de hombres y mujeres. Sin embargo, una mirada crítica y atenta que observe sutilezas y matices dará cuenta fácilmente que si bien la información estadística ubica favorablemente a las mujeres en educación media y superior la discriminación se sostiene a nivel de las currículas, de las prácticas en las aulas, oficinas y consejos, ámbitos de gobierno, en las orientaciones que toman en el marco de las ofertas de especialización de los sistemas educativos, pero también en los circuitos y formas de circulación y visibilización de sus producciones como en Congresos académicos, conformación de Comités de selección y viajes académicos, donde claramente aparece muy disminuida la presencia femenina.

Además la discriminación también se reproduce en las prácticas no visibles del sistema educativo, a través de lenguajes y expresiones, comportamientos, sentidos comunes y expectativas que refuerzan estereotipos de género que retroalimentan los modelos de división sexual del trabajo. De alguna manera, las Universidades replican a su interior estos mecanismos. Existe una cultura institucional y política que es aún patriarcal y que desprecia de las capacidades de las mujeres para ocupar posiciones de poder. Ahora bien, la situación en nuestros países, desde la perspectiva de la equidad de género, no responde a un modelo de exclusión total de las mujeres a accesos a la educación y al trabajo. Sin embargo, persisten patrones discriminatorios que afectan a las mujeres en contextos específicos. Además, existen efectos encadenados de discriminaciones en el desarrollo de los ciclos de vida, durante los cuales las desigualdades se mantienen y, en la mayoría de los casos, se profundizan, como en el caso de las mujeres madres en la carrera científica.

Sin duda una de las problemáticas de mayor peso para lograr la igualdad de género en el ámbito científico es la carencia de estrategias para conciliar trabajo y familia. De esta manera, quienes trabajan/trabajamos por integrar la perspectiva de género en los procesos académicos y administrativos, y por promover políticas de equidad de género, solemos enfrentar/enfrentarnos a estructuras administrativas y organizacionales que frenan estos intentos. Mucho se ha avanzado con los protocolos, sin embargo, siguen siendo comunes los casos que no se resuelven en ese marco normativo y siguen priorizando patrones de exclusión basados en las estructuras conservadoras y patriarcales de nuestras universidades. Por ejemplo, en la UBA, estudios realizados muestran la continuidad de pautas que dificultan el acceso de mujeres a los puestos claves en la toma de decisiones político, académico-científicas y laborales. Las mujeres siguen siendo una minoría en ámbitos de gestión, de gobierno y no sólo la poca presencia de mujeres sino también porque

sus presencias disminuyen considerablemente en ciertas posiciones de la carrera académica, además de existir procesos de feminización de algunas áreas de gestión y administrativas. Se ha avanzado en algunas líneas de trabajo.

El Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual fue aprobado por el Consejo Superior de la UBA en el año 2015, y desde entonces tiene aplicación descentralizada en cada Unidad Académica. En el caso de la Facultad de Ciencias Sociales se creó el Grupo Interdisciplinario “No a la violencia de género” en julio de 2016, y en marzo de 2018 la Subsecretaría de Políticas de Género. Así, la Facultad de Ciencias Sociales asumió el compromiso para promover las políticas de equidad de género en todas sus aristas. Por un lado se trabajó en jerarquizar y transversalizar la perspectiva de género en sus prácticas y políticas a través de la conformación de espacios y dispositivos institucionales y en la realización de actividades organizadas para la sensibilización y reflexión, acompañadas y/o fortalecidas por dicha Subsecretaría desde sus inicios. Se puso énfasis en elaborar y profundizar políticas orientadas a la construcción de una Facultad que asuma su labor en docencia, investigación y extensión en sintonía con la perspectiva feminista. Se ofreció el Programa de Actualización en Comunicación, Géneros y Sexualidades (PACGES), la “Diplomatura en Promoción de Políticas de Género y Abordaje a las Violencias” desarrollada conjuntamente con la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), la publicación N° 14 de Sociales en Debate: “Marea verde. Lo que el debate nos dejó”; la aprobación de un régimen especial de cursada para estudiantes embarazadas y estudiantes madres y padres; la creación de una Consejería de salud sexual integral en el ámbito de la Facultad, aprobada por unanimidad del Consejo Directivo en octubre de 2018, el proyecto para la incorporación de la perspectiva de género en todos los programas de las materias que componen el plan de estudios de las cinco (5) carreras de la Facultad; el reconocimiento del lenguaje inclusivo en las producciones de grado y posgrado; y la creación del Circuito Feminista de Sociales (CirFem) que insta a las cinco (5) direcciones de carrera a ofertar cada cuatrimestre al menos dos (2) asignaturas propias que trabajen de forma específica la temática de feminismos, diversidad, estudios de géneros, sexualidades y afines, para ser incluidas en una oferta común a todas las carreras. El CirFem se pensó como un espacio de formación continua que funciona en paralelo al proceso de transversalización de la perspectiva de géneros en todos los programas de las materias que componen los planes de estudios de la Facultad, incluyendo, como dijimos, las carreras, los profesorados y los ciclos de formación de posgrado de la Facultad.

Esta política de una Unidad Académica es posible porque hay una decisión política habilitada por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), y la Universidad de Buenos Aires (UBA), que van acompañando los cambios desplegados

por la sociedad y los movimientos de mujeres. Por otra parte, los mismos se dan en sintonía con los acuerdos internacionales y regionales que nuestro país ha adoptado referentes a los derechos de las mujeres, como el Programa de Acción de la Conferencia sobre Población y Desarrollo de El Cairo; la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, tomando los ejes de: Mujer y pobreza; Mujer y Salud (violencia contra la Mujer, derechos sexuales y reproductivos y trata y tráfico de personas); la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención De Belem do Para); el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de Mujeres y Niños/as.

