



VOCES
EN LA UNIVERSIDAD
FEMINISTAS

Reconocer para transformar:
primeros diagnósticos sobre
situaciones de violencia de
género en la Universidad de
Buenos Aires

Reconocer para transformar: primeros diagnósticos sobre situaciones de violencia de género en la Universidad de Buenos Aires

Compiladoras: Alejandra Oberti, Carolina Spataro y Ana Laura Azparren

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES, FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

AUTORIDADES

Decana: Carolina Mera

Vicedecana: Ana Catalano

Secretario de Gestión Institucional: Javier Hermo

Subsecretario de Gestión: Guillermo Levy

Subsecretaria de Políticas de Género: Carolina Spataro

DIRECCIONES DE CARRERAS

Ciencia Política: Elsa Llenderozas

Ciencias de la Comunicación: Larisa Kejval

Relaciones del Trabajo: Mariano Battistotti

Sociología: Hugo Lewin

Trabajo Social: Andrea Echevarría

INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN

Instituto de Investigaciones Gino Germani: Martín Unzué

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe: Mabel Thwaites Rey

ISSN 2618-4885

Foto de portada: Claudia Bacci

Diseño Gráfico y Editorial: Diego Sztajn

Este número fue coeditado por la Subsecretaría de Políticas de Género y la Subsecretaría de Gestión Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires en noviembre de 2021.

Contacto: genero@sociales.uba.ar

ÍNDICE

PRÓLOGO. Universidad: Te convido a creerme cuando digo feminista. <i>Florencia Rovetto y Noelia Figueroa</i>	5
INTRODUCCIÓN. Nombrar las violencias en la Universidad: un trabajo en red para la realización de encuestas. <i>Ana Laura Azparren, Alejandra Oberti y Carolina Spataro</i>	9
CAPÍTULO 1. Experiencias de igualdad en la UBA: protocolos contra las violencias en el ámbito universitario. <i>Valeria Thus y Pablo Lafuente</i>	14
CAPÍTULO 2. Violencia de Género, ¿y en la universidad? Encuesta sobre violencia de género en la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA. <i>Ana Laura Martin y Verónica Rusler</i>	22
CAPÍTULO 3. Las violencias de género en Exactas. Resultados de la primera encuesta (2017-2019) y desafíos pendientes. <i>Paloma Dulbecco, Mauricio Mendiluce, Mirna Lucaccini y Ana Quaglino</i>	33
CAPÍTULO 4. Encuesta sobre violencia de género y/o discriminación en la FADU-UBA. <i>Griselda Flesler y Chiara Caretta</i>	42
CAPÍTULO 5. Encuesta sobre violencias de género en la Facultad de Ciencias Sociales. Voces de estudiantes. <i>Gabriela Gómez Rojas, Alejandra Oberti y Silvina Ramos Margarido</i>	54
ANEXO. Instrumento utilizado para la Encuesta sobre Violencia de Género de la Facultad de Ciencias Sociales (UBA)	65

PRÓLOGO

Universidad: Te convido a creerme cuando digo feminista

Florencia Rovetto¹ y Noelia Figueroa²

Quienes asumimos la costosa y pionera tarea de abordar las violencias machistas dentro de las instituciones de educación superior tuvimos que inventar casi de cero todas nuestras herramientas. Hemos redactado nuestros protocolos, que más tarde tuvimos que revisar y cambiar porque se quedaban siempre cortos para la problemática que buscábamos visibilizar y abordar. Armamos redes de intercambio interuniversitarias porque la tarea era grande, los obstáculos demasiados y las adversidades no se podían enfrentar individualmente. Elaboramos nuestras campañas, las diseñamos, discutimos su difusión y alcances. Nos esforzamos en proponer miradas, estéticas y estrategias que hicieran ruido allí donde históricamente hubo un atronador silencio. También nos pusimos a sistematizar y escribir nuestros propios artículos, libros, papers, inaugurando en el país una línea de investigaciones y trabajos científicos, académicos y de divulgación que no tenía tradición local hasta entonces. Y sin duda, tuvimos que producir datos: generar nuestras propias estadísticas, diseñar encuestas, formularios y modos de relevamiento que nos permitieran respaldar aquello que sabíamos que sucedía, pero que históricamente fue tapado, minimizado o mal nombrado.

Esta publicación surge de esas búsquedas experimentales, de esa necesidad por diagnosticar con claridad lo que daña y de mensurar sus impactos. En ella tienen cita la rigurosidad que entrañan los datos con la potencia de la reflexión sobre algunas de las estrategias implementadas en el marco de las políticas de abordaje de las violencias sexistas en cuatro unidades académicas de la Universidad de Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales (FSOC), Facultad de Arquitectura y Urbanismo (FADU), Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (FCNyE) y Facultad de Filosofía y Letras (FILO).

De todas las estrategias implementadas en esta línea de gestión, las que otorgan visibilidad a la problemática en cuestión, producen información sustantiva y la incorporan a las prácticas de prevención, atención y reparación, son las que más y mejor se aproximan a nuestra perspectiva feminista de intervención político-institucional, indisolublemente ligada a una concepción integral del abordaje de las violencias sexistas en el ámbito de la educación superior.

Esto es lo que lograron los espacios institucionales y protagonistas de la elaboración de esta narrativa, construida colectivamente como la resultante de una dialéctica entre intervención y reflexión crítica, entre acción y elaboración constantes de conocimientos, gestados en el camino emprendido para transformar las condiciones que hacen posible que las violencias sexistas sigan formando parte de la cotidianidad de nuestras instituciones y erradicarlas.

