



Investigar para Transformar: desafíos pendientes en torno a las Violencias de Género en la Universidad

*Alejandra Domínguez
Maite Rodigou
Alicia Soldevila
Paola Blanes*

Investigar para Transformar: desafíos pendientes en torno a las Violencias de Género en la Universidad

Alejandra Domínguez¹

Maite Rodigou²

Alicia Soldevila³

Paola Blanes⁴

Introducción

La indagación tanto en materia de género, como en tantas otras en las que están involucrados los derechos de miembros de la propia comunidad, requiere siempre una decisión valiente: la de ser capaces de mirarnos a nosotros mismos de manera desprejuiciada, dispuestos a reconocer, detrás de impresiones consolidadas o sesgos complacientes, una variedad de situaciones encubiertas de inequidad, arbitrariedad o exclusión (Carolina Scotto, 2011).

Así comenzaba el libro que publicamos en 2011, luego de más de dos años de indagación respecto de las trayectorias laborales de docentes universitarix: Trabajar en la Universidad. (Des) igualdades de género por transformar. En ese momento, la violencia contra las mujeres, y más ampliamente, la violencia por razones de género contra sexualidades disidentes, no era un tema que se discutiera en la universidad, salvo escasas excepciones en instancias de formación de grado o posgrado.

En la actualidad, y sólo algunos años después, entendemos que estamos frente a un panorama diferente. En la Universidad Nacional de Córdoba (en adelante UNC), al igual que en varias otras universidades nacionales, contamos con un Plan de acciones para prevenir, atender y sancionar las violencias de género en el ámbito de la UNC⁵, a nivel nacional se ha constituido una Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género

1- Lic. en Trabajo Social. Magister en Ciencias Sociales. Doctoranda en Estudios de Género. Profesora Adjunta en la carrera de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Córdoba.

2- Lic. y Profesora en Psicología. Magister en Estudios de Les Dones. Dra. en Estudios de Género. Investigadora y actual Coordinadora del Área FemGeS del Centro de Investigaciones de la Facultad de Filosofía y Humanidades (UNC). Profesora en la Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba.

3- Lic. en Trabajo Social. Docente e investigadora en la carrera de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Córdoba.

4- Lic. en Psicología. Investigadora del Área FemGeS, Centro de Investigaciones de la Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad Nacional de Córdoba.

5- Hasta mayo de 2017, se han aprobado 14 protocolos o planes para abordar situaciones de violencia en Universidades Públicas o unidades académicas de Universidades en nuestro país. Otros 13 proyectos se encuentran en proceso de elaboración y/o aprobación (Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las violencias, 2017).

y contra las Violencias, recientemente se creó la primera cátedra de aborto en la formación en salud en una universidad pública.

Los debates en torno a la violencia contra las mujeres han cobrado una visibilidad pública que no había tenido hasta el momento. La visibilización y el abordaje de los femicidios por parte de las organizaciones feministas en las redes sociales y de las periodistas en los medios de comunicación dieron lugar a la gran movilización social Ni Una Menos en 2015. A partir de ese momento se intensifica la disputa de sentidos en el debate público sobre las violencias contra las mujeres, y las tramas de violencias que sostienen nuestra sociedad.

Entendemos que muchos de estos sentidos, continúan siendo aquellos que aportamos a relevar y visibilizar en nuestras investigaciones en la UNC, y que tradicionalmente han contribuido a silenciar no sólo situaciones de violencia, sino también a naturalizar discriminaciones, desigualdades y exclusiones de las mujeres dentro de la misma universidad.

Realidades que se hacen visibles: la violencia de género en docentes y estudiantes en la Universidad Nacional de Córdoba

En el presente trabajo nos proponemos compartir parte de los resultados de dos estudios llevados adelante por docentes e investigadorxs de la UNC entre los años 2008 y 2015 en torno a las discriminaciones, violencias y exclusiones por razones de género, por docentes y estudiantes en el espacio académico.

La UNC, la universidad más antigua de la Argentina, es reconocida en toda Latinoamérica por el proceso crítico emancipador llevado a cabo por el movimiento estudiantil a principios del siglo XX. En este proceso, que bregó por principios de gratuidad, compromiso social y democratización, las mujeres docentes y estudiantes, fueron invisibilizadas. Aún en la actualidad, cuando son mayoría en las estadísticas de la población universitaria sus condiciones y posiciones en este espacio continúan atravesadas por las asimetrías y subalternidades. La universidad produce y reproduce prácticas sexistas discriminatorias que afectan las vidas, proyectos y trayectorias de las mujeres.

