



# GenEx

## Programa por la Igualdad de Género

de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales

## INFORME

# Las violencias de género en Exactas

---

Resultados de la encuesta sobre la temática en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires (2017-2019) y herramientas para transversalizar la perspectiva de géneros

### **Autoridades**

Prof. Dr. Juan Carlos Reboreda - Decano

Prof. Dr. Luis Baraldo Victorica - Vice Decano

Lic. Francisco Romero - Secretario de Extensión, Cultura Científica y Bienestar

Dra. Ana Quaglino - Secretaria Adjunta de Extensión, Cultura Científica y Bienestar

**Programa por la Igualdad de Género =GenEx:** Integrantes actuales: Esp. Mónica Lajous Cabrera (psicóloga), Lic. Mirna Lucaccini (politóloga), Lic. Male Vara Dadone (psicóloga), Lic. Mauricio Mendiluce (matemático) y Dra. Ana Quaglino (coordinadora). Integrantes pasados: Mag. Paloma Dulbecco (politóloga), Mag. Cora Santandrea (psicóloga) y la Lic. Silvia Alvez (psicóloga).

**.UBAexactas**

FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS  
Y NATURALES



## INDICE

2	<b>Agradecimientos</b>
3	<b>Presentación</b>
4	¿Por qué un Programa por la Igualdad de Género?
6	¿Cuáles son los objetivos de =GenEx?
6	¿Por qué una encuesta sobre la violencia de género?
7	Ficha técnica
9	<b>Resultados principales</b>
9	Caracterización de la muestra
17	Caracterización general de la violencia de género en la Facultad
19	¿Quiénes vivieron estas violencias?
21	¿Quiénes ejercieron estas violencias?
24	¿Cuáles fueron las situaciones con mayor incidencia?
27	<b>¿Por qué necesitamos datos sobre este tipo de violencia en la universidad?</b>
30	Conocer para visibilizar
33	Conocer para transformar
36	<b>Definiciones normativas y precisiones conceptuales</b>
36	De la “violencia contra las mujeres” a la “violencia de género”
38	¿Qué es el género?
41	¿Qué es el sistema sexo-género?
42	Formas de violencia de género: discriminación sexista y acoso sexual
44	¿Qué es la perspectiva de género?
46	<b>Reflexiones finales</b>
49	<b>Normativa</b>
53	<b>Referencias bibliográficas</b>



**Autores: Paloma Dulbecco, Mauricio Mendiluce y Ana Quaglino**

**Cita sugerida:**

GenEx (2021), Las violencias de género en Exactas. Resultados de la encuesta sobre la temática en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires (2017-2019) y herramientas para transversalizar la perspectiva de géneros. Disponible en: [https://exactas.uba.ar/genex/wp-content/uploads/2021/04/2021informe\\_encuesta.pdf](https://exactas.uba.ar/genex/wp-content/uploads/2021/04/2021informe_encuesta.pdf)

**AGRADECIMIENTOS**

A Graciela Morgade, entonces decana de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires (UBA) por su colaboración y apoyo constante al Programa.

Al entonces Programa contra la Violencia de Género y luego Dirección de Género y Diversidad sexual de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), bajo la dirección de Vanesa Vazquez Laba por su generosa colaboración con =GenEx.

A los espacios institucionales de la UBA a cargo de la implementación del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” de las facultades de Filosofía y letras (comision no a la violencia bajo la coordinación de la Dra. Ana Laura Martín), de Ciencias Sociales (Subsecretaría de Políticas de Género, a cargo de la Dra. Carolina Spataro) y de Arquitectura, diseño y urbanismo (Unidad de Género, bajo la coordinación de la Mg. Griselda Flesler)

A Gustavo Landfried (Departamento de Computación de la FCEyN) por su colaboración en la etapa inicial del análisis de datos de esta encuesta.

---

En la redacción de este informe se ha procurado utilizar la forma inclusiva “as/os” para aquellas palabras que exijan flexión de género.





## PRESENTACIÓN

Este informe, elaborado por el **Programa por la Igualdad de Género =GenEx** de la Facultad, se basa en la “Primera encuesta de percepción e incidencia sobre violencia de género y/o discriminación” realizada en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (FCEN) de la Universidad de Buenos Aires (UBA), entre noviembre 2017 y marzo 2019, y que fuera enviada a 22.881 personas pertenecientes a la comunidad de FCEN (estudiantes de grado y postgrado, docentes, graduadas, graduados y personal no docente). Las preguntas surgieron de la adaptación que hizo la comisión “No a la violencia de género” de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA (2017) a la encuesta llevada adelante por la Universidad Nacional de San Martín<sup>1</sup>, quienes en ambos casos nos compartieron generosamente sus experiencias.

Este estudio se enmarca en los objetivos relativos a producir estadísticas y análisis sistemáticos en torno a la discriminación, el hostigamiento y las violencias por razones de identidad de género u orientación sexual del **Programa por la Igualdad de Género =GenEx de la FCEN**<sup>2</sup> y del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”<sup>3</sup> de la UBA (en adelante, “Protocolo UBA”), a fin de promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la temática, reformular las acciones de prevención y adoptar a futuro nuevas medidas para erradicar la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual.

Los resultados que se presentan en este informe han sido posibles gracias a todas aquellas personas de la comunidad que, interpeladas por el dispositivo de la encuesta, han decidido participar del mismo, dedicando su tiempo para pensar y repensar sobre las violencias relevadas y, en muchos casos, revisando y expresándose sobre experiencias personales difíciles. Haber respondido no sólo constituye en sí mismo una instancia de reflexión sobre experiencias vinculadas con estas violencias presentes en nuestra comunidad, sino también un material valioso para el diseño de estrategias de intervención y de concientización futuras.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, marzo de 2021.

<sup>1</sup> Mariana Palumbo, Pensar(nos) desde adentro. Representaciones sociales y experiencias de violencia de género (San Martín: UNSAM Edita, 2017).

<sup>2</sup> Resolución 1697/16 del Consejo Directivo de la FCEN.

<sup>3</sup> Resolución 4043/15 del Consejo Superior de la UBA, modificada posteriormente por Resolución CS 1918/19.



## ¿Por qué un Programa por la Igualdad de Género?

La UBA tiene entre sus fines contribuir a la promoción, difusión y preservación de la cultura y, como institución educativa de nivel universitario, atiende a la formación y al desarrollo integral de sus estudiantes, según consigna en su estatuto. Entre sus funciones se encuentran la enseñanza, la investigación y la extensión universitaria, todas actividades centrales para la institución y que constituyen en sí mismas procesos sociales. Hacer ciencia implica un proceso de construcción en el que intervienen “ideas, prejuicios y opiniones de las personas y de la sociedad en la que se produce”.<sup>4</sup> A su vez, el paso por la universidad (ya sea en términos educativos, laborales o en instancias deportivas, culturales, de divulgación o transferencia) modifica amistades y lazos familiares, moviliza procesos de formación política y, también, supone y habilita una normatividad sexo-genérica particular.<sup>5</sup>

¿Qué quiere decir este concepto y por qué es particular? En primer lugar, hace referencia a las expresiones e identidades de género y sexuales que tienen lugar en el ámbito institucional; es decir, alude a la forma en la cual cada persona se identifica y espera ser identificada, lo que sucede en un marco limitado de representaciones disponibles.<sup>6</sup> En segundo lugar, es particular porque la definición de la norma -en cuanto lo que es posible, aceptable o legítimo- varía en tiempo y espacio (en cada universidad y en cada facultad) en función del tipo de saber que allí se produce y transmite, de la historia y la cultura institucional y de las formas en las cuales se desenvuelve la experiencia en la institución analizada.<sup>7</sup>

Así, las universidades no son ajenas a los temas y problemáticas sociales, ni a sus formas y lógicas históricas. Por un lado, porque no existen ni pueden existir como un sistema en soledad o aisladas del contexto social y, por otro, porque en sí mismas son instituciones en cuyo interior se suceden, producen y reproducen variadas relaciones de poder.<sup>8</sup> Entre otras, se configura “el sexismo [que] es un factor cultural que forma parte de la organización social universitaria estableciendo jerarquías y privilegios entre los géneros, posicionando al modelo masculino heterosexual en la cúspide”.<sup>9</sup>

<sup>4</sup> Cecilia Ortmann, “Mujeres, ciencia y tecnología en las universidades: ¿la excepción a la regla? Procesos de construcción identitaria profesional en estudiantes de ingeniería”. Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, n. 38 (2015): 106.

<sup>5</sup> Rafael Blanco, “Normatividades de la vida cotidiana. Género y sexualidad en los saberes, la política y la sociabilidad universitaria”, Propuesta educativa, n. 42, vol. 2 (2014).

<sup>6</sup> Las expresiones e identidades sexo-genéricas, explica R. Blanco, pueden presentarse a través de acciones como “los gestos y movimientos corporales, como cruzar las piernas o mover las manos al hablar, maquillarse o no hacerlo, el cuidado del pelo y el peinado, el tono de la voz, la forma de vestirse, entre otras” y adecuándose a los términos culturales dados del “binomio varón/mujer para la asignación del género y masculino/femenino para su expresión”. Ibid., 56.

<sup>7</sup> Con ese marco teórico, R. Blanco analiza las gestiones de la biografía que realizan estudiantes de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales y de la Facultad de Psicología de la UBA mediante “el mayor o menor control sobre la vestimenta (sustentado en el principio de discreción, de no marcación) y la corporalidad (los movimientos, la voz, los rasgos), en el manejo de la información personal en las interacciones, entre otras, y que tienen por efecto desestabilizar o confirmar la normatividad sexo genérica dominante en las instituciones”. Ibid., 60.

<sup>8</sup> Alicia Soldevila y Alejandra Domínguez. Violencia de género, una realidad en la universidad (Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, 2014).

<sup>9</sup> Vanesa Vázquez Loba. “Lo ‘personal es política universitaria’: incumbencias de las universidades nacionales frente al acoso sexual”. La Aljaba, vol. 21, 2017: 20.





El proceso de visibilización de la violencia de género en las universidades públicas argentinas se canalizó en la demanda de protocolos, espacios y herramientas institucionales para el abordaje de estas situaciones en el ámbito universitario,<sup>10</sup> y se potenció y “ganó mayor notoriedad a partir del 2015 con la primera movilización del colectivo Ni Una Menos, marcado por una masificación creciente del movimiento de mujeres”.<sup>11</sup> En ese contexto, el Consejo Superior de la UBA aprobó en diciembre de 2015 el Protocolo UBA, que rige para todas las unidades académicas y dependencias de la universidad y se implementa de manera descentralizada a partir de la forma institucional dispuesta por cada Facultad.

En una universidad crítica y reflexiva de sí, que reconoce que estas condiciones de producción y transmisión del conocimiento están atravesadas por diversas desigualdades, se desarrolla de manera estratégica un conjunto de políticas institucionales para intervenir en función de reducir asimetrías estructurales.<sup>12</sup>

Poniendo el foco en el género como productor de un escenario dicotómico y jerarquizado que implica condiciones desiguales de habitar la Universidad, en la FCEN se creó el Programa por la Igualdad de Género =GenEx en julio de 2016. Esta creación se dio en el marco de otras iniciativas similares adoptadas en algunas facultades de la UBA, como lo son la Comisión ad hoc “No a la violencia de género” de la Facultad de Filosofía y Letras, el Grupo Interdisciplinario “No a la violencia de género” de la Facultad de Ciencias Sociales y la “Unidad de género” de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, aprobadas respectivamente en mayo de 2016, julio de 2016 y marzo de 2017.<sup>13</sup>

<sup>10</sup> Vanesa Vázquez Laba y Cecilia Rugna, “Aulas sin violencia, Universidades sin violencia. La experiencia del Programa contra la Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín”, Revista del IICE, n. 38, 2015; Rafael Blanco, Escenas militantes: lenguajes, identidades políticas y nuevas agendas del activismo estudiantil (Buenos Aires: Grupo Editor Universitario, 2016), y Florencia Rovetto y Noelia Figueroa, “Que la universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas”, Descentrada, vol. 1, n. 2, 2017.

<sup>11</sup> Rafael Blanco y Carolina Spataro. “Con/contra las estrategias institucionales: percepciones de estudiantes universitarios ante iniciativas contra violencias sexistas”. *Nómadas*, vol. 51, 2019: 174.

<sup>12</sup> Verónica Cruz y Eliana Vasquez. “Violencia de género y universidad. Hacia la consolidación de una política de reconocimiento y ampliación de derechos”. En *Los enfoques de género en las universidades*, compilado por Patricia Rojo y Violeta Jardon (Rosario: Universidad Nacional de Rosario, 2018).

<sup>13</sup> Res. DAR 1362/16 de la Facultad de Filosofía y Letras; Res. DAR 1983/16 de la Facultad de Ciencias Sociales y Res. DAR 183/17 de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, todas unidades académicas de la UBA.





## ¿Cuáles son los objetivos de =GenEx?

**El Programa por la Igualdad de Género =GenEx** funciona en el ámbito de la Secretaría de Extensión, Cultura Científica y Bienestar de la FCEN-UBA, y tiene las siguientes líneas de trabajo:

- Realizar actividades y campañas de prevención y concientización, en torno a la naturalización de cualquier tipo de discriminación, maltrato, hostigamiento o acoso ejercido en razón de diferencias de género u orientación sexual.
- Recibir e intervenir ante consultas y denuncias por este tipo de situaciones.<sup>14</sup>
- Establecer vínculos interinstitucionales al interior de la FCEN y con otras facultades de la UBA y universidades nacionales para fortalecer el funcionamiento de =GenEx.

## ¿Por qué una encuesta sobre la violencia de género?

**El Programa por la Igualdad de Género =GenEx** realizó esta primera encuesta sobre percepción e incidencia de violencia de género y/o discriminación por orientación sexual o identidad de género en la FCEN para diseñar, orientar y sostener las políticas por la igualdad de género previamente mencionadas. El objetivo de este estudio fue triple:

1. Conocer sobre las situaciones y manifestaciones de violencia y discriminación relativas al género y/o la orientación sexual en la comunidad en la Facultad.
2. Sensibilizar y concientizar a la comunidad de Exactas sobre estas situaciones.
3. Difundir la existencia del Programa por la Igualdad de Género =GenEx y el Protocolo UBA, la herramienta común a toda la universidad.

<sup>14</sup> Conforme al "Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual" (Res. CS 1918/19), establecido para todas las unidades académicas de la UBA.



## Ficha técnica

Esta encuesta voluntaria, autoadministrada y anónima se realizó entre noviembre de 2017 y marzo de 2019 a través de la plataforma LimeSurvey<sup>15</sup> y en formato papel en casos excepcionales,<sup>16</sup> lo que permitió garantizar el alcance sólo a integrantes de la comunidad de la FCEN.

Para identificar la percepción e incidencia sobre la violencia de género en el ámbito de la facultad se elaboraron preguntas en torno a situaciones que implican acoso sexual, hechos con connotación sexista o hechos de violencia sexual, todas categorías que define y abarca el Protocolo UBA en su artículo 3º. Con respecto a estas situaciones, también se preguntó sobre su frecuencia, el lugar donde se produjeron, el género de la persona que ejerció la violencia y el tipo de relación entre quien la vivió y ejerció. Las situaciones indagadas fueron las siguientes:

1. Comentarios o acciones que descalifiquen, subestimen, menosprecien o pongan en cuestión tu capacidad de realizar alguna tarea por tu condición de sexo/género y/u orientación sexual.
2. Uso de lenguaje sexista, discriminatorio o peyorativo.
3. Dibujos, grafitis, carteles u otro tipo de imágenes de contenido ofensivo y/o de naturaleza sexual que te resultaron incómodos.
4. Limitación para acceder a algún tipo de servicio o beneficio en la Facultad o en la Universidad por causa de tu identidad de género y/u orientación sexual.
5. Sobrecarga de tareas o exigencias por tu condición de sexo/género y/u orientación sexual.
6. Violencia o maltrato verbal explícito relacionado con tu condición de sexo/género y/u orientación sexual (insultos, palabras ofensivas, tono de voz elevado o gritos, humillaciones, etc.).
7. Cartas, imágenes y/o mensajes que consideres ofensivos, inapropiados o intimidatorios por alguno de los siguientes medios: mensaje de texto, por WhatsApp, emails, Facebook, Messenger, Twitter o similar.

<sup>15</sup> LimeSurvey (<https://www.limesurvey.com>) es una aplicación de software libre para la realización de encuestas en línea, escrita en PHP y que utiliza bases de datos MySQL, PostgreSQL o MSSQL. Esta utilidad brinda la posibilidad a usuarios sin conocimientos de programación de desarrollar, publicar y recolectar respuestas a partir de encuestas. A su vez, el sistema permite ingresar a todas las personas a las que les llega la encuesta y les genera un usuario único que se desactiva una vez completada la encuesta. De esta manera, se garantiza no sólo la confidencialidad sino que haya una única respuesta por persona.

<sup>16</sup> En algunos casos y para permitir también la participación de personas que no cuentan con acceso a internet ni prefieren el uso electrónico, pudieron responder la encuesta en formato papel.