En el contexto interno, desde la recuperación de la democracia y en el marco de ampliación de derechos antes mencionado, se retomó la agenda impulsada por el movimiento de mujeres focalizando primero en temas como el divorcio, la patria potestad compartida, la salud sexual y reproductiva, la violencia hacia la mujer, y luego temas como pobreza, paridad política y educación para la igualdad. Así, en el 2006 se promulga la Ley Nacional de Educación 26.206 y la sanción de la ley 26.150 que crea el Programa Nacional de Educación Sexual Integral. Así, la sanción de la Ley de Educación Sexual Integral (ESI) y la creación del Programa de Educación Sexual Integral (Ley N° 26.150) constituyen hitos legislativos en lo que respecta a vinculación entre formación y acceso a una salud sexual integral, y que son una invitación y un desafío todavía pendiente para el desarrollo de espacios dedicados a la promoción de saberes y habilidades relativos a la salud sexual de las personas en el nivel superior de educación, lo que tiene/tendría un impacto sensible sobre las condiciones de vida, trabajo y desarrollo de las mujeres.

Estas normativas, sumadas a las conquistas de movimientos feministas y del colectivo LGBT, como la de “Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra las Mujeres” en el 2009; la ley de “Matrimonio igualitario” en el 2010 y la ley de “Identidad de género”, el impacto de las movilizaciones del Ni Una Menos del 3 de junio 2015, 2016, 2017 y 2018, la visibilidad de las “huelgas de mujeres” (el 19 de octubre de 2016 tras el cruel asesinato de la joven Lucía Pérez) y de los Paros Internacionales de Mujeres (#8M), la Ley Micaela (N° 27.499), que establece capacitación obligatoria en materia de género y violencia contra las mujeres para las autoridades superiores, docentes, no docentes y estudiantes de las Universidades; así como las denuncias públicas sobre diferentes formas de violencia sexista y desigualdades de género, entre otras, contribuyen a luchar contra las configuraciones culturales tradicionales y a crear condiciones más ventajosas para las mujeres en la política universitaria y en la práctica científica.

Tal como fue señalado, en las universidades nacionales se crearon los protoco-

los, las oficinas y departamentos para atender estas situaciones. Se creó la Red Interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias para trabajar a nivel nacional todo lo referido a sensibilización, prevención y creación institucional para el respeto y aplicación de las herramientas jurídicas y normativas existentes. Debemos resaltar la potencialidad de las redes de mujeres en las universidades, fundamentalmente a partir de la conformación de la Red Universitaria de Género (RUGE) del CIN, en mayo del 2018. Desde entonces, el CIN ha recomendado a las universidades públicas la organización de la capacitación obligatoria en materia de género y violencia contra las mujeres prevista en la Ley Micaela para las autoridades superiores, docentes, no docentes y estudiantes de las Universidades; y para las autoridades y trabajadores y trabajadoras del propio CIN.

La profundización de las políticas de género debe ser encarnada en el marco de la defensa de los derechos humanos, sociales, laborales y ecológicos. Desde una cultura institucional que considere inadmisibles cualquier tipo de violencia social y/o discriminación. Prácticas que apunten a liderazgos académicos y políticos de mujeres sin discriminaciones, en las Facultades, en las Universidades y en el mundo político y de la militancia académica.

Por otro lado, las temáticas de las investigaciones y contenidos de las mismas representan un gran avance. En el caso de las Ciencias Sociales, el feminismo ha producido conocimiento en torno a todos los temas que debatimos en las aulas: economía, filosofía, psicología, historia, epistemología, teoría política, estudios culturales, estudios literarios, etc. que comienzan a incorporarse en nuestras clases y bibliografías. Pero además han crecido las investigaciones que toman como parte de la reflexión las inequidades de género en el mundo del trabajo, en los procesos migratorios, en las políticas públicas, en la vida cotidiana y el mundo del cuidado, la incidencia del género sobre los procesos de la vida, las resistencias de las posiciones de poder en estos campos y otras muchas investigaciones que contribuyen a repensarnos como sociedad desde una perspectiva de género. Han aumentado significativamente las tesis de doctorado, maestrías y proyectos de investigación referidos a estas temáticas. Las ciencias sociales, sus docentes, estudiantes y graduados, intervienen a través de su desempeño profesional en los debates públicos sobre la temática de géneros y sexualidades, e instalan en la agenda la demanda de formación específica en torno a estos ejes.

Debemos fortalecer las herramientas teórico-prácticas de intervención en la protección y defensa de los derechos de las mujeres, en materia jurídico-normativa y de derechos humanos, así como sensibilizar sobre las múltiples relaciones de poder entre los géneros que se traducen en obstáculos al ejercicio pleno de los derechos. El fortalecimiento de la capacidad de problematización y lectura crítica de la realidad desde la perspectiva de género y desde una mirada histórico-política

es fundamental para jerarquizar y fortalecer espacios de reflexión y producción de conocimiento, así como las redes para la acción, potenciando los saberes y recursos trans e interdisciplinarios.

Quiero finalizar insistiendo en que la perspectiva de género, complementada con la de derechos humanos implica ciertos elementos fundamentales para hacer de la universidad un instrumento de lectura de nuestro tiempo y sobre todo para la transformación social.

Así como la primer Reforma incluyó nuevos actores, principios, reglamentaciones y dispositivos institucionales para crear estructuras acordes a los cambios, la universidad hoy requiere pensar nuevas epistemologías que conlleven métodos y formas alternativas de dialogar con nuestras realidades, que impliquen posiciones transdisciplinarias para complementar miradas y saberes, permitiéndonos crear nuevos lugares de enunciación que no pueden pensarse sino en la fusión de las diferentes perspectivas disciplinares. Y por supuesto implican diálogos y vinculaciones con los actores sociales involucrados que garantizan procesos de incidencia y co-producción de conocimiento con quienes producimos en la investigación académica y ese mundo social que nos interpela, llámese políticas públicas en el sentido más amplio en relación a los Estados, movimientos sociales, mundo de la economía formal como los sindicatos, pero también de la economía popular y social, donde las mujeres tienen cada vez mayor relevancia.