¹ Secretaria del Área de Género y Sexualidades de la Universidad Nacional de Rosario (UNR) desde 2019 y coordinadora CPRES Centro en RUGE-CIN. Licenciada en Comunicación Social por la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la UNR. Magister en Comunicación y Educación y Doctora en Periodismo y Ciencias de la Comunicación por la Universidad Autónoma de Barcelona. Investigadora Independiente de CONICET. Directora del Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género (CIFEG) de la Facultad de Ciencia Política y RR.II (UNR). Integrante de la Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral y de Género de CONICET.

² Docente universitaria e investigadora del Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género (CIFEG) de la Facultad de Ciencia Política y RR.II (UNR). Licenciada en Ciencia Política por la FCPOLIT (UNR) y Dra. en Ciencias Sociales por la FSOC (UBA). Entre 2015 y 2019 fue la referente a cargo del "Procedimiento para la Atención de la Violencia de Género" de la FCPOLIT, UNR. En 2019 fue designada Secretaria de género y sexualidades de la misma Facultad. Desde el año 2020 está a cargo de una Dirección Provincial de Género dentro del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe. Es militante feminista de Mala Junta- Frente Patria Grande.

La sistematización de los resultados de las encuestas realizadas en las cuatro unidades académicas se suma a las múltiples conversaciones, publicaciones y herramientas que venimos construyendo en el Sistema Universitario Nacional en los últimos años, donde el género se ha vuelto una pregunta incómoda por las relaciones de poder, por los modos de funcionamiento institucional y por los vínculos que generamos, y donde los aportes feministas, tanto teóricos como prácticos, se han vuelto poderosas armas para transformar las coordenadas de producción de las desigualdades que configuran nuestras instituciones.

Sabemos, y lo repetimos incontables veces, que las violencias sexistas atraviesan todas las relaciones interpersonales que se dan en las instituciones de educación superior, generando desventajas específicas para las mujeres y otras personas con identidades sexuales diversas o no hetero-cis-normadas. Sin embargo, su visibilidad estadística y el desglose de sus manifestaciones concretas ha tenido escasas y asistemáticas aproximaciones. Somos conscientes de que la ausencia de investigaciones empíricas, tanto situadas localmente, como globales, que enfoquen a todo el sistema universitario, obturan la posibilidad de enfrentar estas situaciones con sensibilidad preventiva. Pero, también, creemos que esta información puede ser una herramienta de disputa presupuestaria para contar con recursos adecuados y suficientes que permitan abordar esta problemática en su sentido más profundo.

Como decíamos al comienzo, hace apenas algunos años, empezamos siendo muy pocas las que, con más empuje militante que apoyo institucional, asumimos la tarea de abordar estas problemáticas, hoy somos cientos, seguramente miles. Retomamos a nuestras antecesoras, pero sobre todo nos preocupamos por sembrar semillas en las nuevas generaciones, en esas infancias y juventudes que los feminismos atravesaron tempranamente. Por eso, hoy también proliferan más políticas de género y diversidad en las instituciones, tenemos el 80% de universidades nacionales con protocolos de abordaje de las violencias aprobados y se han consolidado muchos más espacios de formación, investigación y gestión. Lo peor que podemos hacer en este tiempo es quedarnos solo con eso.

Sabemos que cualquier conquista de derechos es histórica, contingente y frágil. Para nada eterna. Por eso no podemos resignar ni un centímetro de lo hecho: necesitamos institucionalizarlo, dejar capacidad instalada en cada una de las instituciones y en articulación con otras.

Por eso, estas publicaciones son urgentes. Porque nos encuentran procesando y reflexionando sobre lo hecho, evitando que el futuro tenga que comenzar a escribirse en una hoja en blanco. Nos muestran las realidades que ya conocemos, nos evidencian también las limitaciones y sesgos de las herramientas con las que contamos. Sigue siendo imperioso avanzar, porque la contraofensiva reaccionaria está firme y va a querer imponernos un techo o, incluso, hacernos retroceder.

Y para avanzar, no podemos quedarnos satisfechas con lo logrado. No va a servir de nada una Universidad que se proyecte como una isla progresista en un clima de arrasamiento de valores y lazos sociales, en un desierto de futuros posibles impregnados de discursos de odio, de enojos sociales canalizados hacia la agenda feminista, de políticas de inclusión que sólo incluyen a unas pocas. Necesitamos una refundación del contrato social que coloque a los feminismos y a los derechos humanos dentro de la agenda de lo innegociable. Pero para eso necesitamos vivir en sociedades que redistribuyan y no sólo reconozcan.

¿Será capaz la Universidad, seremos capaces lxs sujetxs que la sostenemos - a veces, en condiciones francamente adversas- de colocarla a la altura del reto que supone defender y mejorar nuestras democracias? ¿Podremos des-elitizar la educación superior, ponerla al servicio de las urgencias de nuestros pueblos?

Hace ya un tiempo propusimos que *las universidades se pinten de feminismos...* parafraseando una de las consignas de la Reforma del '18, con motivo de celebrar los 100 años de su clamor. Esta consigna no es para nosotrxs una expresión de deseo. Es una necesidad y la garantía de generar espacios libres de violencias sexistas, inclusivos, igualitarios y diversos, donde las prácticas abusivas de poder sean desnaturalizadas y eliminadas, tanto como el silencio cómplice que las sostienen. De lo contrario, seguirá resonando en nuestras instituciones y en nuestros propios cuerpos aquello de que “una vergüenza más es una libertad menos”.