8. Comentarios no deseados acerca de tu vida sexual y/u orientación sexual.

9. Miradas insistentes, morbosas, intimidatorias que te hayan resultado molestas.

10. Saludos incómodos, "piropos", burlas, bromas, sarcasmos o apodos con connotaciones sexistas y/o sexuales que te resultaron ofensivas, intimidatorias o inadecuadas.

11. Propuestas o pedidos de citas en un aula, oficina, laboratorio u otro sitio de la Facultad para recibir proposiciones inadecuadas y/o de tipo sexual.

12. Contacto físico no deseado.

13. Necesidad de cambiarte de clase, oficina, o lugar de trabajo a raíz de una situación de acoso sexual.

14. Verte obligado/a a realizar favores sexuales o actos no deseados por temor a las consecuencias en caso de negarse.

15. Sentir temor o limitaciones al circular por algún espacio de la Facultad a causa de tu condición de sexo/género y/u orientación sexual.

16. Amenazas, presiones, invitaciones, ofertas insistentes o actos intimidatorios para realizar actos sexuales.

17. Violencia o maltrato físico por causa de tu identidad de género y/u orientación sexual (golpes, empujones, cachetadas, zamarreos, etc.).

18. Amenazas, castigos o forzamiento para mantener relaciones sexuales genitales (coito, sexo oral, masturbación, otro).

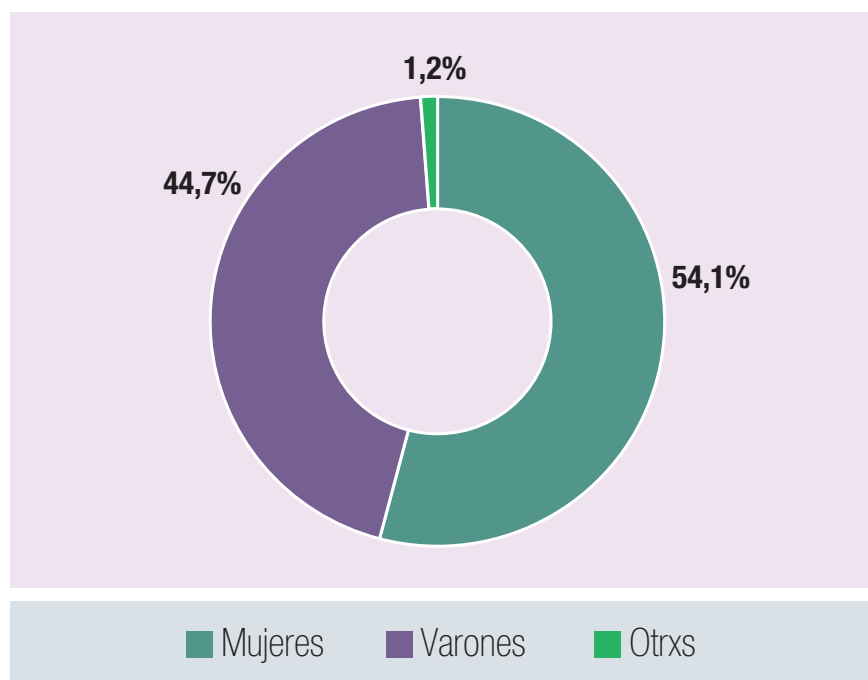
La encuesta fue respondida por 2.214 integrantes de la comunidad (estudiantes de grado y posgrado, docentes, graduadas/graduados y personal nodocente) alcanzando un índice de respuesta de 9,7%.



## RESULTADOS PRINCIPALES

### Caracterización de la muestra

En primer lugar se muestra una caracterización de la muestra obtenida, esto es la distribución de acuerdo a las siguientes variables: el claustro o rol que desarrollan en la comunidad, la identidad de género, la edad y la carrera de pertenencia<sup>17</sup> de quienes participaron de la encuesta. Al momento de indicar su género, las personas participantes se identificaron en un 54.1% como mujeres (cis), 44.7% como varones (cis) y 1.2% como otrxs (**Figura 1**).<sup>18</sup> El hecho de que varones y mujeres hayan participado de la encuesta de manera no tan dispar permite analizar las situaciones sobre las que se indagó como indicadores de violencia y discriminación en clave de género.



**Figura 1:** Distribución de la población participante según género. Se representa en porcentajes (%) la distribución de género de las personas participantes de la encuesta. Participaron 1197 mujeres, 989 varones y 28 personas que se identificaron con la categoría otrx.

<sup>17</sup> Las carreras de grado que se enumeran son: Ciencias Biológicas, Ciencias de la Atmósfera, Ciencias de la Computación, Ciencias Físicas, Ciencias Matemáticas, Ciencias Químicas, Oceanografía, Geología, Paleontología y Ciencia y Tecnología en Alimentos. También se incluye en una única categoría a los Profesorados en Ciencias, los Programas de Posgrado (lo que incluye los doctorados).

<sup>18</sup> Las personas cis autoperceben su identidad de género con el mismo género que les fue asignado al nacer y las personas trans, que en el caso de esta encuesta podrían haber seleccionado la categoría "otrx" o haberse identificado con alguno de los dos componentes del binarismo de género (varones o mujeres), son quienes se perciben con un género distinto al que les fue asignado al nacer o con un género no binario (ya sea con ninguno de los dos componentes del binarismo de género o con la identidad de género fluido).

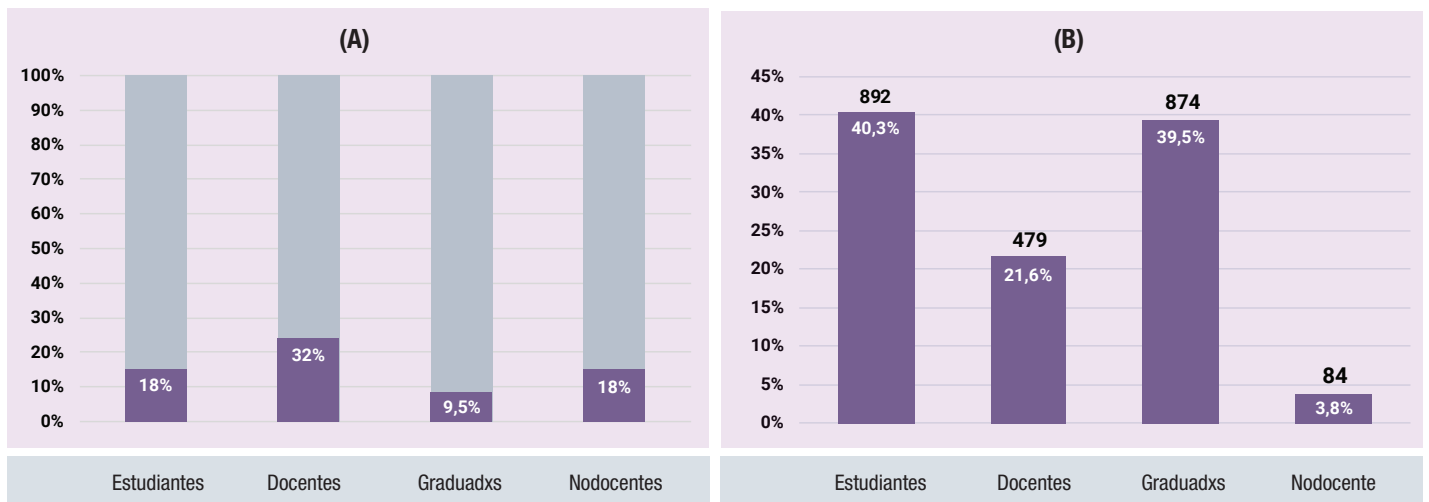




Al analizar las proporciones según rol (“estudiantes”, “docentes”, “graduados/as” y “nodocentes”) y compararlas con el número total de personas que la Facultad tiene registradas para cada claustro, según los registros en las bases de datos al momento de finalizar el período de la encuesta (**Figura 2A**), se observa que participó el 32% del plantel docente (479 profesores, jefes de trabajos prácticos, ayudantes de primera y ayudantes de segunda), 18% de la comunidad estudiantil (892 estudiantes de grado), 18% del plantel de nodocentes (84 nodocentes) y 9.5% de las y los graduadas/os de la Facultad (874 graduadas y graduados, de los cuales 273 indicaron ser estudiantes de posgrado de Exactas).

La distribución de participantes en la encuesta según el rol que desempeñan en la comunidad fue la siguiente: 40.3% indicó ser estudiante, 21.6% indicó desempeñarse como docente, 39.5% indicó ser graduada/o y 3.8% indicó pertenecer al claustro nodocente (**Figura 2B**). Con relación a la población docente que participó en la encuesta y dado que las opciones no eran excluyentes,<sup>19</sup> ya que una misma persona puede desarrollarse en más de un rol, hubo un 48.6% (233) que seleccionó únicamente la condición de docente, 15.2% (73) indicó también la categoría “estudiante de grado” y 36% (173) además de la opción “docente” marcó ser graduado/a. En el siguiente [enlace](#) se puede ver un detalle de la distribución de roles.

<sup>19</sup> Una persona podía indicar ser estudiante y docente (tal es el caso de las y los ayudantes de segunda). También una persona graduada podía haber marcado la categoría estudiante (en el caso de si era estudiantes de otra carrera (por ej. profesorado) o si era estudiante de doctorado. Es por eso que el total si sumamos todas las cantidades es mayor al número total de personas que completaron la encuesta. Además, dentro de la población de estudiantes se contabilizan también las/los estudiantes que son docentes auxiliares y, a su vez, dentro de la población de graduados/as hay personas que también se consideraron como estudiantes (se asume el hecho de que pueden ser estudiantes de algún posgrado y/o estudiantes de otra carrera).



**Figura 2.** Participación según el rol que desarrollan en la comunidad de Exactas: **(A)** Se indica para el total de la población que cumple cada rol (Estudiantes, Docentes, Graduadx y Nodocentes; el porcentaje (%) de personas que respondieron la encuesta que se identificaron con cada categoría (azul). **(B)** Se grafica el porcentaje (%) de personas participantes de la encuesta según el rol que indicaron (estudiantes, docentes, graduadx y nodocentes). Arriba de cada barra se indica el número de personas que indicaron esta categoría. En la encuesta la pertenencia a una de las categorías no era excluyente. Fuente: datos de la encuesta y base de datos FCEyN 2018.

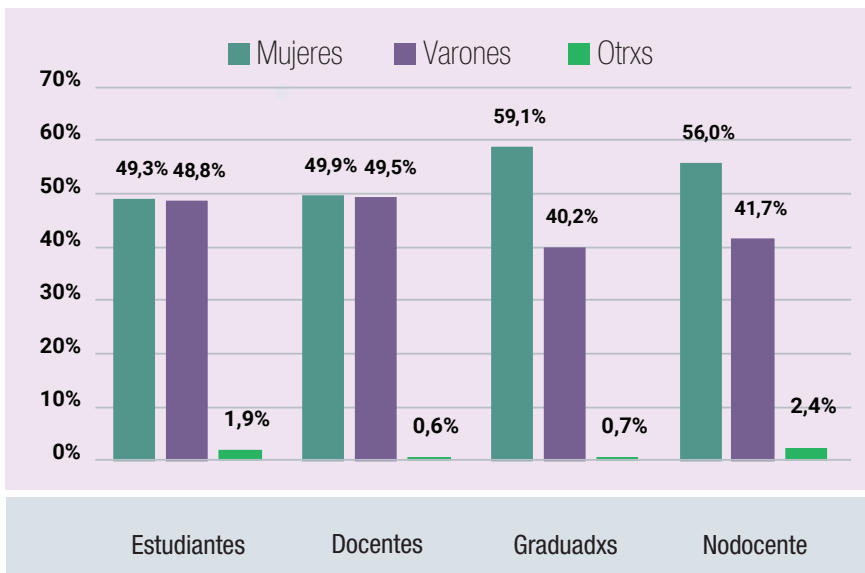




Posteriormente se analizó el rol y género de quienes participaron (**Figura 3**). Se observa que la participación de mujeres y varones estudiantes fue bastante pareja (49.3% mujeres vs 48.8% varones), con un enriquecimiento en la participación de mujeres si consideramos la proporción promedio de mujeres y varones estudiantes que ingresaron a la facultad en los últimos 10 años (42.7 mujeres vs 57.2% varones).<sup>20</sup> Para el caso de aquellas personas que se identifican diferente a las categorías varón o mujer, aún no es posible hacer esta comparación ya que al momento de preparación y publicación de este informe el SIU GUARANI no permite una identificación alternativa al binarismo de género aunque se está en proceso de modificarlo.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Base de datos de la FCEN.

<sup>21</sup> Perspectiva de géneros y diversidad en el Ecosistema SIU



**Figura 3:** Distribución del claustro de pertenencia según su género. Se indica el porcentaje de mujeres, varones y personas que indicaron no sentirse representadas por las anteriores categorías ("otrxs"), según el claustro.





Al considerar la participación de graduadas y graduados observamos un enriquecimiento (59.1% vs 40.2%) en la participación de mujeres. Esto va en línea con la distribución según género que hay en la población de personas graduadas de carreras de Exactas desde 2005 a 2017 inclusive que corresponde a 56% de mujeres y 44% de varones. Al analizar la participación en la categoría docente según género observamos una proporción similar entre mujeres y varones (49.9% vs 49.5%) y si se considera que la distribución de género del plantel docente de la Facultad (en términos generales sin distinguir según jerarquía interna), al momento de cerrar la encuesta, era de 46.8% vs 52.2% respectivamente, podemos decir que hubo una participación de mujeres levemente mayor. En relación al personal no docente se repite esa tendencia, pero de manera mucho más marcada 56% mujeres y 41.7% de varones, sobre todo si se considera que la proporción en la población general de no docentes era de 51% vs 49%.

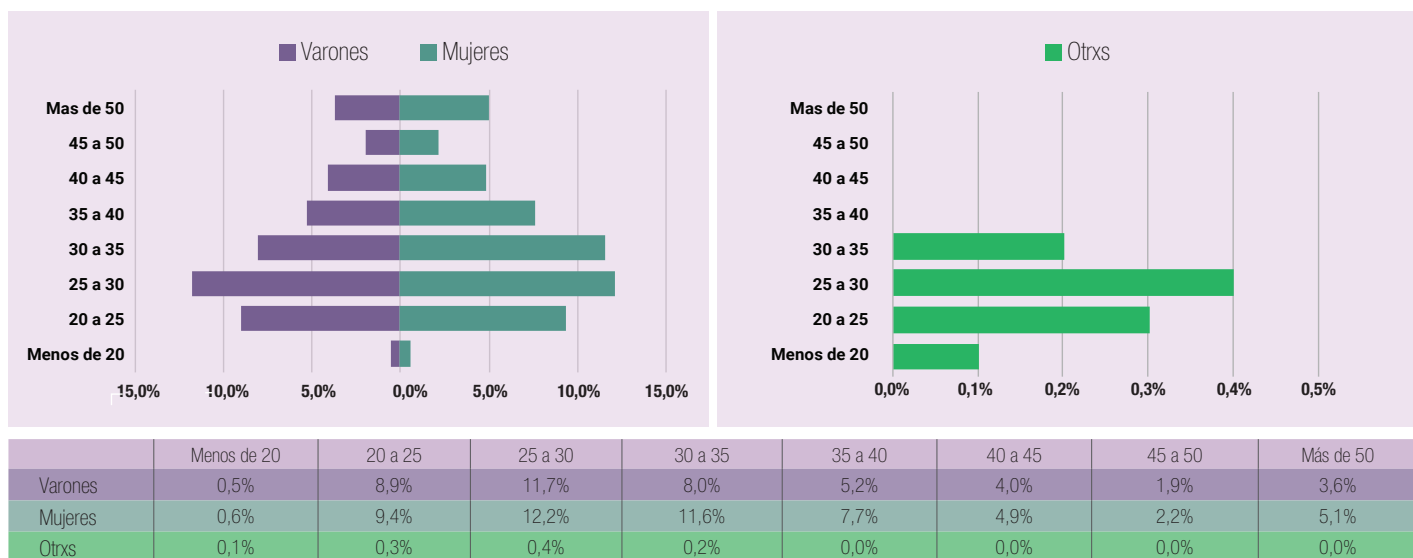
La menor participación del claustro de graduadas y graduados en esta encuesta (**Figura 2A**) podría vincularse con el hecho de que la mayoría desarrolla sus actividades laborales en otros organismos e instituciones y con que no se hayan sentido interpelados para responder una encuesta cuyo ámbito de interés supusieron que era para quienes trabajan y/o estudian en la Facultad. De hecho, mientras estuvo abierta la encuesta varias personas que habían estudiado en la Facultad consultaron si la podían responder aunque estuviesen desarrollando su vida científica, profesional o académica en otro lugar. Si bien ante toda consulta se respondió alentando a estas personas a participar porque su respuesta era más que pertinente para el estudio, entendemos que probablemente haya habido otra gran proporción que interpretó que no estaba incluida y tampoco preguntó al respecto. En futuras consultas se puede aclarar más en la comunicación de la encuesta, la población que se quiere alcanzar.