Los estudios se realizaron con la intención de aportar a la visibilidad de esta realidad en la universidad, uno enfocado en lxs docentes y otro en lxs estudiantes, reconociéndolos como actores fundamentales en el campo académico. Nos estamos refiriendo a la investigación "Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas

de Género” (2008/2011)⁶, llevado a cabo por el Programa de Género de la Secretaría de Extensión Universitaria de la UNC en el marco del Convenio con el entonces Fondo de Naciones Unidas para la Mujer Brasil y países del Cono Sur UNIFEM (actualmente ONU Mujer) y al estudio “Violencia de género en estudiantes universitarios”⁷, que forma parte de una línea de investigación iniciada en el año 2010, radicado en la Carrera de Trabajo Social-Facultad de Ciencias Sociales, UNC, así como en el Área FemGeS –CIFYH.

Ambos estudios se centraron en el espacio universitario y en dos agentes centrales en su constitución: docentes y estudiantes. Sus diseños metodológicos han combinado técnicas cuantitativas y cualitativas, como son las encuestas y los grupos de discusión. Se realizaron sobre muestras proporcionales a toda la población docente o estudiantil. Tuvieron en común la elaboración de propuestas que facilitaron la elaboración de ordenanzas en el Consejo Superior, como la de Identidad de género (9/11) y Ampliación de licencia por maternidad y paternidad (2/11), así como la Resolución de creación del Plan de Acciones y herramientas para prevenir, atender y sancionar las violencias de género en el ámbito de la UNC (204/16).

Asimismo, las dos líneas de investigación se apoyaron en la noción de “territorio” para dar cuenta de la segregación horizontal que existe en la universidad, ya sea a nivel del estudiantado como del plantel docente. En la sociología laboral, la segregación horizontal señala el fenómeno de concentración de lxs trabajadores, según su adscripción de género, en determinados sectores y oficios que son considerados socialmente más adecuados, de acuerdo a los estereotipos y roles de género dominantes. En este fenómeno, se hace presente el carácter “femenino” o “masculino” del trabajo, y que por tanto, se considera adecuado o inadecuado a las personas que lo ejercen, según sean varones y mujeres –como opciones exclusivas y excluyentes-. Del mismo modo se observa la segregación horizontal en la formación universitaria, con las mismas características. Aquí se articula un movimiento de pinzas entre la socialización diferencial de género que incide sobre las decisiones, preferencias y orientaciones vocacionales de las personas en el ámbito universitario (Marrero y Mallado, 2006),

6- “Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de Género” (2008/2010). Coordinadora: Maite Rodigou Nocetti. Integrantes del Equipo: Jacinta Burijovich, Alejandra Domínguez y Paola Blanes. Programa de Género de la Secretaría de Extensión Universitaria de la UNC. Colaboró el Departamento de Estadísticas de la Secretaría de Asuntos Académicos de la UNC.

7- Los proyectos que conforman esta línea de estudio son: “La violencia de género en estudiantes de la Universidad Nacional de Córdoba”(2012-2013); “Violencia de género, representaciones y prácticas: Hacia la construcción de un marco interpretativo para analizar la violencia de género” (2014-2015)”. Directora: Alicia Soldevila; Co Directora: Alejandra Domínguez; integrantes del equipo: Nidia Fernandez, Rosa Giordano; Silvia Fuentes; Adscripción: Estefania Gil Lazzati, Matilde Quiroga, IvónLeske; Ayudantes Alumns: Luis Canchi.

como en los alientos y desalientos que encuentran en sus trayectorias estudiantiles y laborales-académicas según su adscripción genérica (Rodigou, Blanes, Buriyovich & Domínguez, 2011).

En nuestras investigaciones, se adoptó el criterio de la relación estadística 60 % - 40 % (en el caso de docentes) y de 55% - 45% (en el caso de estudiantes) para definir unidades académicas “masculinizadas” (mayor porcentaje de varones), “feminizadas” (mayor porcentaje de mujeres) o “paritarios” en su composición por sexo” (los porcentajes de varones y mujeres sin diferencias significativas). Adoptamos el término “territorio”, siguiendo a Todaro, Abramo y Godoy (2001), ya que plantea más claramente la existencia de espacios que presentan configuraciones y lógicas diferentes y por ende, distinguen “fronteras” entre sí. Como observamos en nuestros dos estudios, no se trata de una mera distribución estadística, ya que plantean jerarquías diferentes en el saber y en el tipo y las condiciones de trabajo, que se trasladan a las personas que los “ocupan” y “transitan” en ellos⁸. Asimismo, atendimos qué pasaba con aquellas personas que “atravesaban” los límites generizados –a modo de fronteras de un territorio- que son traspasados por docentes y estudiantes que incursionan en ámbitos diferentes a los asignados a su adscripción genérica, en vinculación con posibles situaciones de maltrato y violencia (Rodigou, Blanes & Domínguez, 2013).