Hasta hace un tiempo, en reflexiones sobre metodologías de investigación debatíamos sobre los límites y alcances del campo, acerca de los viejos muros establecidos entre lo cualitativo y lo cuantitativo, entre la teoría y el trabajo de campo o en laboratorios, apelando a repensar toda la práctica de producción de conocimiento, a cuestionar ciertos sentidos comunes instalados en las Ciencias Sociales, y sobre todo en los comités y ámbitos de evaluación, donde todavía primaba cierta visión positivista de la Ciencia. Hoy seguimos profundizando estas apuestas, seguimos debatiendo sobre las mediciones cuantitativistas y reduccionistas, sobre el conocimiento científico, y la diversidad de saberes que todavía resta introducir en nuestras aulas, pero el mayor aporte de estos tiempos, creo no equivocarme, es la reflexión crítica sobre el rol de las mujeres y las disidencias tanto en la producción de conocimiento, como en las posiciones en las estructuras docentes, administrativas y de gobierno. Pensar la práctica universitaria - docencia, investigación y extensión- sus procesos, sujetos, objetos y relaciones, debe poner en valor el rol de los y las investigadores e investigadoras en el campo específico en el que se encuentran inmersos.

En este sentido, las líneas de derechos humanos y géneros aparecen como ejes fundamentales para nuestras prácticas. Y no sólo a temáticas sino a perspectivas de investigación, desde las que sostenemos que la interrogación sobre “les otros” es indisoluble de las capacidades de introspección de las disciplinas universitarias. Es

en la relación entre los y las protagonistas de la acción, en esa relación interpersonal, en tanto estamos implicados e implicadas en los campos del intercambio, y en tanto somos agentes de producción de conocimiento, y que en la tensión proximidad y distancia, podemos observar la pregnancia de ciertos comportamientos en las prácticas sociales, interpretarlas, darles sentido y transformarlas. Son esos procesos que fortalecen las instituciones, tanto en sus prácticas como en las estructuras burocrático-institucionales que organizan esas prácticas.

De esta manera, la investigación en Ciencias Sociales desde la perspectiva de género, plantea la reflexión sobre las lógicas y maneras de reproducción de los marcos epistemológicos de nuestras prácticas, con implicancias de orden simbólico y material. Es nuestra propia posición y el compromiso de nuestra persona en la circulación y creación de conocimientos (e identidades) que pone en juego nuestra subjetividad como elemento fundamental de la producción de conocimiento. Se requiere de una dinamización creativa e innovadora en nuestras propias categorías conceptuales para pensar el lugar de las mujeres en los procesos de desarrollo, en la educación, en la ciencia y en las estructuras administrativas y de gobierno de nuestras universidades.

La pregunta sobre las mujeres y las disidencias en las universidades hoy debe ser respondida desde la producción de conocimiento crítico y colectivo, para entender y contribuir a transformar un mundo desigual, injusto y que fortalece las tendencias autodestructivas de su propia condición ambiental, desde lógicas patriarcales y conservadoras. Necesitamos Ciencias Sociales potentes, críticas y creativas para hacer de nuestras democracias regímenes más justos e inclusivos, y esto sólo será posible fortaleciendo la equidad de género en todas las áreas de la vida académica y universitaria.

Las universidades deben promover Ciencias Sociales con perspectiva de género para contribuir a los procesos de sensibilización hacia la transformación social en pos de sociedades más justas e igualitarias. El desarrollo normativo en materia de violencias y discriminaciones debe atender al reconocimiento de los derechos y la perspectiva de género, así como al diseño de políticas públicas orientadas a promover la equidad entre varones, mujeres y disidencias.

La Reforma inacabada es la de las mujeres, es la gran transformación en curso, esa que ya no se detiene, que empezó tímidamente y hoy resuena en las calles, plazas, juzgados, pantallas culturales, y por supuesto, en nuestras aulas, salones, bibliotecas, pasillos y oficinas. Esa que aparece en nuestras bibliografías, en el reconocimiento de nuestras predecesoras y en la especificidad de nuevas miradas y experiencias. Allí nuevamente el compromiso de la universidad pública con su tiempo.

VII. A 101 años de la Reforma. La agenda de género en la Universidad

LAURA PAUTASSI³⁶

“...A nada tememos, a todo lo exponemos, contestaremos con la frente erguida y la sonrisa de desdén en nuestros labios, porque llevamos en nuestro espíritu la tranquilidad y la satisfacción del deber cumplido.”

OFELIA GRANDOLI, 1918³⁷

La Reforma Universitaria del 1918 en tanto movimiento y revolución traspasó las fronteras de los claustros de la Universidad Nacional de Córdoba, se expandió por las provincias, por América Latina, trascendió a la época, resurgió con una fuerza tremenda en el mítico mayo francés (1968) donde se abrazan consignas como “*prohibido prohibir*”, del joven reformista Deodoro Roca, hasta consolidar la defensa de la educación pública en su valor de universal, gratuita, libre y democrática.

Sin embargo, y tal como se analiza a lo largo de esta obra, las mujeres estuvieron allí desde el inicio apoyando, planteando reclamos y luchando por su incorporación en igualdad de condiciones. No solo que fueron invisibilizadas, que hay pocos registros de sus luchas, sino que la conquista en cada espacio, en particular en los puestos de conducción, ha sido un largo y sostenido camino de compromiso y disputa de las mujeres. Y la Universidad de Buenos Aires es un claro ejemplo de ello.

Tras 101 años de la reforma, en diciembre de 2019, el Consejo Superior de la UBA avanza en un hecho histórico: incorporar la paridad en los órganos de conducción.

7.1. La paridad: ¿acción afirmativa o deuda de la democracia?

La reforma de la Constitución Nacional en 1994 incorporó los principios de igualdad formal plena entre mujeres y varones en el acceso a cargos públicos y partidarios, y habilitó a que para alcanzar su materialidad el Congreso reglamente

36 Doctora en Derecho de la UBA, Area Derecho Social. Investigadora principal del CONICET y del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales “Ambrosio L. Gioja”, Facultad de Derecho (UBA). Profesora Adjunta regular de la Facultad de Derecho (UBA), Directora Grupo de Trabajo Derechos Sociales y Políticas Públicas (DSPP) y del del Programa Género y Derecho de la Facultad de Derecho.

37 Diario La Voz del Interior. Córdoba (Capital) edición del lunes 24 de junio de 1918. Gentileza de Juan Cruz Taborda Varela.

a tal fin medidas de acción positiva. Tal como señala el art. 37, CN *“Esta Constitución garantiza el pleno ejercicio de los derechos políticos, con arreglo al principio de la soberanía popular y de las leyes que se dicten en consecuencia. El sufragio es universal, igual, secreto y obligatorio. La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral”*.