Al analizar conjuntamente la distribución etaria y de género de las personas participantes se observa que, si bien la encuesta llegó a interpelar a personas de edades bien diferentes, las personas de hasta 40 años conforman alrededor del 75% de la población que respondió la encuesta y la franja de entre 25 a 30 años fue la que tuvo mayor participación (24.3%) **(Figura 4, panel izquierdo)**. El 83% de las personas que no se identifican como varones o mujeres según el binarismo de género se ubicó en la población menor de 35 años y el porcentaje restante de este grupo no identificó su edad **(Figura 4, panel derecho)**. En relación a esta distribución etaria, así como en otras categorías de análisis, se puede interpretar que quienes efectivamente participaron en la encuesta son aquellas personas que se sienten particularmente convocadas por el tema.

Con respecto a la variable carrera de pertenencia cabe mencionar que quien respondía la encuesta, independientemente del rol que hubiese seleccionado desempeñar en la comunidad, podía seleccionar una carrera de pertenencia. Sin embargo, considerando que quienes son docentes pueden serlo en más de una carrera y/o no necesariamente en la misma que hayan estudiado, para realizar este análisis según carrera de pertenencia se contemplan únicamente las poblaciones de estudiantes y graduados/as que, de todas maneras, en conjunto representan un 80% del total de participantes de la encuesta.



**Figura 4:** Distribución etaria según género de las personas que completaron la encuesta. El porcentaje corresponde a la proporción respecto de la población total (2214). Queda excluido del gráfico un 1.5% de personas que no informaron su edad.

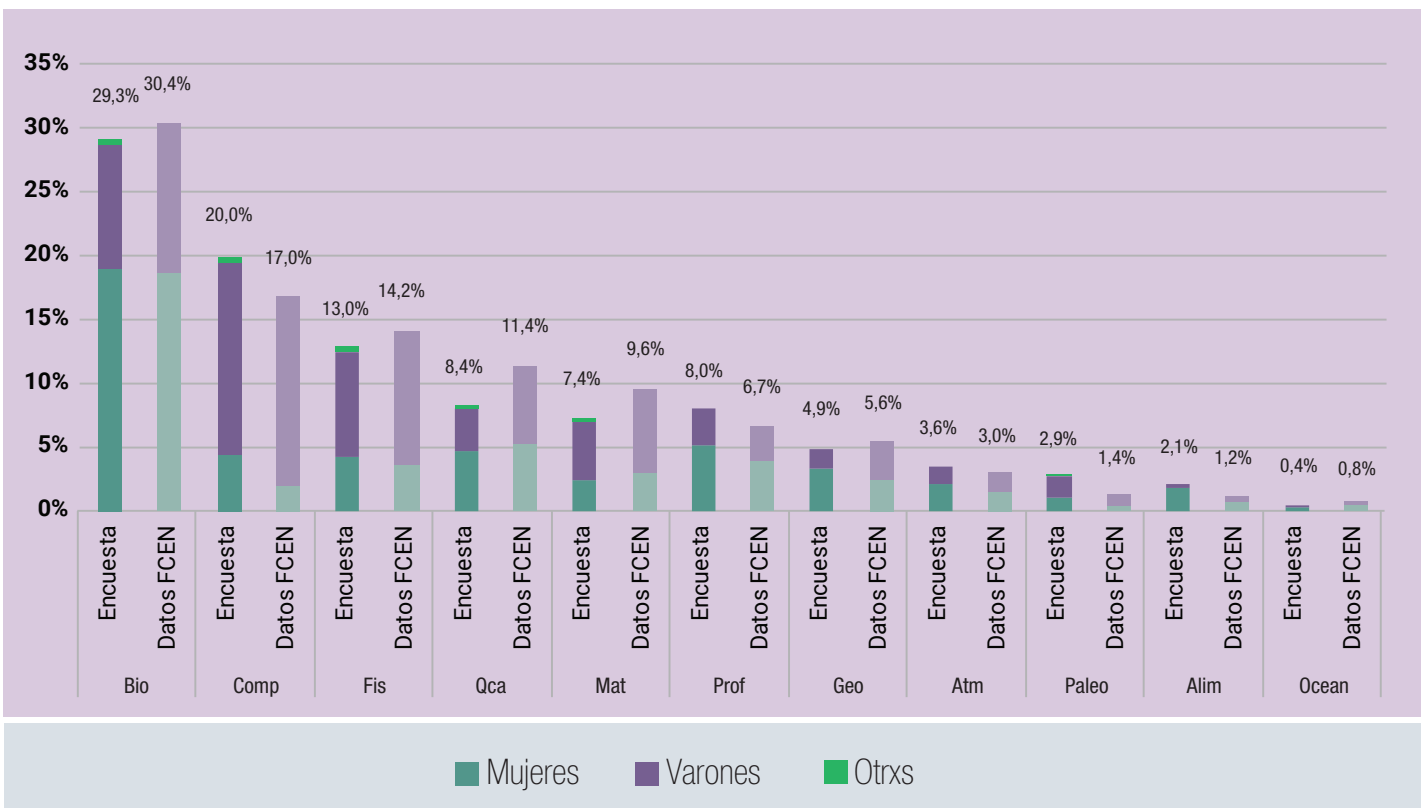




En la **Figura 5** se observa la distribución por carrera y género de quienes participaron en la encuesta e integran el claustro de estudiantes y se compara con la distribución promedio por carrera y género de la población estudiantil de FCEN de los últimos diez años (2009-2018).<sup>22</sup> Así, 29.3% del estudiantado indicó pertenecer a la carrera de Biología, 20% a Computación, 13% a Física, 8.4% a Química, 7.4% a Matemática, 8% para Profesorados, 4.9% a Geología, 3.6% a Atmósfera, 2.9% a Paleontología, 2.1% a Ciencia y tecnología de los alimentos y 0.4% a Oceanografía.

Al comparar los porcentajes de representación de las y los estudiantes de las diferentes carreras según la proporción histórica promedio de los últimos diez años de estas, se observa para la carrera de Biología una representación similar a la que tiene dentro de la población estudiantil histórica (un 1% menor

<sup>22</sup> Un detalle importante de mencionar es que en los datos de la FCEN solo está discriminado en género mujer y varón. Es por este motivo que no se muestra la distribución de la categoría "Otrxs" en los datos promedio de la distribución de los estudiantes de la FCEN.



**Figura 5:** Distribución estudiantil por carrera y género. Se grafica la población estudiantil que participó de la encuesta según carrera y género, y se compara en cada caso con el promedio estudiantes de los últimos 10 años en las diferentes carreras. Fuentes: datos de la encuesta y bases de datos FCEyN 2018.





aproximadamente en lo que respecta a la participación de la encuesta). En el caso de la carrera de Computación se encuentra una mayor proporción en la participación de la encuesta; sin embargo, si se realiza el mismo análisis tomando el promedio de estudiantes en los últimos cinco años, esa diferencia se acorta y da un resultado de 18.6% de estudiantes de computación. Las carreras de Física, Química y Matemática se encuentran en una proporción mayor en lo que respecta a los datos de los últimos 10 años (1.2%, 3% y 2.2% respectivamente), seguidas por la de Geología en una menor proporción (solo un 0.7%). Tanto la carrera de Cs. de la Atmósfera como el conjunto de los Profesorados se encuentran en una proporción mayor en la participación de la encuesta, pero en menor proporción que Computación. Las carreras de Paleontología y de Ciencia y Tecnología de los alimentos casi duplicaron su participación en relación con la proporción que tienen en la población total de estudiantes de Exactas referida. Para el caso de Oceanografía su representación corresponde a la mitad de la proporción en la población estudiantil general referida y encontramos una tendencia similar para todos los casos, ya sea tomando el promedio histórico de estudiantes para los últimos cinco o diez años. En el siguiente [enlace](#) se puede ver la tabla de valores correspondiente a cada carrera y género.

Es interesante mencionar que para todas las carreras la población de mujeres estudiantes participantes fue mayor, con un leve aumento en las carreras de Paleontología, Matemática, Biología y Química (no mayor de un 5%) y valores de entre 9 y 13.5% para Física, Computación, Oceanografía y Atmósfera y los Profesorados; 14,5% para Ciencia y Tecnología de los Alimentos, y 24% para Geología. Estos resultados sugieren un interés mayor para participar en la encuesta por parte de las estudiantes mujeres de las diferentes carreras, respecto de sus pares varones.

En el caso de las personas graduadas (**Figura 6**) la distribución también es bastante similar al promedio de graduados/as de los últimos diez años (2009-2018). Solamente hay una diferencia significativa en la carrera de Geología, donde la participación en la encuesta fue menor en porcentaje que con respecto a los datos históricos de la Facultad.

Respecto a la encuesta hay una clara diferencia en la participación dado que el 43.3% pertenecen a la carrera de Biología seguidas por Física y Química con 11.6% y 10.9% respectivamente. Cabe mencionar que en

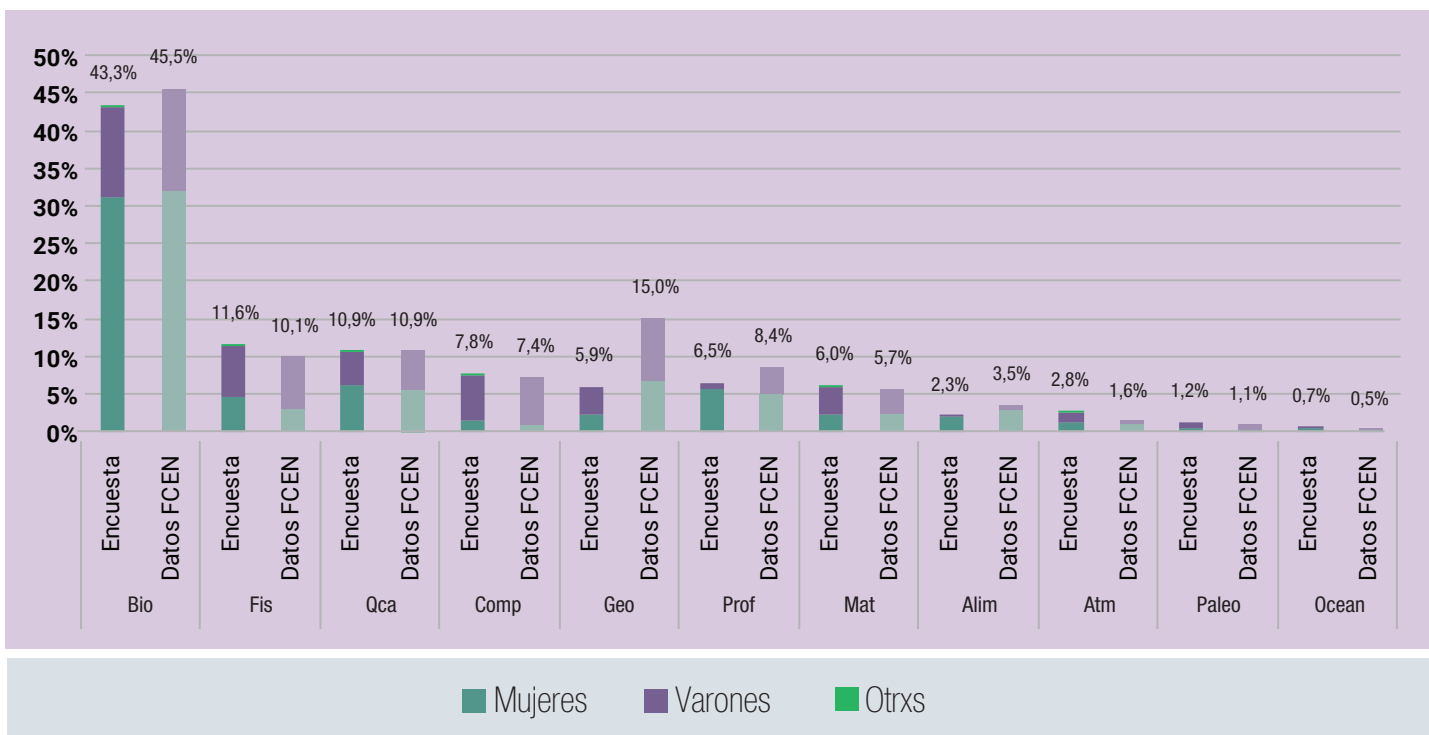




esta distribución están representadas aquellas personas que además se han caracterizado como estudiantes de posgrado (un 19%) y las que no.

A través del siguiente [enlace](#) se puede ver en detalle los porcentajes de esta distribución y en el siguiente [enlace](#) se puede ver con detalle la distribución por carrera y para cada una la distribución de los roles de las personas que respondieron la encuesta.

Si bien desde el diseño y la realización de la encuesta no se buscó necesariamente alcanzar una muestra que fuera representativa, el índice de respuesta tanto a nivel general con respecto a la comunidad de Exactas como para cada una de las variables clasificatorias (rol en el que se desarrolla, género y carrera de pertenencia) fue considerable y permite que las situaciones y características que asume la violencia de género en el ámbito de la Facultad puedan ser perfiladas como se realiza en el siguiente apartado.



**Figura 6:** Distribución de personas graduadas por carrera y género. Se grafica para la población de graduadxs que participó de la encuesta según la carrera y el género y se compara en cada caso con el promedio estudiantes de los últimos 10 años en las diferentes carreras. Fuentes: datos de la encuesta y bases de datos FCEyN 2018.





## Caracterización general de la violencia de género en la Facultad

Con relación a la variable dependiente relevada por la encuesta, la violencia y discriminación por razones de género y/u orientación sexual, el resultado principal es que 51.4% del total de participantes indicó haber vivido al menos alguna de las violencias relevadas (ver pág. 7 y 8). Dentro de este universo, 811 se identificaron como mujeres, 312 como varones y 12 lo hicieron como “otrx”, es decir, por fuera de las categorías “varón” o “mujer” anteriormente mencionadas.

La clasificación de identidad de género que ofrecía la encuesta no permite totalizar las experiencias trans mediante la consideración de los resultados obtenidos por la categoría “otrx”. Esto deriva de que, al no haberse aclarado la condición cisgénero para las categorías “varón” o “mujer”, personas transgénero que se identifican ya sea como varones o como mujeres también podrían haber seleccionado alguna de esas opciones. Por eso, el número de personas encuestadas que se identificaron por fuera de las categorías “varón” o “mujer” no necesariamente resulta por sí representativa del conjunto de personas trans que integran la comunidad de Exactas, sino más bien de quienes al responder se identificaron con una identidad no binaria, ya sea de género fluido o no representada por ninguno de los dos componentes que hacen al binarismo de género (varón/mujer).

De todas maneras, este análisis no puede prescindir del hecho de que es probable que esta cantidad reducida esté estrechamente vinculada con un fenómeno social más general y estructural: el estigma y la discriminación que dificulta, limita y, en la mayoría de los casos, hasta imposibilita el acceso de personas trans al nivel universitario porque la discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización y son prácticas y actitudes que, junto con otras condiciones socio-económicas vulneradas por derechos básicos como salud y vivienda sin que estén garantizados, las expulsan de manera muy temprana, injusta y arbitraria del sistema educativo.

En este apartado, con respecto a las violencias vividas específicamente para el grupo que se identificó en la encuesta con la categoría “otrx”, tendremos la reserva de no presentar en el informe aquellos resultados que podrían permitir identificarlas o reproducir una parte por el todo y de manera poco





representativa. Estas razones dificultan que puedan establecerse inferencias descriptivas con sustento y comparabilidad con los otros dos grupos específicos de identidad de género (varones y mujeres).

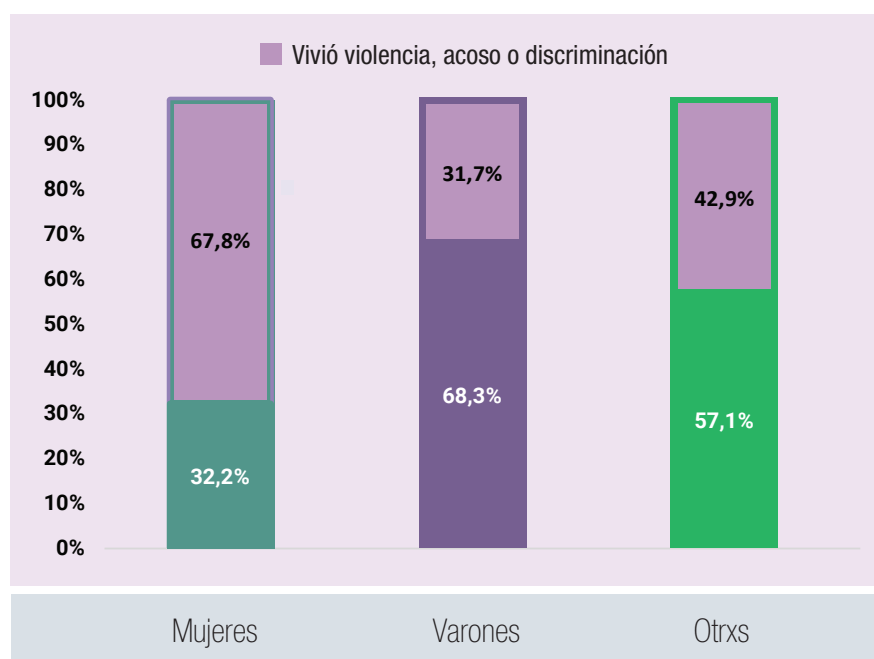
A su vez, para el análisis de la violencia y discriminación de género y/u orientación sexual, se debe tener en cuenta que la orientación sexual de las personas no fue relevada como dato específico a través de la encuesta. Por ello, al interior de cada uno de los grupos clasificados según identidad de género (“varones”, “mujeres” y “otrxs”) debe suponerse la presencia de personas heterosexuales, bisexuales, homosexuales (ya sea gays o lesbianas) o con alguna otra orientación sexual no especificada, y de ninguna manera presuponer la heterosexualidad del conjunto encuestado.