Discriminaciones y violencias en el trabajo docente en la UNC

La investigación “Trayectorias laborales académicas en la Universidad Nacional de Córdoba. Brechas de Género”, desarrollada durante los años 2008-2010, buscó indagar desde una perspectiva de género las características de las relaciones laborales y los sentidos respecto del trabajo universitario de docentes de la UNC, así como las posibilidades y obstáculos en el acceso, promoción y permanencia en sus trayectorias laborales. La investigación planteó un enfoque innovador para abordar la universidad, al menos en dos sentidos: al analizarla como una organización laboral, y al mismo tiempo al revisar de qué manera la misma se encuentra atravesada por discursos y prácticas de género imperantes en nuestra sociedad.

El trabajo de indagación se planteó desde un diseño que trianguló técnicas cuantitativas y cualitativas utilizando como herramientas para la construcción de datos: a)

8- En el campo del trabajo, diversos estudios señalan que estos espacios o territorios presentarían diferencias en cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores de acuerdo al sexo y donde las ocupaciones consideradas femeninas tienen menos prestigio, son peor remuneradas y conllevan menos oportunidades de capacitación y desarrollo profesional (Abramo, 2003).

estadísticas desagregadas por sexo provistos por el Programa de Estadísticas Universitarias, b) una encuesta on line que relevó las respuestas de una muestra representativa, compuesta por 711 docentes, y c) siete grupos de discusión, donde asimismo se construyeron “líneas de tiempo de las trayectorias docentes” a través de una técnica gráfica.

El ámbito de trabajo de la Universidad no sólo da cuenta de que esta institución no está exenta de la dinámica social y de las relaciones de poder de una sociedad heteropatriarcal, sino que también configura dinámicas propias que las refuerza. La persistencia de “territorios masculinos” y “femeninos” -visibilizada a través de los datos estadísticos sobre la participación laboral de docentes en las distintas unidades académicas-, así como de sus lógicas específicas en el ámbito de la academia -reconstruidas a través de las palabras de sus protagonistas-, en pleno siglo XXI es un indicador de ello.

Las respuestas de las docentes en la encuesta permitieron describir situaciones que están condicionando sus experiencias laborales. Sobrecarga, sobreexigencia, mayores esfuerzos para alcanzar y sostener sus posiciones en la estructura docente y de investigación universitaria, menores apoyos por parte de colegas y autoridades, fueron las situaciones laborales identificadas por las docentes e investigadoras. Estos escenarios, entrelazados, se constituyen en “barreras” en sus tránsitos laborales, tanto en torno a su permanencia en el trabajo como en relación a las posibilidades de ascensos en la carrera docente. A su vez, en los “territorios masculinos”, más allá de la persistencia de “techos de cristal”⁹, las docentes manifestaron de manera más contundente que otras, que tienen un menor reconocimiento por su trabajo en comparación con sus colegas varones (44% frente al 56%), así como un menor apoyo para ascender en cargos de docencia e investigación que los docentes varones (27,6% frente al 34,2%).

Sobre este fondo de desigualdades invisibilizadas y, en algunos casos, de condiciones laborales hostiles para las docentes, se manifestaron también discriminaciones y violencias dirigidas a mujeres así como a personas que no se adecuan a los patrones heteronormativos de género. Dichas discriminaciones y violencias se dan en distintos grados y formas, y en ocasiones no logran ser reconocidas con claridad por sus destinatarixs, siendo la inacción una consecuencia directa de ello.

En la encuesta on line, indagamos particularmente sobre el (re)conocimiento que tenían lxs docentes sobre situaciones de violencia en el espacio universitario, desde las expresiones verbales hasta situaciones de violencia física y de acoso sexual.

9- El concepto hace referencia a techos invisibles e infranqueables que ocultan una discriminación indirecta hacia las mujeres, que no están presentes en las leyes pero que pueden medirse por sus resultados diferenciales.

Los chistes, burlas y sarcasmos fueron las situaciones que reconocieron mayormente lxs 711 docentes encuestados/as (26%), seguidas por situaciones de discriminación de género (19,7%), acoso sexual (15%) y amenazas o agresiones físicas (7,7%). Cabe destacar que fueron las docentes quienes casi en un 12% más reconocieron casos de discriminación relacionados con el género o la sexualidad de las personas. De alguna forma, esta primera “foto” que brindó los resultados de la encuesta nos permitió visibilizar el alcance de la violencia y sus formas predominantes de expresión.