Asimismo, la Constitución incorporó y otorgó jerarquía constitucional a la normativa de derechos humanos en la protección en general y los derechos de las mujeres en particular, incorporados en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), además de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Declaración Americana de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo facultativo, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y con las posteriores ratificaciones del Protocolo Facultativo del PIDESC; del Protocolo Facultativo de la CEDAW (1999), la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952), Carta de la Organización de Estados Americanos (1948), Convención Interamericana sobre la Concesión de Derechos Políticos a la Mujer (1948), Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador (1988), y Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará (1994), de manera más reciente la Convención de Protección de las personas con discapacidad, la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y la Convención Interamericana de Protección de los Derechos Humanos de las personas mayores (2015) entre otras.

Y podemos agregar otros acuerdos muy significativos en agendas de género regional, como la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y sus procesos de seguimiento, los Consensos de la Conferencias Regionales de la Mujer de América Latina y el Caribe y la más reciente Agenda 2030 con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial el ODS 5 referido a lograr la igualdad de género y el ODS 4 con el compromiso de garantizar una educación de calidad.

Por su parte, cabe destacar especialmente la reciente Recomendación General 16 del Comité CEDAW, en la que el Comité interpreta que existe una obligación de *“redoblar los esfuerzos para incrementar el número de mujeres en posiciones de liderazgo en todos los niveles, especialmente en el caso de profesoras y profesores universitarios en todos los niveles, a través del uso de medidas, incluyendo medidas especiales temporarias de acuerdo con el artículo 4.1 de la CEDAW”* (párr. 75.b), y que ello requiere, especialmente, *“revisar los procedimientos de nombramiento y promoción y remover cualquier*

*disposición discriminatoria que opere como barrera para la participación igualitaria de las mujeres en posiciones de liderazgo en instituciones educativas y que solucione prácticas discriminatorias en nombramientos y promociones” (párr. 75, c), y “enfrentar culturas organizacionales prevalentes que sean poco favorables a la movilidad ascendente de las mujeres en la profesión educativa”.*³⁸ El Comité destacó la importancia de contar con datos respecto de la situación de las mujeres en el contexto educativo, y en el que interpretó que existe una obligación de “asegurar que existan conjuntos de datos cuantitativos y cualitativos adecuados y que estén disponibles para monitorear los resultados” de este tipo de políticas.³⁹

Se suma que en julio 2019, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, mediante Resolución A/HR/RES 41/6 estableció la recomendación de paridad de género para la conformación de Comité, en consonancia con medidas similares que está tomando todo el sistema de Naciones Unidas.

El caso argentino fue pionero ya que en 1991, y con el objetivo de mejorar el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres, promovió la participación política en cargos electivos buscando contribuir a remover los obstáculos para el acceso de las mujeres a la política. Estos objetivos quedaron contenidos en la ley 24.012, conocida como Ley de Cupo, promovida fuertemente por legisladoras feministas y por el movimiento de mujeres. Tras 20 años de implementación, y dado que el piso previsto del 30% se consiguó en un techo para la participación, en 2017 se sanciona la ley 27.412 de paridad en las listas y los reemplazos de las bancas de diputados y diputadas.

Por su parte, el Estatuto Universitario establece en su artículo 119 el mecanismo de elección de las y los representantes ante los órganos de gobierno de la Universidad, que se acompaña con otras disposiciones referidas a la integración de dichos órganos.⁴⁰

Estas medidas centrales, basadas en derechos adquiridos por las mujeres en el campo político, no permearon en los órganos de conducción de la Universidad sino hasta el 2019, al menos a nivel del Consejo Superior y con proyectos concretos. Cabe destacar que el reclamo y las demandas por avanzar en mayor representación de las mujeres han estado siempre presentes en cada una de las Universidades nacionales.

.....
38 Párr. 75, d, U.N. Doc. CEDAW/C/GC/36.

39 U.N. Doc. CEDAW/C/GC/36, párr. 83.d;

40 Comprende el título IV del Reglamento para la elección de representantes del Claustro de Profesores ante los Consejos Directivos de las Facultades, el título V del anexo II del Reglamento General Electoral para Graduados, el Reglamento Electoral de Estudiantes y el artículo 4 del procedimiento para la elección de representación de los claustros ante el Consejo Superior, aprobado por Resolución (CS) No 509118 regulan acerca de la presentación de listas de candidatas y candidatos en las respectivas elecciones.

Así, el 11 de diciembre de 2019, a partir de un proyecto presentado por el Rector junto a otros proyectos presentados por Consejeras y Consejeros Superiores⁴¹, en particular por la Prof. Dra. Graciela Morgade, se aprueban disposiciones a fin de garantizar medidas para lograr el *“el acceso igualitario entre mujeres y varones a los cargos de representación ante los órganos de gobierno de la Universidad”*.

Un aspecto importante es que la Resolución reconoce entre sus fundamentos, la adhesión a los principios de Yogyakarta de Naciones Unidas y la ley de identidad de género 26.743 de 2012. Al respecto, se establece que *“...la Universidad afirma que las mencionadas acciones positivas para consagrar la paridad deben tener también en consideración el reconocimiento de las identidades no binarias y su pleno ejercicio de derechos, asumiendo el compromiso de continuar trabajando en la materia.”*

En los aspectos resolutivos, se establece que *“Las listas de candidatas y candidatos para representantes deberán integrarse respetando la paridad de género, ubicando de manera intercalada, en forma alterna y consecutiva, desde la primera o el primer titular hasta la última o último suplente, de modo tal que no haya DOS (2) personas continuas del mismo género en las listas. En caso de incumplimiento, se intimará a la apoderada o apoderado de la lista para que en un plazo perentorio efectúe las adecuaciones pertinentes, bajo apercibimiento de no oficializar la lista. En las representaciones de minoría constituidas por UN (1) miembro titular y UN (1) miembro suplente, ambos representantes no podrán ser del mismo género. Se intimará a la apoderada o apoderado de la lista para que en un plazo perentorio efectúe las adecuaciones pertinentes.”*⁴²

Los siguientes artículos establecen los criterios de integración de las listas de candidatos y candidatas, tanto para titulares como para suplentes, con criterios de paridad, estableciendo que en aquellas facultades *“en que se encuentren subrepresentadas las mujeres en el claustro de profesoras y de profesores y ello torne objetivamente muy dificultoso la constitución de mas de una lista, la Junta Electoral podrá eximir parcialmente, a pedido de parte, el cumplimiento del requisito de género”*. Se agrega como mandato expreso que *“las facultades deberán llevar adelante acciones positivas a fin de promover la incorporación de mujeres al claustro de profesoras y profesores”* lo cual representa a todas luces avances significativos en torno a la incorporación de mujeres en el gobierno universitario.