A continuación, se analizan las tendencias generales, por un lado, con respecto a las situaciones de violencia vividas y a quiénes las vivieron (identidad de género y edad); por el otro, con respecto a la identidad de género de quien ejerció esas violencias, su rol en la comunidad y en el marco de qué tipo de relación sucedieron.



## ¿Quiénes vivieron estas violencias?

Los datos relevados por la encuesta muestran diferencias marcadas en cuanto al género de quienes manifestaron haber vivido alguna o más situaciones de violencia o discriminación por razones de género y/u orientación sexual. En la **Figura 7** se representan las tres categorías de identidad de género relevadas en la encuesta y para cada una la proporción de personas que al interior del grupo identificó haber vivido alguna de las violencias y/o discriminación de género relevadas (en rosa). Podemos ver que 67.8% (811) de las mujeres que respondieron la encuesta reconocen haber vivido alguna de las violencias relevadas, mientras que dentro del total de varones lo hizo un 31.7% (312). Este primer resultado indica que las mujeres y el conjunto de personas que se identifican por fuera de las categorías varón o mujer son quienes en mayor proporción han identificado haber vivido alguna de las situaciones de violencias relevadas, llegando a ser para el caso de las mujeres más del doble en comparación a los varones que respondieron la encuesta.



**Figura 7:** Percepción de las violencias según el género. La porción lila de cada barra representa la proporción en cada categoría de género que identificó haber vivido al menos alguna de las violencias relevadas en la encuesta.





Con relación a las edades sociales, en la **Tabla 1** se muestran las cantidades en distintos rangos etarios de aquellas personas que indicaron haber vivido al menos alguna de las violencias relevadas. A partir de estos datos se observa que la percepción sobre haber vivido una situación de las que se identifica como violencia de género obtuvo una distribución homogénea en términos de edad.

	Mujeres		Varones	
	Percibieron Violencia	Totales	Percibieron Violencia	Totales
Mas de 50	77 (68.7%)	112	24 (30%)	80
45 a 50	29 (60%)	48	15 (35%)	43
41 a 45	66 (61%)	108	27 (30%)	89
35 a 40	116 (68%)	170	35 (30%)	116
31 a 35	182 (71%)	256	62 (35%)	178
25 a 30	185 (68%)	271	80 (31%)	258
20 a 25	138 (66.3%)	208	58 (29%)	198
Menos de 20	10 (71%)	14	5 (50%)	10

**Tabla 1.** Cantidad de personas de ambos géneros que percibieron violencias para diferentes rangos etarios

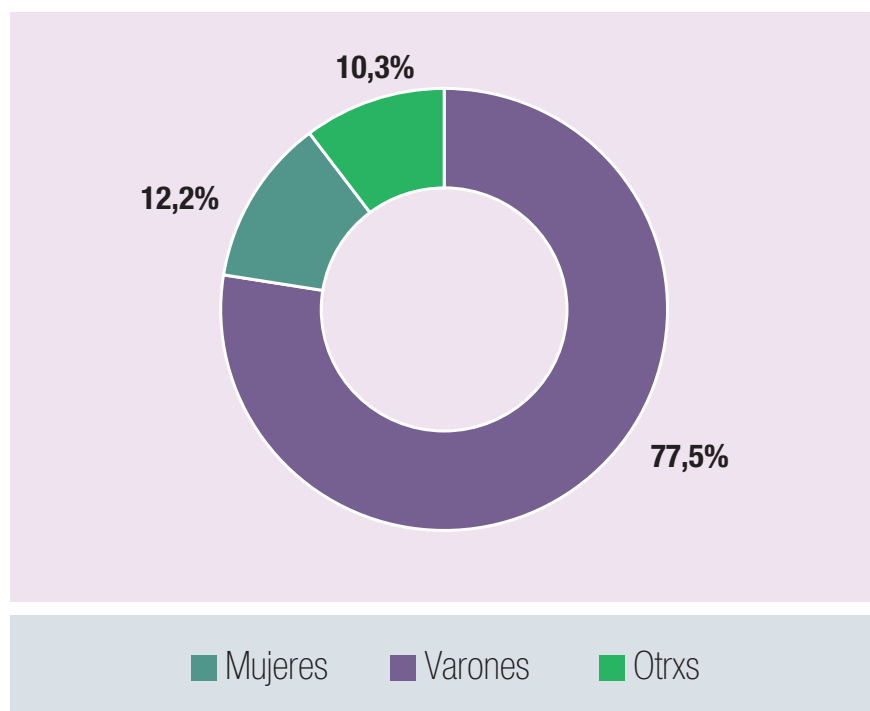




## ¿Quiénes ejercieron estas violencias?

A continuación, se detallan algunas características en relación con la información relevada sobre quiénes ejercieron la violencia en las situaciones señaladas: su identidad de género, su rol en la comunidad y en el marco de qué tipo de relación sucedieron.

Sobre el total de la cantidad de situaciones relevadas, en la **Figura 8** se grafica la distribución de género de las personas que fueron mencionadas como ofensoras. El 77.5% del total de mujeres, varones y quienes se identificaron como “otrxs” que señalaron haber vivido violencia y/o discriminación por razones de género y/u orientación sexual, marcó que la persona que en su caso particular ejerció violencia fue de género masculino.



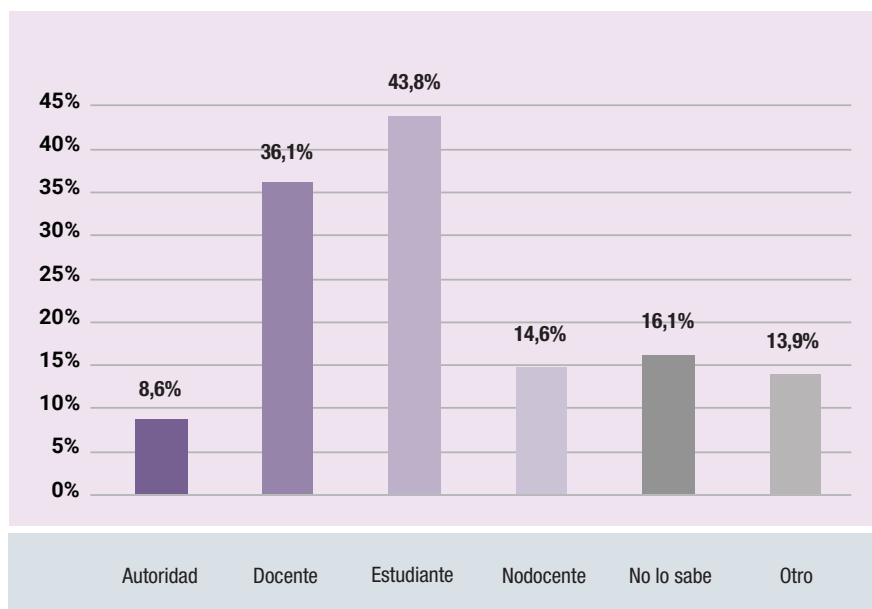
**Figura 8:** Distribución general del género de quien realizó la violencia (porcentaje respecto del total de violencias marcadas).





Una decisión tomada durante el análisis de los datos consiste en enfocar éste en varones y mujeres dado que desconocemos cómo fue interpretada la categoría “otrxs” en una encuesta que fue autoadministrada. Esa categoría puede haber sido utilizada en distintos sentidos: ya sea para referir a acciones realizadas por personas de identidad sexogenérica diferente de varón o mujer, a acciones realizadas por agrupaciones o, por último, situaciones en las que lxs ofensores fueron tanto varones como mujeres; razón por la cual se decidió no incluirla en este análisis. Para ver el detalle de los porcentajes en cada tipo de violencia puede seguir el siguiente [enlace](#).

Con relación al rol en la comunidad de la Facultad, mayoritariamente fueron señaladas como ofensoras personas del claustro estudiantil (43.8%), seguidas de quienes se desempeñan como docentes (36.1%) (**Figura 9**). Cabe aclarar que al momento de seleccionar el rol de quien ejerció la violencia en la situación en cuestión, quien respondía la encuesta podía seleccionar más de una opción. Siguiendo este [enlace](#) se puede ver un desglose para cada rol y situación.

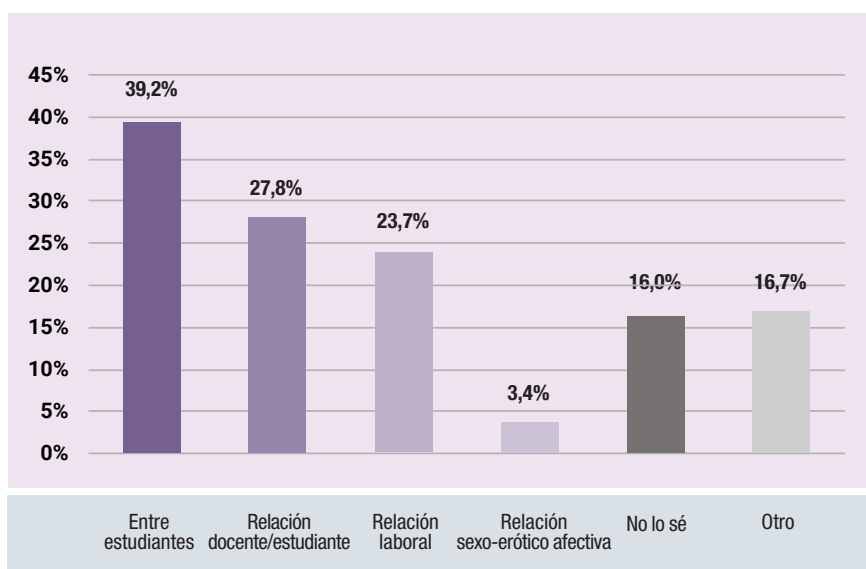


**Figura 9:** Distribución general del rol de la persona que ejerció la violencia (porcentaje sobre el total de tipos de situaciones marcadas).





En lo que respecta al contexto, es decir, en el marco de qué tipo de relación se sucedieron las situaciones de violencia relevadas, se puede observar que 39.2% fue en relaciones entre estudiantes, 27.8% de las situaciones fueron en el marco de relaciones educativas entre docente/estudiante y 23.7% en el marco de relaciones laborales (**Figura 10**). Corresponde señalar que también para cada situación de violencia, la persona encuestada podía marcar más de una opción respecto al tipo de relación que la vinculaba con la persona que ejerció la violencia. Para ver un detalle de cada relación y situación se puede seguir el siguiente [enlace](#).



**Figura10:** Distribución general de relación entre la persona que respondió con quien realizó la violencia (porcentaje respecto del total de violencias marcadas).

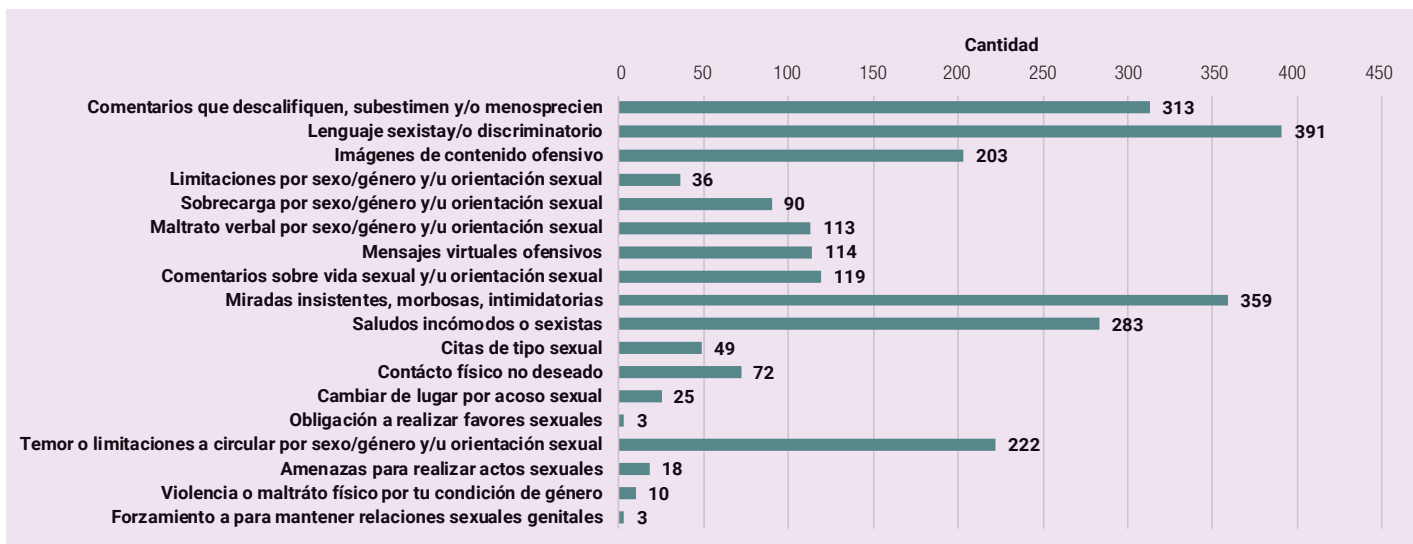




## ¿Cuáles fueron las situaciones con mayor incidencia?

En las **Figuras 11 y 12** se grafica la cantidad de mujeres y varones que indicaron haber vivido las diferentes situaciones relevadas con el objetivo de comparar cuáles situaciones fueron marcadas en mayor medida por cada grupo. Cada persona que completó la encuesta pudo seleccionar una o más situaciones.

Entre las mujeres que manifestaron haber vivido alguna situación de violencia y/o discriminación, 48% seleccionó la situación de “uso de lenguaje sexista y/o discriminatorio”, 44% haber recibido “miradas insistentes, morbosas, intimidatorias”, 38.5% “comentarios que descalifiquen, subestimen y/o menosprecien” y 34.8% “saludos incómodos o sexistas”. Las demás situaciones relevadas que siguieron en frecuencia fueron “temor o limitaciones a circular por algún espacio de la Facultad” y la recepción de “Imágenes de contenido ofensivo” con un 27.3% y un 25% respectivamente (**Figura 11**).

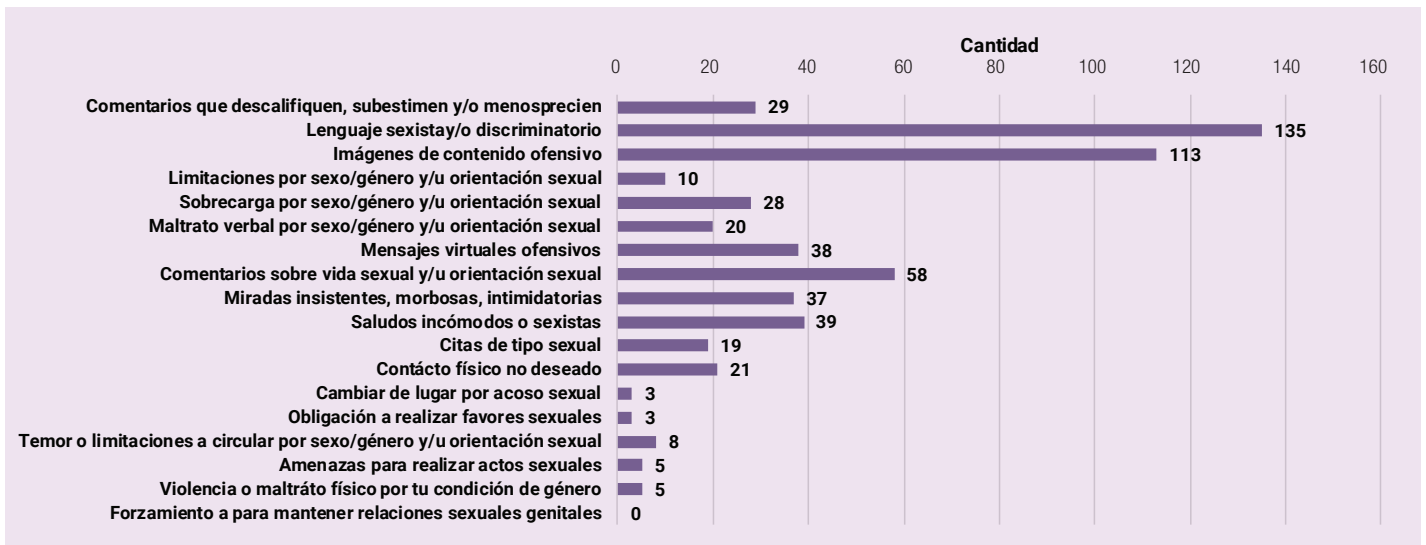


**Figura 11:** Cantidad de respuestas de cada situación vivida por aquellas personas que se identificaron como “mujeres”. Total: 811 mujeres.