Hoy, en las instituciones públicas universitarias podemos reconocer que la problemática de la violencia por razones de género ha ganado terreno de múltiples maneras. Esto se puede constatar tanto en la producción teórica y en la construcción de objetos de indagación empírica, como en el florecimiento simultáneo de diversas propuestas de intervención y gestión.

Tales avances se fueron intensificando en el período que nuestra querida colega, Ana Laura Martín, denominó como la “historia breve de los feminismos en las universidades”, reconocible luego de la implementación del primer Protocolo creado para abordar las violencias sexistas en la Universidad Nacional del Comahue, en el año 2014. El desarrollo y la implementación de este tipo de instrumentos procedimentales fue la respuesta construida por los activismos feministas al interior de las universidades para responder “lo urgente”; para escuchar, contener y acompañar a las personas que padecen violencia, pugnando por generar marcos normativos adecuados.

En el último lustro, se han hecho más audibles discursos y prácticas contra las violencias sexistas. Pero sabemos que trabajar sólo en esa clave es una trampa. Por eso, hoy estamos congregando esfuerzos para no limitar la multiplicidad de experiencias académicas, laborales y vinculares -ese abanico múltiple de emociones contenidas en las vivencias que atravesamos- al lenguaje de las violencias: Necesitamos superar ese corset, muchas veces mutilador, para animarnos a diseñar historias plagadas de libertades, como las que necesitamos proyectar.

Todo esto es posible en el marco del acumulado de esa otra “historia más larga de los feminismos”, con más de tres décadas de producción teórica en diálogo fluido con los movimientos sociales, las organizaciones de mujeres y de la disidencia sexual. Y es en ese marco que también se popularizaron conceptos que tenían algunas décadas de desarrollo y son parte del corpus teórico que hoy manejamos con más fluidez: “patriarcado”, “paridad de género”, “división sexual del trabajo”, “sexismo”, “techo de cristal” o “políticas de conciliación/cuidados”. Son categorías que forman parte de un vocabulario bastante extendido en las universidades y, a la vez, constituyen una jerga pública impracticable hace unos pocos años atrás. El camino es largo, la lucha es antigua, pero la fuerza es joven: la renovamos en cada proyecto que nos encuentra articuladas.

Nosotras, las feministas que amamos y trabajamos para mejorar profundamente nuestras universidades, vamos a apostar siempre por procesos que las transformen y radicalicen la democracia en su interior. Para ello necesitamos desmontar esquemas de poder muy efectivos, cuyos efectos ideológicos son básicamente la naturalización de las prácticas desiguales y los privilegios de quienes se benefician de ellas.

Ojalá que seamos cada vez más quienes apostemos por avanzar en nuestras instituciones con firmeza para desterrar los viejos pilares androcéntricos, racistas, hetero-cis-patriarcales que las sustentan. Ojalá que no dejemos nunca de transformar el suelo en que habitamos, que la Universidad sea patria y espacio de encuentro para quienes aún no llegan, para quienes seguimos excluyendo. Y, sobre todo, ojalá que no dejen de multiplicarse nuestros deseos con la amorosidad que requiere un proyecto comunitario, expansivo y transformador.

Rosario, octubre de 2021

INTRODUCCIÓN

Nombrar las violencias en la Universidad: un trabajo en red para la realización de encuestas

Ana Laura Azparren¹, Alejandra Oberti² y Carolina Spataro³

A partir de 2014, y con el mayor impulso desde el primer *Ni una Menos* del 3 de junio de 2015, la agenda de las violencias por motivos de género permeó de manera profunda al sistema universitario de Argentina. Si bien las Universidades nacionales venían produciendo conocimiento sobre estas temáticas desde hace décadas (Martín y Rovetto, 2021), es en este contexto de nueva masificación del movimiento feminista que se comienzan a desarrollar instrumentos específicos ya no sólo para producir conocimiento sobre las violencias de género, sino también para intervenir sobre ellas al interior de las instituciones de educación superior.

En efecto, en estos años se aprueban protocolos contra las violencias de género en distintas universidades nacionales (Universidad Nacional del Comahue en 2014; Universidad Nacional de Córdoba, Universidad Nacional de La Plata y Universidad Nacional de San Martín, entre otras, en 2015). La Universidad de Buenos Aires (UBA) no constituye una excepción y en diciembre de 2015 aprobó en el Consejo Superior el *Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual* (Resolución 4043),⁴ que estableció los lineamientos principales que debían seguir las intervenciones en torno a las violencias de género en esta universidad.⁵

En virtud de la magnitud de la UBA (308.748 estudiantes de grado, 10.000 de posgrado, 28.232 docentes y 13.351 nodocentes),⁶ la implementación del Protocolo se encuentra descentralizada en sus distintas unidades académicas y coordinada por la Dirección General de Promoción y Protección de Derechos Humanos del Rectorado de la UBA. De esta manera, el trabajo en torno a esta normativa tomó formas particulares en cada Facultad y se insertó dentro de las tradiciones, posibilidades y correlaciones de fuerza de cada una de ellas.