Finalmente, en los casos de renuncia, licencia o fallecimiento de un o una representante titular del Consejo Superior, el relevo opera a partir de ser reemplazado por *“un miembro suplente del mismo género de la respectiva lista”*. Agrega la resolución aprobada que en los casos en que se agotara la *“lista de suplentes del mismo género, la apoderada o apoderado de la lista nominara su reemplazo entre las o los candidatas/os titulares o suplentes no electas/os del mismo género. Si se agotara la lista de titulares y suplentes del mismo genero, la apoderada o apoderado de la lista nominara una*

41 EXP-UBA: 94.428120 19.

42 Art. 1, que modifica lo establecido por la Resolución (CS) No 509/2018.

persona del mismo genero en su reemplazo, quien deberá reunir los requisitos estatutarios y reglamentarios para acceder al cargo”.

De esta forma, se avanza en resolver una deuda democrática indiscutible con las mujeres y de manera progresiva a futuro, con las identidades y disidencias sexuales. Pero como toda medida de acción afirmativa, requiere su aplicación, el cambio de cultura política, la demanda y acciones concretas. Es ese escenario el que deberemos transitar en los próximos años.

7.2. La paridad en la Facultad de Derecho

Desde el Programa Género y Derecho, en su segunda etapa iniciada en 2018, nos propusimos avanzar en medidas concretas de efectivización. De esta forma, una de las primeras acciones que llevamos adelante fue la apertura en el diálogo con las autoridades, las y los docentes y el personal no docente de la Facultad. Estos espacios sirvieron para realizar un diagnóstico de la situación al interior de la Facultad, canalizar demandas y avanzar en acciones concretas.

Si bien son numerosas las medidas adoptadas⁴³, quiero enfocarme en aquellas vinculadas a la representación de las mujeres en la toma de decisiones. Así y como parte de una propuesta concreta del Programa, el 18 de diciembre de 2018 el Consejo Directivo aprobó la Resol. 781 por la cual se establece que *“Ninguna instancia colegiada de evaluación cuya integración dependa de la Facultad será conformada por personas de un solo sexo. Estas instancias incluyen, a mero título enunciativo: a) Jurados de ingreso a carrera docente y sus promociones; b) Jurados de concursos docentes en todas las categorías y dedicaciones; c) Jurados de concursos no docentes en todas las categorías y dedicaciones; d) Jurados de acceso a cargos institucionales; e) Mesas colegiadas de exámenes finales de grado y posgrado, incluyendo jurados de tesinas, trabajos finales y tesis de especialización, de maestrías y de doctorado”.* Cabe señalar que esta resolución fue aprobada por unanimidad y se constituyó en el antecedente fundamental para avanzar en las demás medidas.

A partir de la sanción de la Ley Micaela (Ley 27449) y desde el momento que el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) adhirió a la misma⁴⁴, desde el Programa Género y Derecho, analizamos cuál sería la forma mas adecuada para implementar la capacitación. La decisión adoptada fue diseñar una estrategia de arriba hacia abajo, en el entendido que las autoridades y el Consejo Directivo tenían que ser los primeros en demandar y tomar la capacitación. El postulado central se basa precisamente en que los procesos de transversalización tienen que contar

.....
43 Para conocer las actividades del Programa, visitar: <http://www.derecho.uba.ar/institucional/programasinstitucionales/genero-y-derecho/>

44 En el marco del 81° Plenario de Rectores del CIN, que se desarrolló en Córdoba los días 8 y 9 de abril de 2019, las instituciones universitarias públicas acordaron la adhesión a la Ley N°27.499.

en primer lugar con decisión política y en segundo lugar con decisión técnica.

De esta forma, el 9 de diciembre de 2019 iniciamos la capacitación en género y violencia contra las mujeres en virtud de la Ley Micaela, destinada a las autoridades de la Facultad.⁴⁵ La jornada, que contó con la presencia de las autoridades (decano, vicedecano, secretarios y secretarías, subsecretarios, consejeros titulares y suplentes) se estructuró por módulos que incluyeron como eje de discusión la importancia y los desafíos de abordar la perspectiva de género en el sistema universitario, y en la Facultad de Derecho en particular. Se propone como objetivo central, capacitar a la comunidad académica en los conceptos básicos del enfoque de género, en la enseñanza del Derecho con perspectiva de género y en el abordaje de la violencia de género en el ámbito universitario. La siguiente decisión fue precisamente que la capacitación estará a cargo de docentes y profesoras de la Facultad, con formación en género de forma de promover una dinámica de capacitación permanente y semillero de formadoras en temas de género y diversidades.

Es por ello, que se ha planificado por etapas, iniciando la i) primera fase con la capacitación a autoridades, y durante el año 2020 se desarrollarán las siguientes: ii) una segunda etapa destinada a directores/as, vicedirectores/as y docentes por departamentos y por todas las categorías docentes, incluyendo personal no docente afectado a tareas por departamentos. En esta etapa se incluye a investigadoras/es, becarios/as, personal de apoyo y personal administrativo del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales, A. Gioja, el Centro de Derechos Humanos y Programas académicos de la Facultad. Esta etapa se desarrollará a partir de un cronograma por departamentos o áreas específicas y ocupará el primer semestre de 2020. iii) La tercera etapa, se iniciará la capacitación con el personal no docente, auxiliares y estudiantes. En este último caso, los estudiantes, la modalidad será virtual y ocupará el segundo semestre 2020. Cabe señalar que pueden existir variaciones. iv) La cuarta etapa, prevista para 2021 es la implementación de la modalidad virtual para nuevos ingresantes en toda la comunidad académica.