En el caso de varones que indicaron haber vivido alguna situación de violencia y/o discriminación, son dos los tipos de situaciones que aparecen con mayor frecuencia: 43% seleccionaron el uso de “lenguaje sexista y/o discriminatorio” y 36% la recepción de “imágenes de contenido ofensivo” **(Figura 12).**

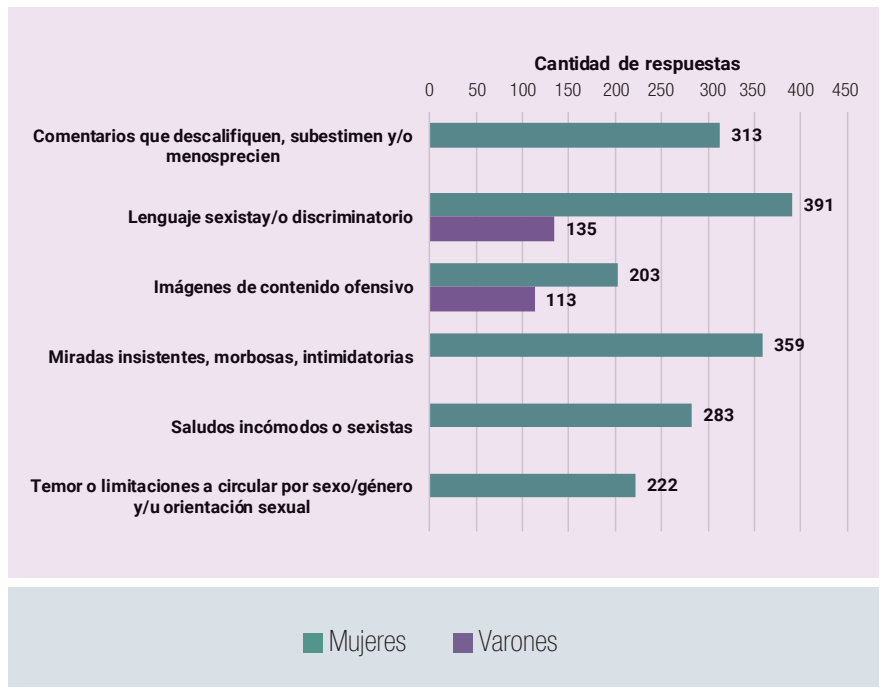


**Figura 12:** Cantidad de respuestas de cada situación vivida por aquellas personas que se identificaron como “varones”. Total: 314 varones.

De la comparación en clave de género de las situaciones más señaladas por uno y otro grupo surge tanto un saldo cuantitativo como otro cualitativo en relación a cómo resulta el contexto de la Facultad para las mujeres (y, podemos suponer, para las identidades no binarias) y para los varones **(Figura 13).**

Con respecto al saldo cuantitativo, señalar que el conjunto de mujeres manifestó sentirse afectado mayoritariamente por más tipos de situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género que el conjunto de varones.





**Figura 13:** Violencias más preponderantes para cada género.

En relación al saldo cualitativo de la comparación, dos cuestiones: en primer lugar, que mayormente los varones señalaron verse afectados por situaciones que también inciden sobre las mujeres (“lenguaje sexista y/o discriminatorio” e “imágenes de contenido ofensivo”) en gran medida; en segundo lugar, que la experiencia universitaria (ya sea estudiando y/o trabajando) resulta evidentemente muy distinta, ya que los varones en relación con las mujeres no se ven tan afectados por “miradas insistentes, morbosas, intimidatorias” (un 12% de respuestas afirmativas de varones frente a 44% de respuestas afirmativas de mujeres) ni por “saludos incómodos o sexistas” (12.5% vs 35%), tampoco cuestionados por “comentarios que descalifiquen, subestimen y/o menosprecien” (29 vs 35%) ni experimentan “temor o limitaciones a circular por algún espacio de la Facultad” (2.5% vs 27%).



## ¿POR QUÉ NECESITAMOS DATOS SOBRE ESTE TIPO DE VIOLENCIA EN LA UNIVERSIDAD?

Esta encuesta en torno a experiencias subjetivas de acoso, discriminación y maltrato por razones de género es un insumo central para visibilizar y transformar prácticas que implican condiciones asimétricas de transitar y habitar la universidad, según la identidad sexo-genérica de cada cual, y que han sido señaladas de manera extendida por quienes la respondieron.

El estatuto universitario de la UBA establece en sus bases procurar la formación integral y armónica de la comunidad de profesores, estudiantes y graduados/as que la componen, y en el apartado sobre la función social de la universidad que no se admiten en su seno discriminaciones y que se busca proporcionar igualdad de oportunidades para todos/as.<sup>23</sup>

Sin embargo, difícilmente eso sea posible para mujeres y disidencias sexuales si desde las instituciones académicas no se reconoce que “las situaciones de violencia de género no se presentan únicamente ‘fuera’ de la Universidad sino que se trata de una compleja problemática social que puede manifestarse en todos los ámbitos en que acontezcan relaciones interpersonales, lo cual tiene consecuencias directas en la vida académica, profesional o laboral que se desarrolla en el seno de la comunidad universitaria”.<sup>24</sup>

El análisis de los datos relevados en esta primera encuesta muestra que existe una violencia diferencial: mientras que en las respuestas de los varones se repiten de manera significativa sólo las situaciones de “uso de lenguaje sexista, discriminatorio o peyorativo” y “dibujos, grafitis, carteles u otro tipo de imágenes de contenido ofensivo y/o de naturaleza sexual”, en las de las mujeres la repetición significativa figura en situaciones como “uso de lenguaje sexista, discriminatorio o peyorativo”, “miradas insistentes, morbosas, intimidatorias que te hayan resultado molestas”, “comentarios o acciones que descalifiquen, subestimen, menosprecien o pongan en cuestión tu capacidad de realizar alguna tarea por tu condición de sexo/género y/u orientación sexual”, “saludos incómodos, ‘piropos’, burlas, bromas, sarcasmos o apodos con connotaciones sexistas y/o sexuales”, “temor o limitaciones al circular por algún espacio de la Facultad a causa de tu condición de sexo/género y/u orientación sexual” y “dibujos, grafitis, carteles u otro tipo de imágenes de contenido ofensivo y/o de naturaleza sexual”.

<sup>23</sup> Artículos 69° y 70°, Estatuto universitario de la UBA.

<sup>24</sup> Vanesa Vázquez Laba. “Lo ‘personal es política universitaria’: incumbencias de las universidades nacionales frente al acoso sexual”. La Aljaba, vol. 21, 2017: 20.





Estas situaciones son todas indicadores de la violencia de género que existe en el ámbito de la Facultad y operan todas sobre un sustento que es de carácter simbólico. La violencia simbólica sexista es aquella “que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad”.<sup>25</sup>

Este tipo de violencia, que se funda sobre determinado sistema de creencias incuestionado, permite sostener y hacer perdurar ese orden “bajo el supuesto de que es único, irreversible, inmodificable, incuestionable, natural o eterno y que, además, ese orden funda la ética, la moral o las costumbres de una sociedad dada”.<sup>26</sup> Su función no es otra que legitimar “las condiciones previas a la violencia para que esta no se perciba como tal”<sup>27</sup> o que, en todo caso, se la perciba, asuma y justifique dentro de las pautas de lo normalmente esperable.

En este marco, los procesos de desnaturalización de la violencia requieren de que se logre generar sensibilidad social sobre las prácticas violentas. “Las estrategias de visibilización apuntan siempre a diversos niveles de acción individual y conjunta, en virtud de la urgencia de las situaciones, su intolerabilidad”.<sup>28</sup> Ahora bien, ¿cuándo y cómo se producen estos cambios de carácter estructural, institucional y/o simbólicos? En este sentido, resulta innegable su relación con las circunstancias coyunturales o el tiempo histórico. Durante estos últimos años, en Argentina asistimos a una masificación y expansión de la agenda de demandas en torno a la violencia de género. Movilizaciones masivas como las de #NiUnaMenos cada 3 de junio desde 2015 y, a continuación, de los paros internacionales feministas cada 8 de marzo, y la participación cada vez más multitudinaria en los Encuentros Plurinacionales de Mujeres, Lesbianas, Trans, Travestis y No Binaries (que se realizan de manera federal e ininterrumpida desde 1985), también tienen resonancia al interior de las instituciones de educación superior.

Estudiantes, graduadas, docentes e investigadoras de universidades nacionales de todo el país activaron instancias colectivas para pensar y problematizar las cuestiones de género en sus espacios de trabajo y formación. Estos procesos dieron lugar a propuestas y creación de instrumentos y estrategias institucionales en las universidades para abordar las situaciones de violencia, en tanto marcos regulatorios de sensibilización

<sup>25</sup> Artículo 5º, Ley 26.485.

<sup>26</sup> María Luisa Femenías. “Violencia contra las mujeres: urdimbres que marcan la trama”. En *Articulaciones sobre la violencia contra las mujeres*, compilado por Elida Aponte Sánchez y María Luisa Femenías (La Plata: Universidad Nacional de La Plata, 2008: 40).

<sup>27</sup> *Ibid.*, 41.

<sup>28</sup> *Ibid.*, 48.





sobre la temática e intervención ante situaciones particulares para prevenir y sancionar prácticas sexistas que suceden en el ámbito universitario.

En este contexto, a principios de 2015 y con oportunidad de las XII Jornadas de Historia de las Mujeres con sede en la provincia de Neuquén, se comenzó a pensar el armado de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias, nutriéndose de iniciativas individuales y colectivas de académicas feministas con trayectoria en la producción de conocimiento en los temas de sexualidades, géneros y violencias, y con el objetivo de potenciar la acción colectiva universitaria frente a la violencia de género.<sup>29</sup> Finalmente, esta red fue lanzada el 3 de septiembre de ese año en la Universidad Nacional de San Martín.

En esa ocasión la Dra. Dora Barrancos, por entonces representante por el área de las Ciencias Sociales y las Humanidades en el directorio de CONICET e invitada a disertar por su activismo fundamental para concretar la Red y por sus investigaciones sobre la inclusión de las mujeres en la educación superior en la ciencia y técnica, señaló: "Hemos avanzado en la indagación acerca de la subalternancia y la falta de reconocimiento de las mujeres, pero no hemos hecho lo que debíamos para oponernos a la violencia, a la humillación y a la exclusión de nuestras congéneres en la propia vida universitaria".<sup>30</sup>

En este sentido, puntualizó que "el impacto de la Red debe generar que cada universidad tenga dispositivos claros de prevención y asistencia, con presupuesto, atención especializada [...] y perspectiva de género".<sup>31</sup> Desde entonces, el propósito colectivo de esta Red no ha sido otro que reflexionar de manera colectiva sobre estas temáticas y promover la creación, el acompañamiento y la profundización de políticas institucionales con esa orientación en cada institución académica. Se busca problematizar y modificar las realidades institucionales que sostienen un sistema asimétrico entre mujeres y varones, y respetar plenamente los derechos de quienes estudian y trabajan en las universidades.<sup>32</sup>

Enmarcándose en esta producción teórica y en la normativa vigente de carácter nacional e internacional, el Protocolo UBA es una herramienta pensada específicamente para abordar e intervenir sobre situaciones de violencia de género o discriminación de género u orientación sexual. Es

<sup>29</sup> Vanesa Vázquez Laba y Cecilia Rugna. "Acción colectiva en torno a la agenda feminista sobre violencia de género en las Universidades Nacionales argentinas". Boletín científico Sapiens Research, vol. 7, 2017: 17.

<sup>30</sup> Dora Barrancos. *Dora Barrancos: Devenir feminista. Una trayectoria político-intelectual*, compilado por Ana Laura Martín y Adriana María Valobra (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO-Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras, 2019: 548).

<sup>31</sup> Citada en Vanesa Vázquez Laba y Cecilia Rugna. "Acción colectiva en torno a la agenda feminista sobre violencia de género en las Universidades Nacionales argentinas". Boletín científico Sapiens Research, vol. 7, 2017: 18.

<sup>32</sup> Verónica Cruz y Eliana Vasquez. "Violencia de género y universidad. Hacia la consolidación de una política de reconocimiento y ampliación de derechos". En *Los enfoques de género en las universidades*, compilado por Patricia Rojo y Violeta Jardon (Rosario: Universidad Nacional de Rosario, 2018).





decir, violencias vividas por mujeres en razón de su condición de género, por personas que asumen identidades de género diferentes al sexo que les fuera asignado al momento de nacimiento o por personas que expresan una orientación sexual distinta a la heterosexual (leyes nacionales 26.485, 26.618 y 26.743, y Res. 287/13 de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, entre otras).

Para visibilizar estas desigualdades, y también como un puntapié para avanzar en la igualdad de trato y oportunidades, resultan clave los datos de la primera encuesta de percepción e incidencia sobre violencia de género y/o discriminación en la FCEN-UBA.

## Conocer para visibilizar

El ámbito universitario es uno de los tantos donde se reproducen las desigualdades e inequidades que han existido y existen en la sociedad. La incorporación de las mujeres en la educación superior fue una conquista. Hacia 1880 “comenzaron a registrarse en la Universidad de Buenos Aires, aunque realmente fueron pocas las que se graduaron hasta muy entrado el nuevo siglo. Cecilia Grierson fue la primera graduada de la Facultad de Medicina en 1889 y se convirtió en una feminista entusiasta, una personalidad distinguida del movimiento por los derechos de las mujeres. A pesar de ello, nunca le permitieron ocupar un puesto jerárquico como docente universitaria ni en las instituciones hospitalarias donde trabajó”.<sup>33</sup>

Durante la primera parte del siglo XX continuaron siendo bajas las tasas de participación femenina en Química, Medicina y Derecho y las mujeres se registraron principalmente en la Facultad de Filosofía y Letras. Recién en 1960 y 1970, “se produjo un notable aumento en la cantidad de mujeres inscriptas en la universidad, ya que fueron incorporadas en cantidades mayores a distintos campos profesionales. La presencia femenina aumentó en Medicina y en las facultades de ciencias duras, pero la matrícula también se incrementó en los estudios humanísticos y en carreras nuevas, como Psicología y Sociología”, y fue la dictadura militar de 1976 la que rompió esa tendencia al instaurar el terrorismo de Estado.<sup>34</sup>

<sup>33</sup> Dora Barrancos y Nora Domínguez. “Las mujeres y la educación superior en la Argentina”. En *Dora Barrancos: Devenir feminista. Una trayectoria político-intelectual*, compilado por Ana Laura Martín y Adriana María Valobra (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO-Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras, 2019: 558).

<sup>34</sup> *Ibid.*, 559.





Actualmente la presencia de mujeres creció en todos los claustros, especialmente en el estudiantil, hasta igualar o superar la de carácter masculino. Sin embargo, este “aumento en la participación de las mujeres no implica una distribución homogénea en las distintas orientaciones académicas, sino más bien una concentración en las mismas áreas de estudio, ni significa igualdad en la escala jerárquica de distribución de empleos. De hecho, a pesar de una evolución positiva en áreas tradicionalmente masculinas, como las Ciencias Naturales y Exactas, o Farmacia y Bioquímica, que absorbieron un número creciente de mujeres en su personal docente, en la mayoría de los casos, la presencia de mujeres es mayor en cargos bajos y se reduce a medida que se asciende en la escala jerárquica”.<sup>35</sup>

La ausencia de mujeres en puestos jerárquicos se sostiene en la violencia simbólica referida previamente: “esta situación aún se tolera en las universidades e incluso se justifica como una división ‘natural’ del trabajo, a pesar de que la mayoría de las estudiantes y docentes son mujeres”.<sup>36</sup> Es notable “la contradicción entre la evidente feminización en los niveles educativos secundarios y universitarios, y un sistema discriminatorio que limita el acceso de las mujeres a los cargos altos dentro de la docencia y la investigación científica. A nivel universitario, las mujeres todavía atraviesan una situación desventajosa en Argentina, ya que el poder académico aún pertenece a los hombres”.<sup>37</sup>

Esta situación no se explica por un solo factor, pero tampoco se encuentra aislada de la naturalización absoluta de las violencias sexistas que hasta hace un tiempo tenía lugar en las universidades. Históricamente no se pensaba al espacio universitario como un ámbito donde poder hacer pública las problemáticas de discriminación o violencia de género y demandar su reparación, ya fuera por temores o vergüenzas subjetivas ante situaciones vividas o producto de una cultura generalizada de silencio, represión y naturalización de la violencia de género.<sup>38</sup> Hoy, aún con el reconocimiento incipiente de instancias y mecanismos para su resolución, la visibilización de las violencias sexistas por parte de la comunidad universitaria continúa siendo una cuestión sobre la cual trabajar porque siguen vigentes una serie de mitos y resistencias sobre violencia de género que son específicas a este ámbito institucional.<sup>39</sup>

<sup>35</sup> *Ibid.*, 567.

<sup>36</sup> *Ibid.*, 568.

<sup>37</sup> *Ibid.*, 572.

<sup>38</sup> Alicia Soldevila y Alejandra Domínguez. *Violencia de género, una realidad en la universidad* (Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, 2014: 12).