Por otra parte, buscamos identificar las violencias en relación a las posiciones institucionales que ocupan las personas en la universidad. Así, preguntamos sobre los actores –autoridades, docentes, no docentes, estudiantes– que son destinatarixs de esas situaciones y quienes las ejercen. Esto entendiendo que las relaciones de poder existentes en el sistema jerárquico que ordena estas posiciones, podrían estar entrelazándose con las situaciones de violencia y/o discriminación de género. La mayoría de lxs docentes reconoció estas situaciones especialmente entre lxs propixs docentes (suponiendo la jerarquía entre personal de mayor y menor categoría docente) y entre autoridades y docentes. Las docentes son quienes en un porcentaje mayor reconocieron que las situaciones de discriminación y violencia se dan en mayor medida entre sus colegas.

El acoso laboral –definido como “insultos y agresiones, humillaciones, descalificaciones, comentarios inaceptables, aislamientos, etc.”– fue reconocido por el 53% de lxs docentes, siendo las mujeres quienes en un 18% más reconocieron estas situaciones, en comparación con sus colegas varones. Si bien el acoso laboral no ha sido tradicionalmente definido como una de las violencias de género, lo incluimos en nuestra indagación en razón de algunas investigaciones que señalan que gran parte de las trabajadoras mujeres viven esta situación por su condición de género.

En la segunda etapa del estudio, de carácter cualitativo, buscamos profundizar sobre los primeros hallazgos desde las propias palabras y perspectivas de lxs docentes universitarixs. La violencia se nos impuso como un tema a incluir en los grupos de discusión con los que trabajamos en esta etapa. Los resultados fueron impactantes. La violencia se mostró como un componente cotidiano de la vida universitaria, donde las relaciones jerárquicas y rígidas –dadas por las categorías que se ocupan en la estructura institucional– se articulan con las condiciones de género, sexualidad, y edad de lxs docentes.

En las conversaciones en los grupos de discusión se dieron debates en torno a la discriminación y violencia a personas con sexualidades no normativas y la discriminación y violencia hacia las mujeres, especialmente a la experiencia de la maternidad.

En torno a las personas con sexualidades no normativas se mencionaron prácticas discriminatorias por parte de docentes “que mantienen prejuicios” hacia otros docentes y, especialmente, hacia estudiantes, produciendo efectos de aislamiento de estas personas respecto a grupos de estudio, investigación o trabajo. De esta forma, y tal como señala el INADI (2008) se vulnera el derecho a trabajar y a estudiar.

Por otra parte, la existencia de actos de discriminación y la violencia hacia las mujeres en la Universidad no fue un punto de acuerdo fácil en los grupos de discusión, inclusive por parte de las propias docentes mujeres. Entendemos que la visión meritocrática que prima en el ámbito académico, y por la cual las docentes-investigadoras evalúan sus propias trayectorias, contribuye a desconocer el carácter estructural de las desigualdades de género, produciendo a su vez un distanciamiento de las situaciones de discriminación hacia las mujeres. Sin embargo, algunas docentes pudieron mencionar y analizar situaciones de discriminación, que se evidencia en la asignación de tareas de menor prestigio, descalificaciones verbales, aludiendo a la “naturaleza de las mujeres”.

Otra manifestación de violencia identificada fueron los tratos discriminatorios y peyorativos respecto de la maternidad y la carga familiar de las mujeres, presentándose la maternidad como una situación de no derechos y potenciadora de situaciones de maltrato y explotación.

En la base de estas situaciones se encuentran los conflictos que viven las mujeres ligados a la interacción entre el trabajo en la universidad y el trabajo de cuidados que realizan, y que aparecen de una manera más marcada en los territorios “paritarios” de la UNC. Las responsabilidades familiares aparecen para las docentes como un obstáculo para cumplir con las exigencias requeridas para avanzar en la carrera docente, y en ocasiones, han sido utilizadas por otros docentes para señalarles y hasta imponer límites en su desarrollo académico-profesional.

Por su parte, el grupo de docentes jóvenes señaló la dimensión generacional de la violencia de género y el conocimiento de situaciones de acoso sexual a estudiantes. Mientras que profesorxs asistentes reconocieron distintas formas y situaciones de violencia, enfatizando en las arbitrariedades de las que son objeto por parte de docentes de mayor jerarquía. La postergación de la maternidad, la sobrecarga, optar por cargos con menor carga horaria son algunas de las formas que las jóvenes encuentran para habitar esos espacios y esas dinámicas. Para muchas de estas docentes jóvenes, la vida familiar y la carrera laboral en la universidad se les presentan así, como difíciles de armonizar y en un punto, incompatibles.