La evaluación de la primera fase es más que auspiciosa y el efecto performático de haber iniciado la capacitación con las autoridades y tomadores de decisiones ha sido más que oportuna, y esperamos que sea secundada en los distintos estamentos que conforman la comunidad educativa de la Facultad. Cabe señalar que las acciones se llevaron en coordinación con el Área de Igualdad de Género y Diversidad para Estudiantes que tiene bajo su responsabilidad la implementación del “Protocolo de Acción Institucional para la prevención

.....
45 <http://www.derecho.uba.ar/noticias/2019/la-facultad-comenzo-con-la-capacitacion-en-genero-y-violencia-contra-las-mujeres-por-la-aplicacion-de-la-ley-micaela>

e intervención ante situaciones de violencia o de discriminación de género u orientación sexual”, aprobado por el Consejo Superior de la Universidad de Buenos Aires, mediante la Resolución (CS) n° 4043/2015, el cual regula el modo de intervenir ante denuncias de violencia o discriminación de género u orientación sexual en el ámbito de la Facultad.

Finalmente y consonancia con la Resolución adoptada por el Superior, el 17 de diciembre de 2019 el Consejo Directivo de la Facultad de Derecho, resolvió que las ternas de profesoras y profesores propuestas a los consejos consultivos para dirigir los departamentos académicos deberán estar integradas por personas de distinto género. De esta forma, quien sea designado/a subdirector/a no podrá ser del mismo sexo que el/la director/a, y en caso de las listas de candidatos/as para integrar los consejos consultivos de los departamentos académicos, se deberá respetar la paridad de género ubicando de manera intercalada, en forma alterna y consecutiva, desde el primer titular hasta el último suplente, de modo tal que no haya dos personas continuas del mismo género en las listas.

Así ambas resoluciones, la del Superior y del Consejo Directivo, se alinean con la Ley 27412. En este último caso, la Facultad de Derecho asumió como compromiso extender progresivamente el criterio de paridad entre personas de distinto género para la conformación de los equipos de trabajo en las distintas áreas de gestión, agregado de manera novedosa que se valorará especialmente en toda instancia a quien haya realizado la formación en temáticas de género y violencia contra las mujeres en los términos de la Ley 27.499 (Ley Micaela).

Al igual que a nivel del Rectorado, a 101 años del centenario avanzamos un siglo en un año... más allá del juego de palabras, el debate social, político y las normas adoptadas traccionaron positivamente en este cambio de agenda y en situar al enfoque de género como un tema de agenda institucional. El reto es implementarla.

7.3. El desafío de la transversalidad en la Universidad

Tal como se analiza a lo largo de este libro, los desafíos para incorporar de manera transversal el enfoque de género en la Universidad son numerosos, complejos y requieren de voluntad política, decisión técnica, presupuesto y principalmente un cambio de las culturas institucionales que permita sostener y consolidar un proceso de transformación en las comunidades educativas, a nivel de cada facultad como a nivel del Rectorado y sus dependencias. Considerando que la UBA alberga aproximadamente a 300.000 personas, entre sus 13 casas de estudio y demás instancias, el desafío cobra otra dimensión.

Un primer aspecto a destacar, que por imperio de la reciente normativa, el desafío se ha convertido en norma y por lo tanto en obligación, lo cual habilita

un proceso que se debe impulsar, pero de la firmeza y convicción de ese impulso, dependerá el éxito del mismo. Tan sencillo como complejo a la vez.

Si consideramos los aportes conceptuales y el enorme impacto que el “enfoque” de género produce a nivel del conocimiento, de ruptura epistemológica al incluir la idea de prisma que atraviesa los procesos y las interpretaciones, buscando incomodar y desestabilizar los órdenes dados, pero particularmente dejando en claro la existencia de una asimetría de poder que impacta en todos los ámbitos del saber, de la política, de la economía y de las relaciones interpersonales. Al igual que con las mujeres en la historia de la Universidad, el avance en la producción de conocimiento teórico y empírico del enfoque de género, posibilitó el inicio de un camino transformador del que hay poco registro sistemático, y en muchos casos las conquistas legislativas, políticas, jurisprudenciales y científicas invisibilizan a las autoras de esas transformaciones. Cabe señalar que muchas de las destacadas estudiantes, egresadas y profesoras no siempre han tenido producción escrita o espacios académicos donde desarrollarse o elaborar pensamiento crítico en base a lo actuado y del cual tengamos hoy un registro accesible. Desde la reforma a nuestros días aún siguen invisibilizadas las mujeres.

Y aquí surge un dato interesante, y es que muchas de estas luchas en el ámbito de lo público, la necesidad de ocupar espacios de decisión para consolidar los logros alcanzados, concentraron la mayor energía vital, que sumada a la ausencia de división sexual del trabajo y sobrecarga de las responsabilidades de cuidado, hicieron que la tarea de docencia e investigación como objeto de transformación quedara en un segundo plano, y que salvo excepciones de las feministas académicas, y en momentos en donde las dedicaciones exclusivas a la docencia o a la investigación no eran tan fácilmente alcanzadas, no lograron una incorporación sistemática. En otros términos, las responsabilidades de cuidado afectaron –y afectan!– las trayectorias de las mujeres pero no solamente no se conoce, sino que por caso, en los concursos docentes no son considerados. Pero tampoco en la vida cotidiana y muchas veces las mujeres tampoco lo problematizan.

Sin duda que esta suerte de “deuda” pendiente respecto al cuidado, lejos de operar como un déficit o elemento crítico, habilitó que las reformas y transformaciones logradas ingresaran a las aulas como la norma, y con ella el elemento de cambio al ser normativizado, interpela e incomoda a quienes no quieren aceptarlo. En consecuencia, incorporar el cuidado, que es un trabajo pero también un derecho humano: el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado (Pautassi, 2007) debe integrar al agenda urgente en la Universidad. Y allí la dotación de infraestructura de cuidado –como centros de cuidado infantil, espacios de lactancia como se ha constatado en varias de las experiencias analizadas a lo largo de este libro– son centrales, pero también hay otras personas para cuidar, como perso-

nas mayores, personas con discapacidad, personas enfermas, que nuevamente, su cuidado va a ser asumido por las mujeres. Y esto lleva al uso del tiempo, a través de los sistemas de licencias, los que deben ser amplios y no solo concentrados en las mujeres. Hasta tanto no se visibilice a los varones y disidencias sexuales, como sujetos activos responsables –y obligados- a cuidar, poco avanzaremos en cambios sostenibles.