<sup>39</sup> Florencia Rovetto y Noelia Figueroa analizan que en la universidad existen obstáculos tanto para la visibilización de las violencias sexistas como para abordarlas de manera institucional. Los obstáculos para lo primero están dados por un conjunto de mitos que son reproducidos al interior de la universidad: 1) la violencia de género sería sólo violencia física directa; 2) quienes accedemos a la educación superior no ejerceríamos ni padeceríamos violencia; 3) acosadores, abusadores y violentos serían enfermos; 4) la universidad sería un lugar de avanzada en la elaboración de ideas y democrático en sus prácticas. En contraposición a dichos mitos, las autoras señalan que las violencias sexistas revisten diferentes modalidades (no sólo física); las representaciones de las universitarias como “autosuficientes y empoderadas” y de los universitarios como “bienpensantes y críticos” constituyen imaginarios y no impiden la existencia de vínculos violentos o malos tratos; se debe renunciar a patologizar estas conductas y cuestionar la supuesta “naturaleza” impulsiva de los temperamentos violentos en los varones; que la universidad se debe replantear y revisar las estrategias de análisis y los modelos de intervención de los que dispone para construir prácticas que amplíen los espacios democráticos y transformen las relaciones desiguales de poder. Mientras tanto, el abordaje institucional de las violencias sexistas resulta dificultado por la corporización de una serie de resistencias expresadas defensivamente en los siguientes términos: 1) estos asuntos se deben tratar en las instituciones judiciales pertinentes (de esta forma, las instituciones buscan “sacarse el problema de encima” y evitan interpelar los mecanismos estructurales que posibilitan la pervivencia de las violencias sexistas en su interior); 2) un protocolo de actuación resolverá automáticamente las situaciones y nos liberará del problema de las violencias sexistas (si bien estos dispositivos son válidos y necesarios como espacios de escucha, denuncia, visibilización







La visibilización y desnaturalización son posibles de la mano del conocimiento: “Celia Amorós nombra a ese proceso ‘pasar de la anécdota a la categoría’, y deriva de ahí la idea de que ‘conceptualizar es politizar’. Esta filósofa explica que la conceptualización se produce cuando se activa un mecanismo crítico, como el que, al registrar los casos, visualizó la magnitud de dicha violencia”. <sup>40</sup>

En este marco, la universidad desde su rol institucional puede contribuir a “mantener o transformar las desigualdades e inequidades de género”:<sup>41</sup> por un lado, sancionando “aquellas conductas que acontezcan o impacten en su ámbito y que sean contrarias a la normativa nacional e internacional en materia de derecho a una vida libre de violencia sexista (Ley 26.485; Convención de Belem Do Pará; Convención Americana sobre Derechos Humanos; Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW, entre otras)” <sup>42</sup>; por el otro, desplegando “una estrategia de sensibilización y capacitación de la comunidad universitaria”<sup>43</sup> mediante dispositivos de reflexión, formación y capacitación en torno a violencia de género. En conjunto, disponiendo de políticas institucionales que desnaturalicen, problematicen y lleven a la modificación de prácticas que resultan expulsivas y limitan posibilidades y cursos de acción en la universidad.

y reparación, no resultan suficientes si, junto a ellos, no se encaminan acciones para desestructurar el ejercicio sexista del poder); 3) se aplican recetas para la gestión de conflictos como respuestas institucionales frente a las violencias sexistas (lo cual imposibilita intervenciones que sean situadas y singulares, contemplando las particularidades de cada caso para eliminar las violencias sexistas); 4) se delega la atención a otras mujeres (que militan en espacios feministas o tienen un recorrido en la temática, sin brindarles presupuesto propio o con magros presupuesto para la implementación de estos acompañamientos y medidas). Por todo lo referido, las autoras concluyen que otras prácticas institucionales que garanticen espacios libres de violencias sexistas, inclusivos, igualitarios y diversos se vuelven necesarias para desnaturalizar y eliminar las prácticas abusivas y el silencio cómplice que las sostiene. Cf. “*Que la universidad se pinte de feminismos’ para enfrentar las violencias sexistas*”, Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género, n. 2, vol. 1, 2017.

<sup>40</sup> Marta Lamas. Acoso. ¿Denuncia legítima o victimización? (Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 2018: 25).

<sup>41</sup> Alicia Soldevila y Alejandra Domínguez. Violencia de género, una realidad en la universidad (Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, 2014: 84).

<sup>42</sup> Florencia Rovetto y Noelia Figueroa, “*Que la universidad se pinte de feminismos’ para enfrentar las violencias sexistas*”, Descentrada, vol. 1, n. 2, 2017: 4-5.

<sup>43</sup> Verónica Cruz y Eliana Vasquez. “Violencia de género y universidad. Hacia la consolidación de una política de reconocimiento y ampliación de derechos”. En *Los enfoques de género en las universidades*, compilado por Patricia Rojo y Violeta Jardon (Rosario: Universidad Nacional de Rosario, 2018: 116).



## Conocer para transformar

La presentación de los resultados principales de la encuesta, a su vez, busca sensibilizar a quienes participen de la lectura de este informe. El objetivo es interpelar y visibilizar las situaciones de discriminación y violencia de género y, así, promover a su desnaturalización y a la modificación de sus prácticas más extendidas en la Facultad. El hecho de que el contexto sea un espacio educativo implica dos cuestiones. Por un lado, una condición de sensibilidad de parte de la propia comunidad que puede y debe ser potenciada con un enfoque pedagógico y preventivo sobre la temática. Por el otro, una responsabilidad en términos institucionales con respecto a propiciar una formación integral, inclusiva y equitativa.

A la institución universitaria “se le plantea una responsabilidad fundamental como actor social y político en la formación de cuadros profesionales. Estos no sólo tienen que dar cuenta de conocimientos científicos y competencias disciplinares, entre otras, sino que deben estar estructurados en principios éticos, democráticos y de defensa de los derechos humanos. La violencia de género tiene que ser estudiada e investigada pormenorizadamente, así como problematizada y transformada en las prácticas docentes, no docentes, estudiantiles y de conducción institucional, a partir de un currículo de formación que incorpore estos principios, líneas de investigación que produzcan nuevos conocimientos sobre este campo problemático y prácticas extensionistas que transfieran a la sociedad nuevos modelos de relación y conocimientos”.<sup>44</sup>

En este sentido, precedentes importantes en torno a la formación y enseñanza de las sexualidades se encuentran en el trabajo que ya se venía realizando desde el Instituto de Investigaciones en Didáctica de las Ciencias Naturales y la Matemática (CEFIEC), a partir de una crítica epistemológica que todavía falta se incorpore curricularmente tanto en el sistema educativo como en la formación del profesorado. Estos aportes han cuestionado la interpretación hegemónica en las Ciencias Naturales (área que se ha constituido como espacio de la Educación Sexual por antonomasia a través de Biología y Educación para la Salud como instancias curriculares): “el sexo de una persona queda determinado a partir de los cromosomas sexuales, se habla de caracteres sexuales primarios determinados por la posesión de un determinado sistema genital y caracteres sexuales secundarios según la presencia durante el desarrollo de hormonas sexuales masculinas y femeninas, apelando a una existencia natural de los sexos”.<sup>45</sup>

<sup>44</sup> Alicia Soldevila y Alejandra Domínguez. Violencia de género, una realidad en la universidad (Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, 2014: 92).

<sup>45</sup> Graciela Morgade, “Contra el androcentrismo curricular y por una Educación Sexuada Justa”, Revista Internacional de Educación para la Justicia Social (RIEJS), vol. 6. n. 2. 2017: 56.





En contraposición, desde estos otros desarrollos y marcos teóricos apelan a “la crítica de la clasificación entre cuerpos y sexualidades naturales o normales y antinaturales o anormales, en particular, a todas las formas de elección de objeto sexual no funcionales a la reproducción biológica de la especie y/o a toda configuración corporal que no encauce dentro del binarismo macho-hembra”.<sup>46</sup> El saldo es que “es posible enseñar de manera no patriarcal ni heteronormativa los temas clásicos del área, tales como el proceso de hominización, la evolución de la especie, la genética y, sobre todo, la cuestión de las hormonas y las determinaciones de los sexos.”<sup>47</sup> Siguiendo a Fausto Sterling<sup>48</sup> y otras teóricas del campo, entendemos que cuanto más buscamos una base física simple para definir el sexo, más claro resulta que sexo no es una categoría puramente física o biológica”.<sup>49</sup>

Con las estrategias de sensibilización, tal como lo fue este dispositivo de la encuesta así como la difusión de sus resultados y también la charla obligatoria para la prevención de situaciones de violencia o discriminación de género y/u orientación sexual,<sup>50</sup> se propone brindar información sobre este tipo de situaciones que pueden producirse en los vínculos educativos y/o laborales que se desarrollan en el marco de la institución y, mediante el señalamiento y cuestionamiento de esas prácticas, promover una redefinición del umbral de tolerancia a la violencia sexista, es decir, de lo que se tolera como “normal”.<sup>51</sup>

A unos años del centenario de la Reforma Universitaria de 1918 que “consiguió estremecimientos fundamentales en la relación docente/alumno insistiendo sobre la remoción del autoritarismo, si se conmovieron las formas medievales de la sucesión en los cargos académicos tornando más democrático el ingreso a los puestos profesoraes, si se hicieron a la larga más transparentes los accesos y las promociones, si se democratizó el gobierno universitario con el reconocimiento de los diversos claustros, y se forjó el paradigma de la autonomía como un valor transhistórico, la Reforma significó un ínsito compromiso con nuevos medios sociales y nuevos contextos de necesidades”.<sup>52</sup>

A pesar de no haber contemplado la participación de las universitarias de ese entonces ni dado voz a sus demandas específicas contra los obstáculos para el acceso de las mujeres a la educación superior (inquietud que las llevó a reunirse en la Asociación de Universitarias Argentinas, creada en 1904), la gran promesa de la Reforma puede ser releída y suscitar una actualización feminista de su sentido emancipatorio, en palabras de Dora Barrancos:

<sup>46</sup> *Ibíd.*, 56-57.

<sup>47</sup> Catalina González del Cerro y Marta Busca. Más allá del sistema reproductor. Aportes para la enseñanza de la biología desde la perspectiva de género (Rosario: Homo Sapiens, 2017).

<sup>48</sup> Anne Fausto-Sterling. Cuerpos sexuados. La política de género y la construcción de la sexualidad (Madrid: Melusina, 2006).

<sup>49</sup> Graciela Morgade, “Contra el androcentrismo curricular y por una Educación Sexuada Justa”, Revista Internacional de Educación para la Justicia Social (RIEJS), vol. 6. n. 2. 2017: 58.

<sup>50</sup> Resolución 3330/18 del Consejo Directivo de la FCEN.

<sup>51</sup> María Luisa Femenías. “Violencia contra las mujeres: urdimbres que marcan la trama”. En Articulaciones sobre la violencia contra las mujeres, compilado por Elida Aponte Sánchez y María Luisa Femenías (La Plata: Universidad Nacional de La Plata, 2008: 47).

<sup>52</sup> Dora Barrancos. “Sociedad, universidad y conocimiento. Retos para el presente”. En Dora Barrancos: *Devenir feminista. Una trayectoria político-intelectual*, compilado por Ana Laura Martín y Adriana María Valobra (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO-Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras, 2019: 644-645).





“Apostamos a la Universidad pública como un cauce democratizador, de incremento de ciudadanía, de integración y de inclusión, en la certeza spinoziana, de que el ‘conocimiento no se compadece con el mundo de la penumbra’, que entraña sobre todo, un conato de alegría. Que lo aciago no nos prive de la alegría, que nada obstruya el optimismo de la voluntad de seguir transformando el mundo para hacerlo más justo y más equitativo. Esa es mi apuesta como académica, como ciudadana y como feminista”.<sup>53</sup>

El acceso al derecho social fundamental que constituye la educación superior sólo puede garantizarse en el marco de una universidad que devenga feminista. El desafío y compromiso deben ser construir cada día una facultad con el foco puesto en desnaturalizar, desarmar y reparar las lógicas y prácticas sexistas y sus efectos. Así, contribuir a que la universidad sea cada vez más inclusiva, equitativa y democrática.

<sup>53</sup>Ibíd., 648.



## DEFINICIONES NORMATIVAS Y PRECISIONES CONCEPTUALES

### De la “violencia contra las mujeres” a la “violencia de género”

Las violencias de género constituyen una expresión particular de violación de derechos humanos. Éstos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinciones por origen nacional, lugar de residencia, género, fenotipo, lengua o cualquier otra condición, de carácter universal, interdependiente, indivisible y que están interrelacionados. En Argentina, los tratados y convenciones sobre derechos humanos poseen rango constitucional<sup>54</sup> y específicamente en lo que respecta a género, se encuentran reconocidos y protegidos en los siguientes instrumentos jurídicos internacionales: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y su protocolo facultativo (1979; mayormente conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés), Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993) y Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (1994; también conocida como Belem Do Pará, por la ciudad brasileña donde se firmó), entre otros.<sup>55</sup>

Estas normativas sobre violencia contra las mujeres fueron producto del trabajo realizado, a partir de las décadas de los setenta y ochenta, por organizaciones nacionales e internacionales de mujeres y feministas, que se dedicaron principalmente a describir, testimoniar y organizar espacios para su tratamiento y asistencia, y cuestionaron el hecho de que hasta entonces hubiese sido una temática reclusa al espacio privado y sin intervención de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial del Estado en las respuestas y medidas contra una problemática social tan grave y extendida.<sup>56</sup>

En nuestro país la ley nacional 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales”<sup>57</sup> define esta violencia de género y propone un abordaje integral de la misma. En el artículo 4º se señala que violencia contra las mujeres es toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de las mujeres. La ley distingue entre tipos<sup>58</sup> y modalidades<sup>59</sup> de la violencia contra las mujeres (artículos 5º y 6º).

<sup>54</sup> Artículo 75º, inciso 22 de la Constitución Nacional de la República Argentina.

<sup>55</sup> Para consultar más normativa internacional, nacional y local sobre violencia de género, seguir el siguiente [enlace](#).

<sup>56</sup> Alicia Soldevila y Alejandra Domínguez. Violencia de género, una realidad en la universidad (Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, 2014: 23).

<sup>57</sup> Ley 26.485.

<sup>58</sup> Los tipos pueden ser: violencia física (se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física), psicológica (causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal, o busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento; culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que causa perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación); sexual (cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres); económica y patrimonial (se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer vía la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, sus objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales; la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; la limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo); simbólica (la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmite y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad) y política (la que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos en condiciones de igualdad con los varones).

<sup>59</sup> Las modalidades son las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia en diferentes ámbitos y quedan especialmente comprendidas las siguientes: violencia doméstica (ejercida por integrante del grupo familiar que daña





En los últimos años se ha revisado el concepto de violencia contra las mujeres y actualmente se utiliza el de violencia de género o sexista, para poder dar cuenta con este concepto que estas violencias no sólo se perpetran contra las mujeres, sino también contra las personas LGBTI+; es decir, sobre todas aquellas personas cuya identidad sexo-genérica tensiona la normatividad heterosexual y cissexual.<sup>60</sup> De esta forma, se entiende por sexismo el colocar a las mujeres y, en general, a lo femenino, en un lugar inferior y subordinado respecto a los varones heterosexuales,<sup>61</sup> y por cissexismo,<sup>62</sup> al hecho de colocar, a su vez, “en un lugar inferior y subordinado a las personas transexuales respecto de las cissexuales”.<sup>63</sup>

En junio de 2019 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 190 sobre violencia y acoso, en el que ya no se refiere a violencia contra las mujeres, sino a “violencia y acoso por razón de género”.<sup>64</sup> En su primer artículo define al concepto como “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado”.<sup>65</sup> Así, dentro de este marco teórico, las violencias de género se amplían e incluyen diferentes formas de violencia que el sistema sexo-género suscita: “la homo-lesbo-transfobia, la presión normativizadora sobre los cuerpos, la negación de la soberanía sobre el propio cuerpo, el binarismo de género como única opción viable”.<sup>66</sup>

la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad; se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos; incluye relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia); violencia institucional (realizada por funcionarios/as, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley; comprende las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil); violencia laboral (aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo; también el hecho de quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función; incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral); violencia contra la libertad reproductiva (aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad a Ley 25.673); violencia obstétrica (aquella que ejerce personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929); violencia mediática (aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres) y violencia público-política (aquella que impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros).