El Protocolo UBA propuso tres líneas de acción: la atención de consultas y denuncias, la realización de campañas de difusión y sensibilización, y la producción de datos sobre situaciones de violencia de género en la universidad. Hasta el momento, cuatro facultades de la universidad (Filosofía y Letras, Ciencias Exactas y Naturales, Arquitectura, Diseño y Urbanismo y Sociales) realizaron, entre 2017 y 2019, encuestas con el objetivo de conocer la magnitud y características de la violencia de género en sus unidades académicas, así como el grado de conocimiento respecto del Protocolo y de las áreas creadas para su implementación.

En esta publicación, producto del trabajo conjunto entre la Subsecretaría de Políticas de Género, la Dirección de Publicaciones de la Subsecretaría de Gestión de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA y los equipos que desarrollaron la encuesta de cada una de las facultades. Reunimos y presentamos los resultados de dichas encuestas, con el objetivo de construir memoria institucional sobre lo realizado, compartir los hallazgos encontrados y reflexionar sobre los desafíos de cara a las tareas pendientes sobre la agenda de las violencias en las universidades.

1 Licenciada en Sociología y Profesora de Enseñanza Secundaria, Normal y Especial en Sociología (UBA). Magíster en Estudios Urbanos (UNGS) y Doctora en Ciencias Sociales (UBA). Becaria posdoctoral del CONICET (2021-2024) con sede de trabajo en el Área de Salud y Población del Instituto de Investigaciones Gino Germani (UBA). Jefa de Trabajos Prácticos de la materia "Aporte de la Teoría del Género al Análisis de lo Social" de la carrera de Sociología de la UBA. Desde 2020 integra el Grupo interdisciplinario No a la violencia de género de FSOC-UBA.

2 Socióloga y Doctora en Ciencias Sociales (UBA). Es profesora en las Carreras de Sociología de la Universidad de Buenos Aires y de la Universidad Nacional de La Plata y de posgrado en diferentes Universidades. Es investigadora del Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe (FSOC) e integra el Instituto de Investigaciones en Estudios de Género (FFYL). Es parte del Grupo Interdisciplinario No a la violencia de la Facultad de Ciencias Sociales.

3 Doctora en Ciencias Sociales, Magíster en Comunicación y Cultura, Licenciada en Ciencias de la Comunicación (UBA). Investigadora del CONICET. Subsecretaria de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA y docente de la misma.

4 En 2019, a partir de la experiencia acumulada, el Protocolo fue actualizado mediante la Resolución 1918/19. El mismo puede consultarse en el siguiente link: <http://www.sociales.uba.ar/genero/protocolo/>

5 En 2015 se creó también la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias, que resultó un impulso clave para varias universidades que aún no contaban con Protocolos. En 2018 esta Red tuvo formulación institucional en el Consejo Interuniversitario Nacional como Red de Género (RUGE).

6 Fuente: <https://informacionestadistica.rec.uba.ar/index.html> y <https://www.uba.ar/institucional/censos>

La primera facultad de la UBA en realizar una encuesta sobre situaciones de violencia de género en el ámbito universitario fue la de Filosofía y Letras, a partir del trabajo realizado por la “Comisión no a la Violencia de género”, creada en mayo de 2016. En virtud de que no existían experiencias previas de relevamiento en la UBA, las integrantes de la Comisión utilizaron como insumo el trabajo realizado por el Programa Contra la Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín (Palumbo, 2018), así como distintos relevamientos realizados en algunas universidades extranjeras. Es importante destacar que la falta de antecedentes ha significado un gran desafío para la elaboración de los instrumentos y su posterior análisis y ha generado, como puede leerse en los artículos que conforman este dossier, reflexiones en cada uno de los equipos sobre las maneras posibles de mejorar los diagnósticos en futuras ediciones. La primera experiencia, realizada en la Facultad de Filosofía y Letras en 2017, fue fundamental para el posterior desarrollo de encuestas en las facultades de Ciencias Exactas y Naturales (realizada por el Programa por la Igualdad de Género, =GenEx entre noviembre de 2017 y marzo de 2019), Arquitectura, Diseño y Urbanismo (implementada entre mayo y septiembre de 2018 por la Unidad de Género en conjunto con una comisión consultiva creada para tal fin) y de Sociales (realizada por el Grupo interdisciplinario No a la violencia de género y la Subsecretaría de políticas de género entre junio y octubre de 2018).

En todos los casos, con excepción de la Facultad de Ciencias Sociales, las encuestas fueron realizadas a través de distintos programas (*Google form*, *LimeSurvey*), que permitieron acceder a una gran cantidad de respuestas de distintos integrantes de la comunidad educativa (docentes, nodocentes, funcionarixs y estudiantes). En el caso de la Facultad de Ciencias Sociales, la encuesta se implementó a través del sistema de registro universitario Siu Guaraní, lo que permitió que fuera respondida exclusivamente por estudiantes pertenecientes a la comunidad educativa.

Las encuestas realizadas constituyen los primeros pasos para mensurar un fenómeno complejo y muchas veces naturalizado en las instituciones de educación superior y permiten un acercamiento a la magnitud y las características que adquiere la violencia por motivos de género u orientación sexual en el ámbito universitario, particularmente en la UBA. Como se destaca en los capítulos de esta publicación, y ha sido señalado por distintas autoras (Mendoza Mortero, 2013; Rovetto y Figueroa, 2017), las universidades no se encuentran libres de violencias machistas, sino que éstas adquieren características específicas en este ámbito, vinculadas también a las relaciones de poder que existen entre los distintos claustros (docentes, estudiantes, nodocentes, funcionarixs).