Y directamente vinculado, un tema central de agenda es garantizar una educación y vida universitaria libre de estereotipos, tanto para quienes estudian como para quienes imparten educación. Los cambios curriculares que incluyan enfoque de género son centrales, del mismo modo que la Educación Sexual Integral (ESI) debe ser parte de la currícula de la educación superior, no como correctiva de los déficit de su implementación en las instancias de aprendizajes previas, sino en su dimensión central a nivel de estudios universitarios.

Esta falta de abordaje de los estereotipos deja en descubierto las prácticas discriminatorias y los mecanismos de segregación horizontal y vertical existentes en cada casa de estudios, en donde aquellas jóvenes alumnas, que inician un proceso de incorporación a la docencia, con una profunda ilusión de representatividad al incorporarse como “ayudantes” alumnas, y que al egresar siguen con su entusiasmo buscando un ascenso a auxiliares, y donde el derrotero las va a amesetar en este espacio por muchos años, sin reconocimiento de pares, ni mucho menos remuneración, expulsándolas hacia otros ámbitos profesionalizantes pero también en busca de un salario, y resistiendo en las cátedras como espacio identitario y de suma dedicación, pero ausente de valoración institucional.

Y siguiendo con esta línea, otro de los temas centrales es la dificultad por incluir nuevos campos del conocimiento, de las cuales no están exentas las profesoras adjuntas, en condición de regulares o interinas, para “intervenir” un programa ya definido por quien ostenta la titularidad de la cátedra, que como la evidencia empírica lo demuestra, son en abrumadora mayoría varones. De allí se visibilizan nuevas asimetrías en el ejercicio del poder al interior de una cátedra y que se replica en la composición y gobierno de los departamentos académicos o instancias similares en cada casa de estudios. En otras palabras, no solo se obtura la incorporación del enfoque de género a nivel curricular, sino que cualquier cambio en la currícula no es sometido, salvo escasas excepciones, a un debate interno entre quienes tienen la tarea de enseñar.

El proceso de definición e implementación de una agenda para la Universidad no se puede emprender sin sumar el enfoque de género y en él las voces de las mujeres e identidades de género. En este sentido, el prisma incluye todo el ámbito de las relaciones sociales de género en la enseñanza, que promueva trayectorias educativas libres de estereotipos, con una currícula superadora de

la segmentación de género del conocimiento, de la falta de reconocimiento del trabajo de cuidado y su decisivo impacto en las trayectorias educativas y profesionales, el uso asimétrico del tiempo, y los límites del ejercicio de la autonomía (física, económica y política), junto con la ausencia de información y de datos desagregados por sexo y género como violatorios del derecho al acceso a la información pública, los mecanismos de acceso a cargos docentes que no respeten una integración equitativa de mujeres y varones en los jurados de concursos, garantizar una universidad libre de violencia para las mujeres y las jóvenes, entre otros tantos temas que integran una agenda educativa y de condiciones de empleo en pro de la igualdad de género.

Estos temas, junto con la prevención y erradicación de toda forma de violencias de género, que requieren de la aplicación responsables de los Protocolos de Acción institucional implican obligaciones que deben asumir cada una de las Facultades. Tal como la convención de Belem do Pará señala, es el Estado parte el obligado a garantizar una vida libre de violencias y de estereotipos a las mujeres y las niñas. En este caso es la Universidad y cada Facultad quien tiene obligaciones que cumplir.

En síntesis, debido a que el feminismo incorpora un enfoque teórico-metodológico que permite identificar las asimetrías de poder existentes en las estructuras societales, políticas, económicas y culturales, al mismo tiempo que persigue un objetivo ético político que es la equidad social y de género, la agenda es aún más robusta. Es decir, posibilita conjugar saberes, conocimientos, metodología, que aplicadas transversalmente, permiten iniciar la transformación de los ordenes dados.

Y allí el gran desafío es sostenerlo pero particularmente institucionalizarlo en el campo de la educación, lo cual requiere sumar voluntades políticas e institucionales para avanzar, junto con la comunidad educativa de la Universidad en una efectiva transformación. Los avances en el último año ¡el 101! pueden ser auspiciosos al respecto, solo en la medida que se transversalice y que el compromiso de todes sea sostenido.

7.4. Una nota personal y colectiva

La relevancia de la pregunta que nos convocó en el debate -¿Había estudiantes mujeres? ¿Había mujeres en las aulas, en las calles, en las huelgas?- y que nos ha permitido empezar a reconstruir las historias de esas estudiantes, anónimas o no, que fueron rompiendo prejuicios y se fueron incorporando a las aulas, a las cátedras pero también a la lucha es indiscutible. Cuando Ofelia Grandoli, dice ante una multitud: *“Vosotras compañeras, que se que las hay aquí presentes, y que habeis dado este gran ejemplo”* está identificando a muchas mujeres que ganan la calle y acompañan la gesta reformista.

En lo personal, la significación es aún mayor ya que esta joven de 19 años, estudiante de medicina y que las crónicas de la época la llaman “*la niña entusiasta de la revolución*” es mi tía abuela, a quien tuve el privilegio de conocer y que fue un referente afectivo muy importante en mi infancia, no solo porque no conocí a mis abuelos maternos y ella ocupaba afectivamente ese lugar, ya que era la única hermana de mi abuelo Elio, sino porque era una mujer cautivante, de una extraordinaria inteligencia, generosa y afectiva, con una vida atravesada por las contingencias que no son sino parte de las desigualdades estructurales de la vida de las mujeres.

No pretendo reconstruir una biografía que me excede, entre otras razones porque la rica vida de Ofelia dejó muy pocos testimonios escritos, pero sí innumerables relatos y un profundo cariño y admiración. Crecí escuchando las historias de mi madre y mis tías respecto de las gestas de Ofelia: “ella llevó el estandarte en la reforma, la única mujer”, de su amistad con Alfredo Palacios y con Deodoro Roca, que se entrevistó con Hipólito Irigoyen, pero en la familia no se conservaron documentos.⁴⁶ Recuerdo que mi madre siempre lamentaba que no hubiera escrito un libro sobre su vida, que además contiene otra gran particularidad: su nombre era María Elvecia Grandoli, y ella, que era una lectora apasionada, amante de la opera en su adolescencia adopta un nuevo nombre y decide llamarse Ofelia, inspirada en Hamlet de W. Shakespeare.⁴⁷ Sigue ligada a la música clásica, tocaba el clavicordio y también fue una cocinera exquisita, a la par de una mujer de extrema sensibilidad y gran espiritualidad. No tuvo hijos propios pero sí a los hijos de su segundo marido, como también estuvo muy cercana de sus sobrinas y sobrinos, y los/as sobrinos nietos.