<sup>60</sup>Verónica Cruz y Eliana Vasquez, “Violencia de género y universidad. Hacia la consolidación de una política de reconocimiento y ampliación de derechos”, en Los



## ¿Qué es el género?

Conceptualmente con género se hace referencia al conjunto de elementos y prácticas que operan como un criterio divisor de la vida social en dos esferas binarias: lo masculino y lo femenino. De esta forma, supone a todos aquellos roles, comportamientos, actividades, modelos y atributos que son socialmente construidos como apropiados, por un lado, para varones y, por el otro, para mujeres. El concepto de género representa una síntesis de cuestiones biológicas, económicas, sociales, jurídicas, políticas, psicológicas, culturales. Y, si bien el género implica al sexo como aquella asignación que se realiza al momento de nacimiento para ubicarnos en uno de los dos grupos producidos por el dimorfismo sexual, no agota ni puede agotar sus supuestos, explicaciones y consecuencias en el sexo ni en un entendimiento de éste como “natural”. La naturaleza puede producir la diferencia, pero no explica la desigualdad social que existe entre los géneros.<sup>67</sup>

Con relación a esto, la epistemóloga Diana Maffía refiere que, como idea básica característica del pensamiento occidental tradicional, reproducimos una serie de conceptos opuestos que resultan superpuestos a la dicotomía sexual.<sup>68</sup> Cada una de las partes de estos diferentes pares dicotómicos tiene una relación entre sí y aporta a constituir la idea de “lo masculino” y la de “lo femenino”. Esta división en sí misma (es decir, el hecho de que exista un criterio divisor) no implica un problema, sino fuera porque esos pares implican a) una jerarquización y b) una jerarquización que está sexualizada o generizada.

a) En nuestro pensamiento moderno se valora más lo objetivo que lo subjetivo, lo universal que lo particular, lo racional que lo emocional, lo abstracto que lo concreto, lo público que lo privado, los hechos que los valores y la mente que el cuerpo.

b) Y estos pares no sólo implican una jerarquización, sino una jerarquización que está sexualizada o generizada. ¿Qué significa esto y cómo podemos verlo? A pesar de que cada columna no lleve un título relacionado con la identidad de género, al observar las categorías que las componen asociamos (por los estereotipos culturales que reproducimos) cada bloque con lo masculino o con lo femenino, según corresponda.

enfoques de género en las universidades, compilado por Patricia Rojo y Violeta Jardon (Rosario: Universidad Nacional de Rosario, 2018); Mauro Cabral, “Cissexual”, en *Construyéndonos: cuadernos de lecturas sobre feminismos trans* (Córdoba: MULABI, 2009); Julia Serano, “Repensar el sexismo: cómo cuestionan al feminismo las mujeres trans”, en *Construyéndonos: cuadernos de lecturas sobre feminismos trans* (Córdoba: MULABI, 2009), y Florencia Rovetto, Noelia Figueroa, Rocío Moltoni e Ileana Frankhauser, “La desnaturalización de las violencias sexistas en las universidades. Una experiencia de visibilización y prevención en la Universidad Nacional de Rosario”, *Revista Ensamblés*, n. 7, 2017.

<sup>61</sup>Vanessa Vázquez Laba. “Lo personal es política universitaria: incumbencias de las universidades nacionales frente al acoso sexual”. *La Aljaba*, vol. 21, 2017: 20.

<sup>62</sup>Precisa M. Cabral que “‘Cis’ quiere decir ‘de este lado’, mientras que ‘trans’ significa ‘del otro lado’. Esta oposición distingue entre dos experiencias básicas de la encarnación del género: la de los hombres y las mujeres que viven en el sexo que les fuera asignado al nacer y la de los hombres y las mujeres que en algún momento de su vida cambiaron de sexo” o identidad de género. Mauro Cabral, “Cissexual”, en *Construyéndonos: cuadernos de lecturas sobre feminismos trans* (Córdoba: MULABI, 2009: 48).

<sup>63</sup>Ibíd.

<sup>64</sup>El Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo -Convenio 190-, adoptado por la Conferencia General de la OIT fue ratificado por nuestro país mediante la aprobación de la ley nacional 27.580 en 2020.

<sup>65</sup>Ley 27.580.

<sup>66</sup>Jokin Azpiazu Carballo, *Masculinidades y feminismo* (Barcelona: Virus editorial, 2017: 51-52).

<sup>67</sup>Marta Lamas, “La antropología feminista y la categoría ‘género’”, *Nueva Antropología*, vol. 8, n. 30, 1986: 178.

<sup>68</sup>Diana Maffía, “Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica”, 2008.





Estos conceptos opuestos entre sí se transforman socialmente en mandatos culturales de género y organizan la estructura misma del mundo que nos rodea; incluso en aspectos alejadísimos de la diferencia sexual. Así, son estos conceptos exhaustivos los que han dominado el pensamiento occidental y siguen dominando nuestra manera de analizar la realidad como dos ámbitos que se excluyen mutuamente.<sup>69</sup> Esa base opera como un “presupuesto metafísico, acriticamente aceptado que estructura nuestra visión de mundo, nuestras acciones, nuestros cuerpos y nuestras muertes en los términos duales: varón/mujer” y constituye una violencia de carácter simbólico de divide exhaustiva y excluyentemente a los seres humanos en solamente dos sexos y esferas.<sup>70</sup>

Estos pares dicotómicos, como explica Maffía, sirven para que la discriminación de género se naturalice naturalizada y pueda ser ocultada. Esto último es posible mediante la siguiente operación discursiva: con sólo referir a alguno de los dos conceptos de cualquiera de dichos pares, se evita tener que aludir de manera directa a la pertenencia sexo-genérica como argumento o pretexto para explicar la exclusión de determinadas personas respecto de alguna situación. En otras palabras, en lugar de decir “las mujeres no pueden votar simplemente por el hecho de revestir la condición de tales”, se prefiere y resulta estratégicamente más útil decir “las mujeres no pueden votar porque son emocionales”, “las mujeres no pueden ocupar lugares de poder porque son manipulables, porque son subjetivas, porque se dejan guiar por sus valores, ajenos a la objetividad”, “las mujeres no pueden dedicarse a las matemáticas porque carecen de la capacidad del pensamiento abstracto”.

Así, se oculta el verdadero motivo de la exclusión que no es otro que una exclusión arbitraria, que no tiene un carácter natural, sino social y culturalmente producido.<sup>71</sup> Por eso, quienes en la década de 1970 quisieron abordar ese tipo de discriminación recurrieron a la categoría “género”, que había surgido y sido utilizada desde el campo médico de la sexología de mediados del siglo XX, para señalar el carácter no natural, sino social, de la diferencia. Buscaron advertir que aquella diferencia, que parecía fundarse en la pertenencia biológica a uno u otro sexo (ya sea en términos de cromosomas o anatómico-genitales), no podía constituir por sí sola el origen de la desigualdad social. De esa forma, pudieron sintetizar en un solo concepto (género) las ideas que escribió en 1949 la filósofa francesa Simone de Beauvoir en *El segundo sexo*: “no se nace mujer, se llega a serlo”, a partir de diferentes operaciones socio-culturales que van constituyendo la identidad y el rol social, con los

<sup>69</sup>Diana Maffía, “Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica”, 2008.

<sup>70</sup>María Luisa Femenías, “Violencia contra las mujeres: urdimbres que marcan la trama”. En *Articulaciones sobre la violencia contra las mujeres*, compilado por Elicia Aponte Sánchez y María Luisa Femenías (La Plata: Universidad Nacional de La Plata, 2008: 42).

<sup>71</sup>Marta Lamas, “La antropología feminista y la categoría ‘género’”, *Nueva Antropología*, vol. 8, n. 30, 1986: 178.



**GenEx**

**Programa por la Igualdad de Género**

de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales





correspondientes mandatos, de una mujer, definida modélica y satelitalmente como la Otra frente al varón como sujeto universal. Ese es el trasfondo que hace que varones y mujeres se constituyan y sitúen en relaciones sociales de jerarquía y antagonismo.

La categoría de género reviste un carácter histórico y contextual que permite romper con la idea de una esencia masculina o femenina: no existe la mujer, tampoco el varón. En cambio, existen mujeres y varones en diferentes situaciones sociales y culturales; y, lo que se considera apropiado para varones o para mujeres varía de una sociedad a otra y de una época a otra. Asimismo, tal como lo conceptualiza la historiadora Joan Scott, el género constituye una relación social y de poder. El hecho de entenderlo como una relación social implica que “género” no es equivalente a (ni reemplazable por) “mujeres”, sino que con dicha categoría se refiere a la cristalización de las relaciones entre varones y mujeres. Además de social por lo relacional, el género implica una relación de poder por el carácter asimétrico y desigualitario que se produce y reproduce por los diferentes valores asociados a cada una de las dos esferas. Por último, el género resulta abarcativo porque con dicha categoría no sólo se refiere a las relaciones entre varones y mujeres en tanto grupos sociales, sino también alude a otros procesos que tienen lugar en una sociedad, tales como instituciones, símbolos, sistemas y lógicas económicas, políticas, culturales; donde no sólo interviene la variable género sino otras como la de clase social, la étnico/racial, la de preferencia sexual, entre otras.

En este marco de vínculos y relaciones entre los géneros que revisten un carácter jerárquico y discriminatorio, desde diversos sectores se buscan crear construcciones alternativas de sentido para que varones y mujeres puedan construir su identidad a través de otro tipo de vínculos, democráticos e igualitarios, que no impliquen ni produzcan inequidad en términos sociales e individuales, que no impliquen ni reproduzcan la división arbitraria de atributos, roles, responsabilidades en razón de ser varón o de ser mujer.



## ¿Qué es el sistema sexo-género?

Si bien hay un sentido común que define al sexo como la base real y natural de la diferencia entre los géneros y al género como la matriz socio-cultural (es decir, los roles, comportamientos, actividades, modelos y atributos socialmente construidos que se consideran apropiados para cada uno de estos grupos), esa dicotomía que pretende erigir al sexo como inmutable y fundamento último de las diferencias sociales es desarticulada por la perspectiva crítica que precisa que el concepto de sexo también es una construcción sociohistórica.<sup>72</sup>

Sin la mediación social que define y entiende al sexo como tal, no existe biológicamente el concepto. La filósofa Judith Butler analiza que el sexo biológico (mujer/varón) resulta indisociable de la idea del género, es decir, de las expectativas sociales que existen sobre lo que implica ser mujer o varón. La matriz de pensamiento heterosexual arraigada en nuestro pensamiento y forma de ver el mundo nos dificulta imaginar la idea de que los seres humanos no estemos diferenciados en dos grandes grupos que, a su vez, sean opuestos y complementarios.<sup>73</sup>

Este concepto compuesto permite dar cuenta de las diferencias sexuales y de género que, a través de prácticas sociales, crean “un efecto sistemático de división sexual, al ordenar las relaciones y las prácticas en las que las mujeres sistemáticamente se ven subordinadas a los hombres”.<sup>74</sup> En este sentido, refiere a las “dimensiones socio-simbólicas que estructuran las relaciones entre mujeres y varones o entre lo que se considera femenino o masculino en cada contexto cultural e histórico”.<sup>75</sup> Así, abarca aquellas prácticas, símbolos, discursos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran basándose en la simple diferencia sexual anatómica y que atraviesan las relaciones de las personas en tanto que sexuadas. Este conjunto expresa construcciones de sentido de lo femenino y lo masculino, compartidas por quienes integran dicha sociedad situada en un contexto histórico específico y, por ende, son cambiantes.

<sup>72</sup>Thomas Laqueur, *La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud* (Madrid: Cátedra, 1994) y Verena Stolcke, “La mujer es puro cuento: la cultura del género”, *Estudios Feministas*, vol. 12, n. 26, 2004.

<sup>73</sup>Judith Butler, *El género en disputa* (México: Paidós, 2001).

<sup>74</sup>Griselda Gutiérrez Castañeda, “Violencia sexista. De la violencia simbólica a la violencia radical”, *Debate feminista*, vol. 37, 2008: 39.

<sup>75</sup>Verónica Cruz y Eliana Vasquez. “Violencia de género y universidad. Hacia la consolidación de una política de reconocimiento y ampliación de derechos”. En *Los enfoques de género en las universidades*, compilado por Patricia Rojo y Violeta Jardon (Rosario: Universidad Nacional de Rosario, 2018: 113).





## Formas de violencia de género: discriminación sexista y acoso sexual

La discriminación sexista constituye una forma de violencia de género desde el momento en que, como se deriva de lo analizado en los apartados anteriores, su motivación carece de fundamento racional y empírico. En cambio, se origina en prejuicios y juicios arbitrarios, con el agravante de que, a su vez, producen un daño a las personas afectadas por éstos. En el texto de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se define este tipo de discriminación como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.<sup>76</sup>

En la práctica, la discriminación opera como un trato desigual basado en una opinión adversa acerca de las personas o grupo de personas consideradas diferentes (puede ser, según la Organización de las Naciones Unidas, por motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o cualquier otra condición social).<sup>77</sup> Acciones como crear y/o colaborar en la difusión de estereotipos de cualquier grupo humano por características reales o imaginarias, sean éstas positivas o negativas, por un lado, y hostigar, maltratar, aislar, agredir, segregar, excluir y/o marginar a cualquier miembro de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de miembro de dicho grupo, por el otro, son discriminatorias.

La discriminación como una de las formas de violencia de género que puede tener lugar dentro de la universidad está contemplada en el Protocolo UBA como “hechos de connotación sexista, entendiendo por tales aquellas conductas, acciones, comentarios, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual”.<sup>78</sup>

El acoso sexual es otra forma de violencia de género que tiene lugar en distintos ámbitos sociales. Éste “se ejerce tanto a través de contactos

<sup>76</sup>Artículo 1º, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

<sup>77</sup>Artículo 2º, Declaración Universal de Derechos Humanos.

<sup>78</sup>Artículo 3º, Protocolo UBA.





físicos, no deseados como de insinuaciones sexuales, comentarios y chistes de contenido sexual”.<sup>79</sup> Si bien puede tener lugar en espacios laborales, educativos, deportivos, entre otros, “la mayoría de los estudios e iniciativas orientados a visibilizar y erradicar el acoso sexual se han centrado en el ámbito laboral”.<sup>80</sup> Según la OIT, acoso sexual es “cualquier compartimiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual no es deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona”.<sup>81</sup>

Dado que este tipo de conductas se caracteriza por ser ejercidas desde una situación de poder, pueden implicar una relación jerárquica en un ámbito específico (es decir, en el ámbito laboral la relación jefe/a y empleado/a; en el ámbito educativo la relación docente y estudiante) o, más allá de ello, que el factor determinante para hacer asimétrica la relación entre pares o acrecentar la brecha sea la identidad de género y/o la preferencia sexual de la persona acosada, dado que la desigualdad de género es “la desigualdad más persistente que atraviesa las distintas manifestaciones de acoso sexual”.<sup>82</sup> Asimismo, el acoso sexual puede no ser dirigido a una persona en particular, especialmente cuando se trata de actos con connotación sexual, sexista, transfóbica u homofóbica, y de todas maneras crear un entorno hostil, intimidatorio o humillante.

Como otra de las formas de violencia de género que puede tener lugar dentro de la universidad, ya sea en relaciones de tipo educativo y/o laboral, este tipo de situaciones también son precisadas por el Protocolo UBA. Éste comprende tanto “acoso sexual: todo comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin indicar a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos” como “hechos de violencia sexual: toda conducta que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la persona de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual, a través de engaño, amenaza, coerción, uso de la fuerza o cualquier otra forma de intimidación”.<sup>83</sup>

<sup>79</sup>Alicia Soldevila y Alejandra Domínguez. *Violencia de género, una realidad en la universidad* (Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, 2014: 70).

<sup>80</sup>Ibíd.

<sup>81</sup>OIT, *El acoso sexual en el mundo del trabajo*.

<sup>82</sup>Alicia Soldevila y Alejandra Domínguez. *Violencia de género, una realidad en la universidad* (Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, 2014: 70).

<sup>83</sup>Artículo 3º, *Protocolo UBA*.





## ¿Qué es la perspectiva de género?

Consiste en asumir epistemológicamente que la aproximación a la realidad que se realice ya sea para una investigación o desarrollo de políticas o programas, parte de una mirada de los géneros y sus relaciones de poder. Sin embargo, aun iniciativas que carecen de dicho enfoque producen efectos de ese tipo porque el propio hecho de negar la utilidad analítica de la opción por una perspectiva de género explícita está reproduciendo una perspectiva de género androcéntrica. El concepto de androcentrismo indica a aquella perspectiva que, si bien no se asume como generizada o pendiente de contemplar los géneros, parte del punto de vista del modelo de varón (cis y heterosexual) y se centra en él como medida, referencia y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades. Por ese carácter no marcado y pretendidamente universal con el que se muestra y afirma a sí misma, se contraponen a aquella otra que sí ha dado a llamarse “perspectiva de género”, “enfoque de género” o “análisis de género”.

A diferencia de la perspectiva androcéntrica, la perspectiva de género toma en consideración y presta atención a las desigualdades entre las identidades sexo-genéricas que pudieran tener lugar en cualquier actividad, ámbito de una política o fenómeno social. De esta manera, “implica: a) reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres; b) que estas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas, y c) que atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión”.<sup>84</sup> Tomar en consideración la articulación entre la variable y estas otras variables es central para evitar hacer generalizaciones que obvian las especificidades del contexto en que se producen las relaciones de género; en conjunto, estas variables se entrelazan y configuran identidades complejas y diversas que, en algunos casos, suponen determinados accesos y, en otros, imposibilitan el acceso a oportunidades sociales concretas.

La perspectiva de género constituye “una invitación a pensar de manera crítica sobre cómo los significados de los cuerpos sexuados se producen en relación el uno con el otro”, y cómo estos significados se despliegan y cambian.<sup>85</sup>

<sup>84</sup>Susana Beatriz Gamba. Diccionario de estudios de género y feminismos (Buenos Aires: Biblos, 2009: 122).