Los grupos de discusión abrieron la posibilidad de poder comprender y/o nombrar situaciones vividas en primera persona en la Universidad como situaciones de violencia. Esto fue significativo tanto para las protagonistas del relato cuanto para el resto de lxs participantes, ya que habilitó preguntas y reflexiones acerca del contexto laboral académico que no permite la circulación de la palabra en torno a estas cuestiones. También facilitó el intercambio sobre las reacciones institucionales y la relación entre colegas frente a las situaciones de discriminación y violencia percibidas o vividas. La relativización de los registros de malestar de las docentes, así como el silenciamiento y la inacción fueron mencionadas como las reacciones recurrentes en distintas unidades académicas.

La violencia contra las mujeres se desdibuja ya que se comprende en términos de conflictos generacionales, de hostigamiento laboral efectuado por la jerarquía docente, o bien debido a conflictos políticos e institucionales. El silenciamiento y la inacción, por su parte, están suponiendo no sólo una dificultad para abordar el tema, sino mecanismos institucionales arraigados que no permiten reconocer la violencia como parte del entramado de las relaciones que allí se establecen.

En este punto es posible señalar la existencia de un discurso que no se hace cargo de que estas situaciones suceden en la Universidad y a docentes universitarixs. Hay docentes que siguen sosteniendo que la violencia de género sucede en otros contextos sociales. Se puede postular, en ese sentido, la presencia de una especie de sanción institucional inespecífica al respecto: la Universidad se presenta a sus propios agentes como una institución democrática que expresa el “progresismo” de la sociedad, por lo que es muy difícil reconocer la existencia de violencia y discriminación al interior de la misma.

Por último, podemos aseverar que el trabajo de investigación desarrollado, que posteriormente dio lugar al libro “Trabajar en la Universidad. (Des)igualdades de género por transformar”, abrió una primera reflexión en la UNC sobre las desigualdades laborales entre docentes, y en particular sobre las violencias contra las mujeres y personas con sexualidades no heteronormativas en el ámbito universitario, tanto en lxs docentes participantes, como en las autoridades del momento y los contextos en que se dieron a conocer los resultados.

Una de las propuestas surgida de lxs propixs participantes de la investigación fue la creación y promoción de espacios de debate y reflexión que permitan desnaturalizar situaciones de discriminación y de violencia de género. Al respecto la institución universitaria todavía no ha avanzado en una política sistemática, sino que las acciones

desarrolladas dependen de iniciativas de docentes y de grupos estudiantiles. Sostengamos con convicción el necesario trabajo cultural para construir un contexto institucional de mayor respeto de los derechos humanos y la ciudadanía.

La violencia de género vivida por estudiantes de la UNC

En este apartado compartiremos algunos de los hallazgos encontrados en los estudios cuantitativos y cualitativos sobre la violencia de género en estudiantes de la universidad, así como los sentidos construidos por las estudiantes mujeres que transitan por carreras en territorios masculinos.

Las estadísticas universitarias nos han venido mostrando que el 65,9% de la matrícula estudiantil de la UNC está conformada por mujeres, constituyendo casi tres cuartos de la población universitaria. Este es un fenómeno presente en las universidades argentinas que está planteando un avance en los procesos de inclusión de las mujeres, o al menos de feminización de los estudios universitarios. Si nos quedáramos allí diríamos que ellas han superado numéricamente a los varones en sus trayectorias educativas pero nos interesa ir más allá de lo aparente y preguntarnos: ¿Cuáles son las condiciones en la que se encuentran las mujeres que conforman casi las tres cuartas partes de la matrícula estudiantil?

Las condiciones por las que transitan las mujeres en la universidad son diferentes a la de los varones. Dichas diferencias encuentran su expresión más acabada en la existencia de prácticas naturalizadas y ocultas que provocan discriminaciones y violencia de género contra las mujeres y personas trans.

Develar la violencia de género contra las mujeres en instituciones como la universidad no es sencillo, ya que no se manifiesta en este ámbito la agresión física. Otras modalidades se manifiestan en su ejercicio cotidiano, que por naturalizadas socialmente adquieren un carácter poco visible, en una relación jerárquica de poder que no se discute (Fernández & Manassero, 2007).