Las encuestas preguntaron acerca de un conjunto amplio de posibles situaciones de acoso, discriminación y violencia. Los actos señalados como prevalentes en todas las facultades son los vinculados a hechos con connotación sexista, tales como comentarios misóginos, homofóbicos y modos de discriminación que se manifiestan en el habla, entre otras formas de violencia que suelen denominarse violencia simbólica. También se mencionaron, en menor escala, situaciones de acoso y en un número muy bajo algunas de abuso sexual.

La información relevada por estas encuestas permitió delinear algunas posibles acciones vinculadas al trabajo que realizan las áreas de género en cada una de las facultades. Por un lado, ha servido como diagnóstico para la implementación de acciones de sensibilización y difusión del Protocolo de la UBA. También para el desarrollo de espacios de formación, como el taller de “Promotorxs en el abordaje de las violencias de género en la Universidad” -que tuvo su primera edición en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario- realizados en las facultades de Filosofía y Letras, Ciencias Exactas y Naturales y Sociales. Por otro lado, los resultados de las encuestas dieron indicios acerca de las expectativas que se despiertan al visibilizar las situaciones de discriminación, acoso y violencia y crear un canal para su denuncia. Esas expectativas nos invitan a multiplicar y fortalecer las

instancias de intervención y de escucha, porque muestran que las dificultades que se viven en nuestra comunidad son muchas y los espacios para trabajarlas se ven en ocasiones desbordados.

La realización de las encuestas, como muchas de las actividades realizadas en torno al Protocolo, ha comprometido a una diversidad de actores de la vida universitaria. Docentes de diferentes generaciones, agrupaciones estudiantiles y equipos de investigación se movilizaron opinando, colaborando, criticando, proponiendo formas de intervención y creando, de ese modo, un nuevo campo de acción que despierta un interés sostenido. La elaboración de redes al interior de las facultades ha sido de vital importancia, así como también los soportes mutuos entre las áreas de género de las distintas facultades (Flesler, Martín, Quaglino y Spataro, 2021). Ello ha permitido revisar y corregir los instrumentos y plataformas utilizadas, así como desplegar acciones de intervención en conjunto. En efecto, esta publicación es producto de ese trabajo articulado y en red con las referentes y áreas de género de las facultades y lxs integrantes de la Dirección General de Promoción y Protección de Derechos Humanos del Rectorado, pero también con compañeras de otras universidades del país, como Florencia Rovetto y Noelia Figueroa, quienes escriben el prólogo de este dossier.

La publicación se compone de cinco capítulos. En el primero, Valeria Thus y Pablo Lafuente, de la Dirección General de Promoción y Protección de Derechos Humanos del Rectorado de la UBA, analizan las modificaciones introducidas en el Protocolo de la UBA a partir de la Resolución 1918/19, así como la articulación y tensiones que surgen con los regímenes disciplinarios vigentes en la universidad. A partir de esta experiencia, lxs autorxs reflexionan sobre los objetivos políticos de los protocolos contra las violencias de género en las universidades, enmarcándolos en el debate más amplio respecto a las perspectivas anti-punitivistas de los feminismos jurídicos.

En el segundo capítulo, Ana Laura Martín y Verónica Rusler de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA presentan los resultados de la encuesta realizada a 2823 personas de esa comunidad educativa en 2017, y analizan las situaciones de violencia de género con mayores porcentajes de respuestas positivas (principalmente hechos de connotación sexista y acoso sexual). Los resultados se presentan en función de las respuestas brindadas por cada claustro, de los ámbitos donde tienen lugar estas situaciones de violencia (espacios comunes, aulas, redes sociales y fuera de la facultad) y del género de la persona señalada. Las autoras concluyen afirmando que resulta imprescindible profundizar y ampliar estas indagaciones con estudios de tipo cualitativos, a fin de proponer nuevas formas de abordar las situaciones de violencia de género por fuera de las demandas de orden punitivo.

En el tercer capítulo Paloma Dulbecco, Mauricio Mendiluce, Mirna Lucaccini y Ana Quaglino de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales analizan los resultados obtenidos en la encuesta implementada en esa unidad académica por el Programa por la Igualdad de Género entre noviembre de 2017 y marzo de 2019. Lxs autorxs describen las características de la muestra, respondida por 2214 personas, en función del género y edad de las personas respondentes y del claustro al que pertenecen (docentes, nodocentes, estudiantes o graduadxs). Asimismo, presentan la frecuencia total de situaciones de violencia y discriminación por razones de género y/u orientación sexual, y su distribución en función de la identidad de género y la edad de quienes las vivenciaron, y de la identidad de género y rol en la universidad de quien actuó de manera ofensiva. Lxs autorxs concluyen señalando algunas limitaciones que identificaron en el instrumento con posterioridad a la aplicación de la encuesta, como no haber registrado la orientación sexual o las identidades que no se identifican como cisgénero, lo que podría haber brindado información relativa a las situaciones de

discriminación y/o violencia por estos motivos.

En el cuarto capítulo, Griselda Flesler de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo de la UBA analiza las 1456 respuestas obtenidas en el marco de la encuesta sobre situaciones de violencia de género realizada en esa unidad académica entre mayo y septiembre de 2018. La autora indaga sobre las situaciones de violencia o discriminación de género que han presentado los mayores porcentajes de respuestas positivas, describiendo también el género y el rol en la universidad de quienes realizaron los actos. Asimismo, Flesler describe si las personas afectadas han concurrido o no a alguna persona o dependencia de la facultad para solicitar ayuda, y el grado de conocimiento de lxs respondentes respecto a la existencia de la Unidad de Género de FADU. La autora concluye que la realización de la encuesta puso en evidencia la necesidad de difundir y sensibilizar en torno a estas temáticas para garantizar el compromiso de toda la comunidad educativa, y la importancia para ello de trabajar en red con referentes de otras unidades académicas.