<sup>85</sup>Joan W. Scott, “Género: ¿Todavía una categoría útil para el análisis?”, La manzana de la discordia, vol. 6, n. 1, 2011: 98.





Asimismo, señala que esta cuestión no constituye un tema en sí mismo, sino una perspectiva a adoptar en todos los temas ya que las relaciones de género (en intersección con las otras variables también mencionadas) tienen efectos diferenciales y producen y reproducen discriminaciones concretas “en todos los ámbitos de la cultura: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia”.<sup>86</sup> Lejos de centrarse exclusivamente en las mujeres, tal como mencionamos que conceptualiza Joan Scott al género en un sentido relacional, esta perspectiva pone el foco en las relaciones: “la mirada de género no está supeditada a que la adopten las mujeres ni está dirigida exclusivamente a ellas. Tratándose de una cuestión de concepción del mundo y de la vida, lo único definitorio es la comprensión de la problemática que abarca y su compromiso vital”.<sup>87</sup>

En este sentido, el propósito de la perspectiva de género es develar aquella parte de la realidad que ha sido invisibilizada por el paradigma androcéntrico y, por ende, se constituye como una práctica transformadora. “Propone la construcción de una visión acerca de las relaciones sociales de género en términos de relaciones desiguales de poder, las cuales se han ido -y se van- construyendo en sociedades concretas y momentos históricos precisos. Estas miradas contribuyen al reconocimiento de las asimetrías de géneros presentes en los diferentes espacios sociales, sacándolas del ámbito de lo privado -desprivatizándolas- y situándolas en el espacio de lo público, es decir politizándolas”.<sup>88</sup> Por ello, si entendemos que el feminismo, como sostiene Diana Maffía, es la aceptación de un principio descriptivo, otro prescriptivo y un último principio práctico,<sup>89</sup> resulta aceptable señalar que el enfoque de géneros es feminista porque permite analizar las desigualdades entre los géneros y las relaciones de poder existentes para intervenir y modificarlas.

Dado que las instituciones universitarias y científicas no son inmunes a la variable género, la cual interviene en las relaciones sociales que transcurren al interior de la universidad, asignando y distribuyendo desigualmente los recursos, el prestigio y el poder según la pertenencia a uno u otro género, es central que la perspectiva de género sea adoptada como política institucional y de manera transversal a todas sus acciones. De esta forma, las prácticas con perspectiva de género en la universidad contribuyen a la creación de nuevas construcciones de sentido y habilitan la emergencia de otro tipo de relaciones educativas, laborales y afectivas, a través de vínculos no jerarquizados ni discriminatorios.

<sup>86</sup> Susana Beatriz Gamba. Diccionario de estudios de género y feminismos (Buenos Aires: Biblos, 2009: 122).

<sup>87</sup> *Ibíd.*

<sup>88</sup> Alicia Soldevila y Alejandra Domínguez. Violencia de género, una realidad en la universidad (Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, 2014: 27).

<sup>89</sup> El primer principio es aquel que dice que en todas las sociedades las mujeres están peor que los varones; el prescriptivo señala que no es justo que ello sea así; y uno práctico que podría expresarse como “estoy dispuesto/a a hacer lo que esté a mi alcance para impedir y para evitar que esto sea así”. Diana Maffía, “Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica”, 2008.





## REFLEXIONES FINALES

Los resultados presentados en este informe muestran que la violencia de género es un fenómeno que sucede en la Facultad. Para garantizar que las oportunidades de acceso al derecho a la educación superior y al trabajo de calidad en este ámbito puedan ser equitativas, las políticas institucionales de género son estratégicas. Su implementación se adecúa al compromiso que el Estado argentino ha asumido en el marco de la normativa de carácter tanto internacional como nacional.

Por la ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, “los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: [...] c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza [...]; f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios”.<sup>90</sup> En virtud de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: a. fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos; b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer”.<sup>91</sup>

La ley 24.521 de Educación Superior dispone que la responsabilidad principal e indelegable del Estado nacional, las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sobre la educación superior implica “garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones en el acceso, la permanencia, la graduación y el egreso en las distintas alternativas y trayectorias educativas del nivel para todos quienes lo requieran y reúnan las condiciones legales establecidas en

<sup>90</sup>Artículo 10º, CEDAW.

<sup>91</sup>Artículo 8º, Convención de Belem do Pará.





esta ley".<sup>92</sup> Por último, en virtud de la ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales, las universidades y sus ámbitos son centrales para articular y coordinar acciones y desarrollar políticas públicas que tengan por propósito el objeto de dicha ley.<sup>93</sup>

El relevamiento y análisis de los datos producidos en el marco de esta primera encuesta de percepción e incidencia sobre violencia de género y/o discriminación en la Facultad resultan claves para mejorar las herramientas institucionales que existen a la fecha. Como se refirió en la presentación, éstas consisten en intervenir y en sensibilizar y concientizar sobre violencia y/o discriminación de género u orientación sexual en el ámbito de la Facultad. Con relación a la primera línea de trabajo, =GenEx ha brindado asesoramiento y acompañamiento psicológico y legal de carácter gratuito en un promedio de cerca de 14 situaciones por cuatrimestre desde 2017. En un marco de respeto, privacidad y no revictimización, el equipo interdisciplinario con experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual que integra el Programa por la Igualdad de Género, a lo largo de entrevistas confidenciales, construye junto con la persona consultante, cuyo derecho a un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual y/o de género ha sido afectado, acciones concretas que permitan hacer cesar esa situación.

Para ello, =GenEx se encarga de articular con las áreas de la Facultad que tienen la capacidad de ejecutar dichas acciones (Secretaría Académica, Dirección de Asuntos Jurídicos, Secretaría de Hacienda, Secretaría de Investigación, Secretaría de Hábitat, Departamentos Docentes, Institutos de Investigación, Intendencia, entre otras), con la Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral y de Género del CONICET, y/o con las instancias jurisprudenciales como la Unidad Fiscal Especializada de Violencia contra las Mujeres (UFEM) o la Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas (DOVIC) del Ministerio Público Fiscal de la Nación, según corresponda al caso particular y al curso de acción elegido por la persona consultante ante =GenEx. Asimismo, el Programa por la Igualdad de Género ha respondido en estos años cientos de consultas y puesto a disposición recursos de información y dispositivos interdisciplinarios

<sup>92</sup>Artículo 2º, Ley 24.521.

<sup>93</sup>Artículos 9º y 11º, Ley 26.485.







de asesoría, acompañamiento y denuncia para aquellos casos presentados que excedieran la competencia del Protocolo UBA por no tratarse de relaciones laborales y/o educativas ni involucrar a funcionarios/as, docentes, nodocentes, estudiantes, personal académico temporario o visitante, o terceros que presten servicios en la universidad.

Vinculado al segundo eje de trabajo, es decir, las acciones de sensibilización y concientización sobre violencia y/o discriminación de género u orientación sexual en el ámbito universitario, durante 2019, =GenEx ha avanzado en la elaboración de un dispositivo de sensibilización obligatoria<sup>94</sup> sobre perspectiva de géneros mediante conferencias de especialistas y a través del cual han sido alcanzados/as 3.922 integrantes de la comunidad de Exactas. Asimismo, ha capacitado a lo largo de tres encuentros a 42 personas de la Facultad que se inscribieron en el taller de formación "Promotorxs para el abordaje de las violencias en la Universidad".

Por último, a fines de 2019, el Consejo Superior de la UBA estableció que todas las autoridades, docentes, investigadores/as, estudiantes y nodocentes que desarrollan actividades en la universidad deben realizar una capacitación obligatoria en las temáticas de género y violencia contra las mujeres,<sup>95</sup> de conformidad con el artículo 1º de la Ley Micaela,<sup>96</sup> sancionada en diciembre de 2018 por el Congreso de la Nación. En términos operativos, esa capacitación consiste en la realización del Curso sobre temática de género en la UBA de la Secretaría Académica de Rectorado, que se puede tomar de manera virtual y autoadministrada.

Si bien el equipo de =GenEx se encuentra trabajando en la elaboración de una capacitación sobre Ley Micaela específica desde y para la comunidad, mientras tanto alienta a quienes la integran a participar de las diferentes instancias de formación sobre la temática que sean organizadas desde la UBA, la Facultad y los Departamentos Docentes, de manera de recoger herramientas para reflexionar y transformar aquellas prácticas sexistas y discriminatorias que, en mayor o menor medida, quienes transitamos la institución tenemos. Es importante comprometernos en la construcción de una universidad libre de violencias y ello requiere de un proceso de formación continuo y sostenido en el tiempo. También en el marco de ese horizonte compartido, agradecemos muy especialmente su lectura de este informe de sensibilización.

<sup>94</sup>Tal como lo encomendara la Res. CD N° 3330/18.

<sup>95</sup>Tal como lo regula la Res. CS N° 1995/19.

<sup>96</sup>Ley 27.499.





## **NORMATIVA**

### **NIVEL INTERNACIONAL**

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) y su protocolo facultativo (1999).

Convención sobre los Derechos del Niño (1989).

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993).

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Para, 1994).

Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Yogyakarta, 2007).

Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (2013).

Resolución N° 2807 de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género (2013).





## **NIVEL NACIONAL**

Constitución Nacional de la República Argentina.

Ley de cupo (Ley N° 24.012, 1991).

Ley de parto humanizado (Ley N° 25.929, 2004).

Ley de Programa Nacional de Educación Sexual Integral (Ley N° 26.150, 2006).

Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N° 26.485, 2009).

Ley de matrimonio igualitario (Ley N° 26.618, 2010).

Ley de identidad de género (Ley N° 26.743, 2012).

Ley de paridad de género en ámbitos de representación política (Ley N° 27.412, 2017).

Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley N° 27.499, 2018).

Ley de ratificación del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Ley N° 27.580, 2020).





## **NIVEL LOCAL**

Programa de reflexión y capacitación sobre la igualdad de oportunidades (Ley N° 175, 1999).

Ley de Salud Reproductiva y Procreación Responsable (Ley N° 418, 2000).

Plan de igualdad real de oportunidades y de trato entre mujeres y varones (Ley N° 474, 2000).

Ley de Prevención de la violencia familiar y doméstica (Ley N° 1688, 2005).

Ley Plan marco de políticas de derechos y diversidad sexual (Ley N° 2.957, 2008).

Acoso sexual en espacios públicos o de acceso público (Ley N° 5742, 2016).

Reparación Económica para niñas, niños, adolescentes y jóvenes víctimas colaterales de de Femicidios (Ley N° 5861, 2017).

Incorporación del enfoque de género en todas las producciones del Sistema Estadístico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Ley N° 5924, 2017).

Adhesión a la Ley Micaela (Ley N° 6.208, 2019).





## **NIVEL UNIVERSITARIO**

### **Consejo Interuniversitario Nacional**

Acuerdo plenario del Consejo Interuniversitario Nacional de adhesión a la Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (N°1076, 2019).

### **Universidad de Buenos Aires**

Estatuto universitario de la Universidad de Buenos Aires (1960, ratificado por Ley N° 26.068).

Primera versión del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” (Res. CS 4043, 2015).

Actualización del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” (Res. CS 1918, 2019).

Paridad de género en órganos de gobierno (Res. CS 2099, 2019).

Capacitación obligatoria en los temas de género y violencia contra las mujeres de conformidad con el artículo 1° de la Ley N° 27.499 (Res. CS 1995, 2019).

Adecuación de la expedición de títulos de conformidad con el artículo 12° de la Ley N° 26.743 (Res. CS 271, 2020).

### **Facultad de Ciencias Exactas y Naturales**

Programa por la Igualdad de Género =GenEx (Res. CD 1697, 2016).

Sensibilización y concientización obligatoria para la prevención de situaciones de violencia de género u orientación sexual (Res. CD 3330, 2018).

Uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones y producciones orales y escritas de quienes integran la comunidad, como así también en la comunicación institucional y documentación administrativa (Res. CD 1192/20).



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Azpiazu Carballo, Jokin. Masculinidades y feminismo. Barcelona: Virus editorial, 2017.

Barrancos, Dora. Dora Barrancos: Devenir feminista. Una trayectoria político-intelectual, compilado por Ana Laura Martín y Adriana María Valobra. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO-Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras, 2019.

Blanco, Rafael. "Normatividades de la vida cotidiana. Género y sexualidad en los saberes, la política y la sociabilidad universitaria". Propuesta Educativa, n. 42, vol. 2 (2014): 55-64.

Blanco, Rafael. Universidad íntima y sexualidades públicas. La gestión de la identidad en la experiencia estudiantil. Buenos Aires: Miño y Dávila, 2014.

Blanco, Rafael. Escenas militantes: lenguajes, identidades políticas y nuevas agendas del activismo estudiantil. Buenos Aires: Grupo Editor Universitario, 2016.

Blanco, Rafael, y Carolina Spataro. "Con/contra las estrategias institucionales: percepciones de estudiantes universitarios ante iniciativas contra violencias sexistas". Nómadas, vol. 51 (2019): 173-189.

Butler, Judith. El género en disputa. México: Paidós, 2001.

Cabral, Mauro. "Cissexual". En Construyéndonos: cuadernos de lecturas sobre feminismos trans, I. Córdoba: MULABI, 2009.

Cruz, Verónica, y Eliana Vasquez. "Violencia de género y universidad. Hacia la consolidación de una política de reconocimiento y ampliación de derechos". En Los enfoques de género en las universidades, compilado por Patricia Rojo y Violeta Jardon, 110-120. Rosario: Universidad Nacional de Rosario, 2018.

Femenías, María Luisa. "Violencia contra las mujeres: urdimbres que marcan la trama". En Articulaciones sobre la violencia contra las mujeres, compilado por Elida Aponte Sánchez y María Luisa Femenías, 13-54. La Plata: Universidad Nacional de La Plata, 2008.





Gamba, Susana Beatriz (coord.). Diccionario de estudios de género y feminismos. Buenos Aires: Biblos, 2009.

González del Cerro, Catalina y Busca, Marta. Más allá del sistema reproductor. Aportes para la enseñanza de la biología desde la perspectiva de género. Rosario: Homo Sapiens, 2017.

Gutiérrez Castañeda, Griselda. "Violencia sexista. De la violencia simbólica a la violencia radical". Debate feminista, vol. 37 (2008): 34-48.

Laqueur, Thomas. La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud. Madrid: Cátedra, 1994.

Lamas, Marta. "La antropología feminista y la categoría 'género'". Nueva Antropología, n. 30, vol.8 (1986): 173-198.

Lamas, Marta. Acoso. ¿Denuncia legítima o victimización? Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 2018.

López, Marcelo Luis. "Extensión universitaria y salud pública en Argentina como caso testigo en la región". Revista de Investigación Educativa, n. 34, vol. 1 (2016): 119-132.

Maffía, Diana. "Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica", 2008.

Morgade, Graciela. "Contra el androcentrismo curricular y por una Educación Sexuada Justa", Revista Internacional de Educación para la Justicia Social (RIEJS), vol. 6. n. 2. (2017): 49-62.

Ortmann, Cecilia. "Mujeres, ciencia y tecnología en las universidades: ¿la excepción a la regla? Procesos de construcción identitaria profesional en estudiantes de ingeniería". Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, n. 38 (2015): 95-108.





Palumbo, Mariana. Pensar(nos) desde adentro. Representaciones sociales y experiencias de violencia de género. San Martín: UNSAM Edita, 2017.

Rovetto, Florencia, Noelia Figueroa, Rocío Moltoni e Ileana Fankhauser. "La desnaturalización de las violencias sexistas en las universidades. Una experiencia de visibilización y prevención en la Universidad Nacional de Rosario". Revista Ensamble, n. 7 (2017): 83-98.

Rovetto, Florencia, y Noelia Figueroa. "Que la universidad se pinte de feminismos' para enfrentar las violencias sexistas". Descentrada, vol. 1, n. 2 (2017): 1-6.

Scott, Joan W. "Género: ¿Todavía una categoría útil para el análisis?". La manzana de la discordia, vol. 6, n. 1 (2011): 95-101.

Serano, Julia. "Repensar el sexismo: cómo cuestionan al feminismo las mujeres trans". En Construyéndonos: cuadernos de lecturas sobre feminismos trans, I, compilado por Mauro Cabral, 36-47. Córdoba: MULABI.

Soldevila, Alicia, y Alejandra Domínguez. Violencia de género, una realidad en la universidad. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, 2014.

Stolcke, Verena. "La mujer es puro cuento: la cultura del género". Estudios Feministas, vol. 12, n. 26 (2004): 77-105.

Vázquez Laba, Vanesa. "Lo 'personal es política universitaria': incumbencias de las universidades nacionales frente al acoso sexual". La Aljaba, vol. 21 (2017): 13-28.

Vázquez Laba, Vanesa y Cecilia Rugna. "Aulas sin violencia, Universidades sin violencia. La experiencia del Programa contra la Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín". Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, n. 38 (2015): 109-118.

Vázquez Laba, Vanesa y Cecilia Rugna. "Acción colectiva en torno a la agenda feminista sobre violencia de género en las Universidades Nacionales argentinas". Boletín científico Sapiens Research, vol. 7, n. 1 (2017): 13-21.