El género constituye un principio de diferenciación estructural particular, como señala Fraser, "(...) no es una simple clase ni un mero grupo de estatus, sino una categoría híbrida enraizada al mismo tiempo en la estructura económica y en el orden de estatus de la sociedad" (1997: 91-92). Desde esta perspectiva, la posición subordinada de las mujeres es generada tanto por la división social sexual del trabajo (que implica injusticias en la distribución) como por el androcentrismo, patrón institucionalizado de

valor cultural que privilegia los rasgos asociados con la masculinidad hegemónica, al tiempo que devalúa todo lo codificado como “femenino” (injusticia de reconocimiento).

En este sentido, “(...) la violencia de género, es decir la violencia por el solo hecho de ser mujer, sintetiza, además, formas de violencia sexista y misógina, clasista, etaria, racista, ideológica y religiosa, identitaria y política (...). Uno de los aspectos relevantes de la violencia de género es su dimensión de mecanismo político, cuyo fin es mantener a las mujeres en desventaja y desigualdad en el mundo y en las relaciones con los hombres, permite excluir a las mujeres del acceso a bienes, recursos y oportunidades; contribuye a desvalorizar, denigrar y amedrentar a las mujeres, y reproduce el dominio patriarcal” (Lagarde y de los Ríos, 2005: 151-152).

En el espacio universitario como campo de la formación académica, estas diferencias materializadas en las asimetrías de género y sexuales se expresan en las posiciones ocupadas por docentes y estudiantes. Definir la relación educativa como relaciones sociales de géneros y sexualidades ubica a la universidad como un espacio social, en la cual se reproduce un orden social hegemónico androcéntrico que hay que desocultar. Hacer visibles las características y el origen de estas relaciones sociales posibilita desocultar la violencia de género “impensada”, “no hablada” en el espacio universitario.

El tipo más frecuente de violencia ejercida en el espacio académico por docentes hacia estudiantes y entre pares estudiantes, es la denominada violencia simbólica sexista. Este tipo de violencia es definida por Vera Aguilar Cruz, del siguiente modo: “Una práctica violenta de dominio continua y sutil, que impone representaciones simbólicas culturales que tienen el poder y la legitimación de actuar válidamente sobre los pensamientos, las acciones, los cuerpos y las cosas de las personas. Los efectos del ejercicio de la violencia simbólica y no simbólica, está mediatizada por las diferencias de género” (2002: 1).

La violencia simbólica identificada por estudiantes, refiere a situaciones sufridas por ser mujer o trans, definidas como: “comentarios sexistas o discriminatorios”; “descalificaciones, burlas, gritos, desvalorizaciones o bromas”; “mayor cantidad de tareas o exigencias”; “desalentada o impedido el acceso a actividades y funciones”, entre otras.

En segundo lugar, con una menor frecuencia se reconocen otras situaciones referidas como “acoso sexual”, definidas como: “comentarios subidos de tono, obscenos y gestos”; “mensajes en facebook indeseados”; “tocamientos, forcejeos”, “proposiciones indebidas”, “extorsiones sexuales” a cambio de exámenes u otras tareas.

La mera existencia de una mayor cantidad de mujeres en la Universidad no ha implicado el acceso paritario a las distintas carreras ni ha garantizado iguales condiciones de tránsito y permanencia en las mismas. En este sentido, las mujeres son las que refieren en mayor medida haber vivido distintas situaciones de violencia al atravesar su vida universitaria, ejercidas tanto por parte de docentes como de estudiantes. Por ejemplo, un 17,1% de las estudiantes mujeres expresan que las han descalificado, burlado, gritado, desvalorizado, por ser mujeres, triplicando los casos reconocidos por los varones (5,9%), lo que demuestra que son las mujeres quienes se encuentran más vulnerables a estas situaciones. En cuanto a los comentarios subidos de tono u obscenos, silbidos o gestos, en el aula, pasillo u otros espacios (la situación de acoso sexual que aparece con mayor frecuencia en el ámbito universitario), un 26,4% de las mujeres plantean haberlo vivido, más del triple de los casos reconocidos por los varones (8%).

Las mujeres ingresan mayoritariamente (61,4%) a carreras ubicadas en el campo de las ciencias médicas, sociales, jurídicas, humanas, configurando lo que hemos dado a llamar “territorios femeninos”. En un segundo lugar (22,1%), se encuentran cursando en aquellas carreras del campo del arte, la economía y la arquitectura los cuáles conforman los “territorios paritarios”; en menor medida (16,5%), en carreras ubicadas en el campo de la agronomía, ingeniería y matemáticas, que definen lo que denominamos “territorios masculinos”.