En el quinto y último capítulo, Gabriela Gómez Rojas, Alejandra Oberti y Silvina Ramos Margarido de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, analizan los resultados obtenidos en la encuesta sobre situaciones de violencia de género aplicada en dicha unidad académica entre junio y octubre de 2018 a través del sistema *Siu Guaraní*, respondida por 2922 estudiantes. Las autoras describen el instrumento de recolección de datos utilizado y las características de la muestra, particularmente el género, la edad y la orientación sexual de las personas respondentes. Asimismo, analizan las situaciones de violencia o discriminación que presentan mayores ocurrencias, la distribución según el género de la persona que responde, el género y rol en la facultad de quien realizó los actos y las estrategias seguidas por las personas afectadas (ya sea que hayan o no denunciado los hechos). Por último, realizan un análisis de las respuestas obtenidas a través de una pregunta abierta incluida al final del cuestionario, que incluyen denuncias de situaciones vividas, propuestas de intervención para prevenir o intervenir ante estas situaciones, demandas diversas y comentarios respecto a la encuesta, la importancia del Protocolo de la UBA y el tratamiento de esta problemática en la Facultad.

De esta forma, los capítulos que integran esta publicación presentan una primera aproximación al análisis de las características que asumen la discriminación y violencia por motivos de género en las cuatro facultades de la UBA que, hasta el momento, han producido conocimiento al respecto. Las encuestas que se analizan en este dossier son las primeras de, esperamos, una serie de trabajos que permitan diagnosticar de qué hablamos cuando hablamos de violencia de género en nuestra universidad, datos a partir de los cuales se podrá intervenir de manera más precisa e integral. Nombrar las violencias es un paso fundamental para reconocerlas, visibilizarlas y abordarlas.

La tarea que enfrentamos quienes nos movilizamos y comprometemos en hacer visibles las diferentes formas de violencia de género en la Universidad tiene distintos aspectos: dar lugar a la voz de las personas afectadas, buscar mecanismos de reparación y generar prácticas institucionales que no reproduzcan la violencia. Una vez que se generan políticas y se hacen campañas, encuestas y talleres, se producen demandas que no se pueden evadir o minimizar sin multiplicar el daño (personal e institucional). Es por ello que los trabajos que aquí compartimos deben comprenderse como el inicio de un proceso que requiere de una tarea constante, planificada y sostenida en el tiempo. Nombrar, reconocer e intervenir sobre la violencia de género en las universidades ha sido un gran logro, pero es sólo un piso para las múltiples acciones que quedan aún pendientes.

La realización de las encuestas así como las tareas de sensibilización que se desarrollaron en torno al Protocolo UBA han puesto de manifiesto una serie de necesidades y expectativas y, en simultáneo, un dato

que no por evidente deja de ser importante señalar: las políticas de género, así como cualquier política pública, requieren de presupuestos adecuados para su diseño, implementación y evaluación. Estos recursos son indispensables para darles continuidad y sostenerlas en el tiempo. Sólo con presupuestos que estén a la altura de las demandas de este tiempo histórico podremos hacer de nuestra universidad un lugar más igualitario e inclusivo para todxs.

Referencias bibliográficas

Flesler, Griselda; Martín, Ana Laura; Quaglino, Ana y Spataro, Carolina (2021). Buenas compañeras: genealogía de un modo colaborativo y feminista de trabajo en la universidad. En: Daniela Losiggio y Mariela Nahir Solana (comp.). *Acciones y debates feministas en las universidades*. Florencio Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche. Disponible en: <https://biblio.unaj.edu.ar/cgi-bin/koha/opac-detailpl?biblionumber=6746&fbclid=IwAR0zbUDNrJTGejZkX5ljUTPjI6QKLINaDU7G95kK7upjqpGxkRfKMP23Ruk>

Martín, Ana Laura y Rovetto, Florencia (2021). Las violencias de género y los feminismos en las universidades: una nueva etapa. En Ana Laura Martín (comp.) *RUGE, el género en las universidades*. Disponible en: [http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/66/RUGE-libro%20digital_07%20\(1\).pdf](http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/66/RUGE-libro%20digital_07%20(1).pdf)

Mendoza Morteo, Marlen (2013) Violencia de género en la UNAM: un diagnóstico de la situación. En Rosa María González Jiménez (coord.): *Violencia de género en instituciones de educación superior en México*, México: UPN.

Palumbo, Mariana (2018). *Pensar(nos) desde adentro. Representaciones sociales y experiencias de violencia de género*. Buenos Aires: UNSAM edita.

Rovetto, Florencia y Figueroa, Noelia (2017). "Que la Universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas". *Revista Descentrada*, vol. 1, nº 2, e026. Disponible en: <https://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/article/view/DESe026>

CAPÍTULO 1

Experiencias de igualdad en la UBA: protocolos contra las violencias en el ámbito universitario.

Valeria Thus¹ y Pablo Lafuente²

Introducción

Somos partícipes de una época que se caracteriza por la irrupción del género como cuestión estructurante de la vida universitaria en la contemporaneidad y en la que se evidencia la necesidad de implementar políticas públicas de género.