El relato podría continuar pero quiero detenerme en un hecho central, que se vincula con los temas que hemos abordado en este libro. Ofelia comienza a estudiar medicina y tras los hechos de junio de 1918 pero que se prolongan tiempo después, debió retirarse un tiempo de la vida pública y se ocultó en las sierras de Córdoba escapando de la represión política y policial. Fue acogida por la familia Pelliza en las sierras de Córdoba, en casa de su amigo el pintor cordobés Fidel Pelliza y su hermana María. Esta situación le impide continuar sus estudios de medicina. Posteriormente, sufre de una fuerte afección de salud ya que contrae tuberculosis. Se radica en Buenos Aires, ingresa a trabajar en el correo como empleada administrativa, y sigue en contacto con dirigentes políticos, músicos, artistas, intelectuales a lo largo de su vida.

.....
46 Familiarmente recuperamos sus discursos de la mano de la investigación que llevó adelante Juan Cruz Taborda Varela (2018) quien encontró los testimonios en los periódicos de la época que relata en el capítulo primero de este libro.

47 La tradición oral en la familia fue transmitida básicamente por las mujeres, en especial por mi madre, Elia Alejandrina Grandoli, mi tías María Ofelia, Berta y Chichí Grandoli y por mis primas: Mónica Pelliza a quien agradezco el poder reconstruir juntas la historia, y se sumaron Adriana Pucheta, Cristina y Silvana Aliendo y Clivia Grandoli.

Centralmente sigue ligada de manera autodidacta al estudio de la medicina. Un hito en su búsqueda es la aparición de la medicina homeopática a la cual se entrega en su aprendizaje y búsqueda. En esos años forma pareja, con el médico Luis Molina Zuviría, cirujano del Hospital Fernández en la ciudad de Buenos Aires, con quien inician juntos la difusión de la medicina homeopática en la Argentina. La línea que difunden fue la del médico alemán Samuel Hahnemann.

La debilidad de salud de Ofelia, sumado a su fuerte sentimiento con su hermano Elio, su cuñada Margarita Giraudo, sus sobrinas y sobrinos, los lleva a construir una casa en la localidad de Casa Grande en el Valle de Punilla, en las sierras de Córdoba, donde Ofelia se instala por largas temporadas. Esa casa, la “casa grande” se convierte en un lugar de encuentro de artistas, músicos, políticos y referentes de la cultura. Así la vida de Ofelia estuvo atravesada por interrogantes con relación a la equidad y respeto entre seres humanos e impulsó a través de ayudas económicas a muchos jóvenes, estudiantes y personas que necesitan distinto tipo de asistencia. Gracias a su gran generosidad, fraternidad y sororidad encauzó las respuestas en la medicina y la vida espiritual. Años después y tras el divorcio de su marido, levantan la casa de descanso y ella regresa a Buenos Aires, vive en un departamento austero en Palermo, con una escasa jubilación, con la presencia de sus sobrinas y sobrinos muy cercana. Se agrava su ya delicada salud y la familia la traslada a Córdoba donde fallece en mayo de 1977.

Así Ofelia, libertaria, anticlerical, igualitaria vivió una vida plena de lucha y resistencia contra el poder autoritario y los fundamentalismos. Sin embargo, al igual que tantas otras mujeres no pudo regresar a esa Universidad y a la carrera de medicina por la que tanto luchó por su democratización. Esta mujer indudablemente moderna para su época, que rompió estereotipos, no pudo alcanzar el grado de universitaria, sin embargo fue central en la consolidación de la carrera profesional de su marido.

Otra vez, quien reclamaba en 1919 por el divorcio y la autonomía plena de las mujeres, su trabajo no solo que no fue reconocido, sino que no pudo lograr la autonomía de conocimiento tan anhelada. Pero tampoco pudieron lograrlo sus sobrinas y sobrinos ya que por múltiples razones no ingresaron a la Universidad, sino que recién nuestra generación –las sobrinas nietas- logramos consolidar una trayectoria educativa y profesional plena.

Tal como lo señala Judith Astelarra (2003), el feminismo se transmite de abuelas a nietas, dado que la generación intermedia, la de las madres, no adopta esas luchas ya que tiene ventajas en su vida, y recién la tercera generación abraza las causas feministas resignificadas a su tiempo. Esta transmisión es la que se ha roto en este siglo, con la denominada “revolución de las hijas” (Peker, 2019), y así las luchas y demandas pasan de una generación a la otra.

Ofelia Grandoli abrió un camino de cual ella asumió las consecuencias de su época, dejó de ser una libélula y nos dejó ese gran legado de ser todas mariposas de oro. Gracias tía Ofelia, gracias a todas la mujeres reformistas de aquellos años, las que siguieron la lucha de manera solitaria y silenciosa los años siguientes y a quienes hoy, a 101 años de la reforma siguen construyendo una universidad más justa y más igualitaria. Y la bienvenida a las hijas, que con pañuelos y colores, nos llevan a pensar que la igualdad será posible en este siglo XXI. #*TodassomosOfelia*.

7.5. Referencias Bibliográficas

ASTELARRA, Judith (2003) *¿Libres e Iguales? Sociedad y política desde el feminismo*. Santiago de Chile, CEM ediciones.

PAUTASSI, Laura (2007). "El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos". Serie Mujer y Desarrollo N° 87, Santiago de Chile, CEPAL, octubre 2007

PEKER, Luciana (2019) *La revolución de las hijas*. Buenos Aires, Planeta Editorial.

TABORDA VARELA, Juan C. (2018) *El corazón sobre sus ruinas. Crónica de la una Reforma que fue revolución*, Córdoba, Editorial Recovecos, 2018.