Las mujeres en los territorios masculinos, reconocen a la violencia simbólica expresada a través de la descalificación, burla y chistes es registrada por las mujeres en 34,2% ocho veces más de lo que la identifican los varones 4,9%. Los comentarios subidos de tono, obscenos, silbidos gestos en el aula o en los pasillos son reconocidos por las mujeres en un 39,5% mientras que los varones lo reconocen en un 7,4%. Estas diferencias se vuelven más significativas por el contexto en el que ocurren, en los territorios masculinos cursan más varones que mujeres, presentándose mayor hostilidad, vulnerabilidad y desprotección para ellas.

Las mujeres identifican múltiples situaciones de violencia que deben sobrellevar en el cursado de la carrera. Las desigualdades que se presentan son vividas como impedimento o dificultad para cursar en mayor medida por las mujeres o trans, obstaculizando el acceder a ciertos espacios, como los exámenes o el cursado, cuando no usan la vestimenta adecuada al género asignado o cuando cursan carreras que no son las esperadas para las mujeres. Dentro de estas carreras, existen espacios curriculares optativos que están vedados a las mujeres, de manera informal e implícita, los cuales a través de los años se han ido naturalizando e imponiendo como espacios curriculares exclusivamente masculinos.

Las mujeres reconocen la violencia, la cuestionan pero perciben que dicho malestar no es tomado como “serio” por ningún agente universitario. Efectúan propuestas, que ellas han realizado y/o que la institución universitaria debería hacerlo. La violencia de género nos muestra los efectos que perpetúan en el ámbito universitario las desigualdades e inequidades con mayor impacto en los cuerpos y las vidas de las mujeres y trans, más que en los varones.

En las situaciones que testimonian las estudiantes se percibe una violencia de tipo sexual y señalan que ninguno de los casos fue denunciado, ya que al encontrarse en una relación inequitativa de poder, en donde el docente represente un eslabón superior, le temieron a posibles represalias. Lxs estudiantes señalan que el acoso y la violencia sexual la ejercen más lxs docentes que sus pares.

El acoso sexual relacionado a los comentarios subidos de tono, o el “piropo” constituyen también una realidad presente, aunque con menor frecuencia, en su tránsito por la casa de altos estudios.

Las carreras que se ubican en los territorios masculinos, como espacio construido por y para hombres; una especie de escenario que responde a una tradición heteropatriarcal y “naturalmente” sexista. Si bien las estudiantes logran observar dicha relación, la violencia y la estructura inequitativa, están insertas en un territorio que las violenta por ser mujeres, por ser minoría, por no responder a cánones de género construidos.

La violencia de género como concepto conlleva el reconocimiento del género como categoría relacional, como relación social en el que se produce y reproduce un ordenamiento social que es un ordenamiento heterosexuado; orden /ordenamiento que se establece en una sociedad patriarcal, androcéntrica, heteronormativa y capitalista.

Analizar a la Universidad como espacio de producción y reproducción de la violencia de género puede abrir el camino para reflexionar sobre las formas en que desde esta institución se contribuye día a día a mantener o transformar las desigualdades e inequidades de género, tanto en su interior como en el conjunto de la sociedad.

La construcción de un Plan de Acciones y herramientas para prevenir, atender y sancionar las violencias de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Córdoba.

Los estudios mencionados anteriormente fueron parte de los fundamentos y argumentos que se utilizaron para dar lugar al Plan de Acciones y herramientas para pre-

venir, atender y sancionar las violencias de género en el ámbito de la UNC. Diferentes espacios institucionalizados de género y agrupaciones estudiantiles demandaron al Consejo Superior de la UNC la creación de instancias que permitieran atender problemas vinculados a la violencia de género.

Un equipo de trabajo conformado por docentes investigadorxs, estudiantes y funcionarixs, fue designado por Resolución Rectoral N° 2273/2014. Durante poco más de un año el equipo se dedicó a revisar protocolos vigentes en otras universidades a modo de antecedentes, así como normativas de la UNC que debían ser contempladas. De esta forma el Plan se aprobó mediante la Resolución 1011/15 del Consejo Superior, que posteriormente se convierte en texto ordenado (Resolución 204/16), luego de adecuar las sanciones a reglamentaciones existentes (Ordenanza 9/12).

Como se sostiene en los fundamentos del Plan, a pesar de los avances en materia legislativa, la discriminación y violencia de género continúan focalizándose en las relaciones interpersonales, desligándola de la estructura social que la produce y sostiene. Por ello era necesario como institución que acoge a más de 120.000 personas, entre docentes, no docentes y estudiantes, diseñar un plan que permita abordar la complejidad de las situaciones de violencias que se presentan.