En este escenario las universidades se están transformando. Formas corrientes de discriminación, segregación y exclusión tales como las desigualdades entre géneros en los espacios de representación en los órganos de cogobierno, en los cargos de gestión universitaria y en los mecanismos de promoción y ascenso en las carreras académicas aparecen hoy cuestionadas y se reclaman mecanismos para revertir estas desigualdades (Maffia, 2012).

Así, estrategias para morigerar el sexismo y el cis-sexismo, la homofobia y el acoso sexual son desplegadas en la UBA en el terreno de los saberes, la espacialidad y la sociabilidad cotidiana (Blanco y Spataro, 2019). Entre otras: la aplicación de Protocolos para erradicación de las violencias sexistas, la capacitación obligatoria en género a partir de la sanción de la ley 27499 de capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, o la inclusión en las currículas de perspectivas provenientes de los estudios de género y feministas que cuestionan el estatuto pretendidamente neutro del conocimiento universitario.

Como sabemos hay distintos modos, enfoques, perspectivas para dar cuenta de las políticas públicas de género (pedagógicas, de investigación, artísticas, arquitectónicas, normativas, entre otras) que vienen siendo implementadas para las distintas dimensiones de la cotidianidad universitaria.

Lo que aquí proponemos es hacer foco en una experiencia transitada en los últimos años en la Universidad de Buenos Aires que se relaciona con la dimensión de la sociabilidad cotidiana y el abordaje de las violencias sexistas en el ámbito universitario: analizaremos la reforma del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”, llevada adelante en el año 2019 a partir de la creación de una comisión de seguimiento de la implementación del mismo en todos los ámbitos de la Universidad (Resolución CS 1918/19), dado que dicha experiencia nos permite reflexionar sobre el sentido estratégico, finalidad y propósito político de estas herramientas, para poder preguntarnos entonces ¿protocolos contra las violencias, para qué? y enmarcar estos cuestionamientos en el marco referencial de los debates anti/punitivistas que los feminismos jurídicos nos brindan.

¹ Doctora en Derecho Penal (2018) y Magíster en Derecho Internacional de los Derechos Humanos (2015) y abogada (diploma de honor) de la Facultad de Derecho-UBA. Desde 2018 es Representante Titular por la UBA ante la Red Interuniversitaria de Derechos Humanos (RIDDHH) y la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las violencias (RUGE), ambas del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Desde 2021 dirige el Programa Género y Derecho de la Facultad de Derecho (UBA). Profesionally se desempeña como Directora de Derechos Humanos del Rectorado (UBA).

² Abogado especializado en Derecho Penal. Coordinador de la Dirección General de Promoción y Protección de DDHH de la Universidad de Buenos Aires.

El Protocolo en la UBA

En 2015, el Consejo Superior de la Universidad de Buenos Aires –el máximo órgano de gobierno tripartito, del que participan docentes, graduados y estudiantes– aprobó el “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” es.

y seguimiento en la Comisión de Interpretación y Reglamento, con la participación activa de las ex decanas Mónica Pinto y Graciela Morgade. Desde entonces, “el Protocolo”, como se lo nombra habitualmente, se viene implementando en las distintas unidades académicas y dependencias de la UBA de manera descentralizada -dada la masividad de esta casa de estudios, con más de 300 mil estudiantes, casi 30 mil docentes y 13 mil nodocentes- y se trata de la primera herramienta específica para la prevención y abordaje institucional de denuncias ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual. Su aplicación rige para el ámbito de la UBA y abarca no sólo las instalaciones sino también los vínculos establecidos a través de la Universidad entre autoridades, docentes y nodocentes, estudiantes, personal académico temporario o visitante y terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales.

Luego de transcurridos dos años desde su implementación se dispuso mediante Resolución CS 1684/18 la creación de una comisión asesora con la finalidad de realizar un seguimiento de su implementación. La comisión estuvo conformada por representantes de todos los claustros del Consejo Superior, por las referentes/responsables y equipos de trabajo de las unidades académicas y representantes de los nodocentes¹. La conexión y el trabajo coordinado entre las unidades académicas que implicó el trabajo de la comisión no fue una novedad, sino que se venía trabajando en una puesta en común de la experiencia recogida, de modo que fue posible el reconocimiento de las fortalezas y los aciertos del Protocolo, y al mismo tiempo detectar los desafíos que había generado su implementación, para concluir que una modificación sustancial de la norma aparecía como imprescindible para enfrentarlos con éxito, lo que se materializó en la Resolución CS 1918/19.

Entre otras líneas de acción, en la reforma integral del Protocolo:

- 1) se amplía el marco de aplicación de la norma, haciéndola extensiva a los delitos sexuales en aquellos casos en que, por decisión de la víctima, los hechos no se encuentren judicializados;
- 2) se fortalecen los principios de reserva, privacidad y no revictimización, regulando y limitando el principio de confidencialidad. Al mismo tiempo y como reaseguro de este objetivo, se contempla el quebrantamiento de la confidencialidad como un tipo de falta, en el entendimiento de que la violación a estos principios genera revictimización en las personas denunciantes;
- 3) en materia disciplinaria se incorpora un artículo que permite extender los efectos de las sanciones administrativas por hechos de violencia de género, luego de un procedimiento sumarial y garantizando los derechos de defensa del acusado, a todos los cargos o roles que el sancionado pueda tener. De esta forma se dio solución a casos donde las personas acusadas tenían multiplicidad de cargos o de roles dentro de la Universidad, permitiendo que la sanción se aplique en forma integral;
- 4) se profundiza la competencia originaria y descentralizada de las distintas unidades académicas y dependencias de la Universidad de Buenos Aires para la aplicación directa de la Resolución (CS) 4043/15. Asimismo se han aclarado los supuestos excepcionales en los cuales, cuando no se aplique en forma adecuada o no se respeten sus principios rectores, la competencia puede ser asumida por el Consejo