El Plan tiene como objetivos: a) promover en la comunidad universitaria un ambiente libre de discriminación y violencias de cualquier tipo por razones de género y/o identidad sexual; b) fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de esos derechos al interior de la comunidad universitaria; c) garantizar un abordaje integral de la problemática de las violencias de género desde su prevención hasta la sanción, si correspondiere, de las situaciones denunciadas.

Propone las siguientes líneas de Acción: a) prevención: sensibilización, capacitación, información e investigación; b) sistematización de información y estadísticas, y c) intervención institucional ante situaciones o casos de violencias de género.

Para llevar adelante este plan se conformó un equipo interdisciplinario de trabajo que se ubica en el marco de la existente Defensoría de la Comunidad Universitaria. La Resolución del Consejo Superior definió a la Secretaria de Asuntos Estudiantiles, a la Defensoría de la Comunidad Universitaria y al Programa de Género como espacios y agentes responsables de la gestión y el seguimiento de la implementación del Plan.

Desde la aprobación del Plan han transcurrido ya dos años, en los cuales espacios ligados a la producción de conocimiento, la docencia y extensión feministas, continuamos

aportando al proceso de visibilización, denuncia y atención de las violencias que se suscitan en el ámbito universitario.

La UNC ha avanzado también en parte de las propuestas que se desprenden de los estudios mencionados. Sin embargo los entramados siguen intactos. Aun a pesar de que nos impacta y conmueve socialmente el femicidio, cuesta desandar construcciones tan arraigadas en la cultura heteropatriarcal.

De esta manera es necesario atender a un problema que hoy cuenta con mayor reconocimiento, permitiendo pensar respuestas que nos hagan salir del reduccionismo en el que caemos muchas veces como sociedad al momento de pensar y actuar sobre la violencia de género.

Bibliografía

ABRAMO, L. (2003) *Notas sobre la incorporación de la dimensión de género a las políticas de empleo y erradicación de la pobreza en América Latina*. Documento presentado en la reunión de expertos CEPAL-OIT, Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/noticias/5/27905/InformeReunExp.pdf>

AGUILAR CRUZ, V. (2002) *La violencia simbólica entretejida en la enseñanza del derecho*. Tesis de maestría: Instituto Interamericano de derechos humanos, Universidad de Costa Rica, San José de Costa Rica.

FERNÁNDEZ, N. & MANASSERO, I. (2007) “Género y violencia en la relación docente-alumno en el ámbito de la Universidad Nacional de Córdoba”. Córdoba: MIMEO.

FRASER, N. (2008) “La justicia social en la era de las políticas de identidad: redistribución, reconocimiento y participación”. *Revista de Trabajo*, 4.

INADI (2008) “Hacia un plan nacional contra la discriminación”. Buenos Aires: Instituto Nacional contra la Discriminación, el Racismo y la Xenofobia.

LAGARDE Y DE LOS RÍOS, M. (2005) “El Femicidio, delito contra la Humanidad”, en H Congreso de la Unión. Cámara de Diputados. LIX Legislatura (Edit.), *Femicidio, Justicia y Derecho* (pp. 151-164). México DF.: Editor/as.

LAGARDE Y DE LOS RÍOS, M. (2008) “Antropología, feminismo y políticas: Violencia feminicida y derechos humanos”, en BULLEN, M. L. & DIEZ MINTEGUI, M. C. (Coord.), *Retos teóricos y nuevas prácticas*, on line. Disponible en www.euskomedia.org/analitica/15312.

MARRERO, A. & MALLADO, N. (2009) *La Universidad transformadora. Elementos para una teoría sobre educación y género*. Montevideo: FCS- Universidad de la República – CSIC.

Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las violencias (2017) *Protocolos aprobados*. Abril 2017. Documento interno online.

RODIGOU NOCETTI, M., BLANES, P., BURIJOVICH, J. & DOMÍNGUEZ, A. (2011) *Trabajar en la Universidad. (Des)igualdades por transformar*. Córdoba: Editorial Universidad Nacional de Córdoba.

RODIGOU NOCETTI, M., BLANES, P. & DOMÍNGUEZ, A. (2013) “Territorios y fronte-

ras de género en la Universidad Nacional de Córdoba”. Dossier “Profesión académica y trabajo docente en la Universidad latinoamericana”. *Espacios en blanco*, N° 23.

TODARO, R., ABRAMO, L. & GODOY, L. (2001) “Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios”. *Sociología del Trabajo*, N° 42.