¹ En dichos encuentros se contó con la presencia y la colaboración de la Decana de la Facultad de Filosofía y Letras, Prof. Dra. Graciela Morgade, de la Ex- Decana de la Facultad de Derecho, Prof. Dra. Mónica Pinto, e integrantes de la Red de Profesoras de la Facultad de Derecho.

Superior de manera directa;

5) cuestiones procedimentales: a) se especifica la forma en la que debe realizarse la entrevista (registro/resguardo de la información, etc.); b) se regulan cuestiones formales para aquellos casos en los que se decide rechazar la aplicación del Protocolo, con el objetivo de lograr un funcionamiento más transparente; c) se zanja la discusión sobre la posibilidad de actuar de oficio o investigar hechos por denuncias de terceros sin contar con la ratificación de la persona afectada u ofendida; d) se fijan los requisitos que debe poseer el Informe de Evaluación de Riesgo, la forma en la que debe ser valorado por los instructores sumariantes, y se ha regulado la posibilidad de acceder al mismo, incluyendo los casos en los que se dispuso reserva de identidad de la persona denunciante; e) se regulan las atribuciones y las limitaciones de las personas referentes/responsables una vez radicada la denuncia administrativa, aclarando el alcance de sus funciones tanto ante el denunciante como ante las asesorías jurídicas y/o sumariantes;

6) procedimiento especial de seguimiento: se establece un procedimiento opcional de carácter no punitivo, que a partir del establecimiento de pautas de conducta aceptadas voluntariamente por la persona denunciada, procure resolver conflictos y reparar a las víctimas sin acudir a procedimientos disciplinarios o medidas cautelares unilaterales. Otorgando la posibilidad de acordar medidas alternativas de corte pedagógico y con el objetivo de desmontar patrones de violencia dentro de la Universidad. En este ámbito de actuación especial, podrán explorarse distintas opciones, entre otras: proponer cambios de horario o lugar donde la persona señalada se desempeña como estudiante, docente, o nodocente; participación en talleres, cursos o actividades académicas e institucionales de concientización sobre la violencia de género; ofrecer disculpas públicas o privadas; aceptar la presencia de veedores o supervisores en su actividad laboral o académica; asignar un régimen transitorio de cursadas; la realización de trabajos de colaboración institucional (como la participación en las campañas de difusión del protocolo, etc.) y cualquier otra medida que tenga como finalidad la protección de la entrevistada y la deconstrucción de patrones de violencia en la Universidad. En aquellos casos en que el denunciado no acepte pautas, las medidas cautelares que puedan implicar un menoscabo a sus derechos laborales o académicos deberán dictarse únicamente en el marco de los procedimientos disciplinarios vigentes, con el debido respeto a los principios de razonabilidad de la medida, y sujetas al cumplimiento de un plazo razonable o al mantenimiento de las condiciones que la hacían recomendable.

De todas las líneas de acción que plantea la reforma, en este trabajo queremos hacer hincapié en este novedoso *procedimiento especial de seguimiento*. La idea base sobre la cual esta herramienta se pensó es el férreo convencimiento de que para lograr los objetivos institucionales de erradicar las violencias sexistas en las universidades y procurar dismantelar los patrones culturales que reproducen discursos patriarcales de dominación de un género sobre otro, no es necesario acudir a un modelo de naturaleza punitiva. Pero sin dudas el desafío fue consolidar una norma que cumpla los fines institucionales reforzando los derechos fundamentales de las denunciantes, pero que lo haga desde un enfoque pedagógico y sin perder de vista que la Universidad posee una responsabilidad institucional frente a toda su comunidad, a la cual debe garantizar el derecho a la educación, y al mismo tiempo el derecho a hacerlo en un lugar libre de violencia.

Señalar la importancia de estos procedimientos alternativos, que no fueron diseñados en el Protocolo originario y que fueron revisados/repensados a partir de la *praxis* (en tanto práctica y resistencia) en su implementación; pero a la vez y muy especialmente remarcar la necesidad de plasmarlos en normas, nos permite insertar esta política pública concreta en el marco teórico/epistemológico que nos brindan los feminismos jurídicos, en tanto teoría crítica del derecho (entre otros: Heim, 2016 y 2019; Bodelon, 2008) y

también los aportes de las perspectivas antipunitivistas (Arduino, 2019 y Kapur, 2005). Aportes, debates y tensiones conceptuales que se presentan en un escenario de disputa y/o de reconocimiento. No se trata en este espacio de ahondar pormenorizadamente en esos debates, sino tratar de insertar la política pública de creación y reforma del Protocolo UBA en ese marco referencial, porque entonces nos permite pensar, como se dijera anteriormente, el sentido estratégico, finalidad y propósito político de estas herramientas, para poder preguntarnos entonces ¿protocolos contras las violencias, para qué?

Como sabemos, el proyecto jurídico feminista es sumamente amplio y ha atravesado distintas etapas. El rol del/los feminismo/s en las primeras demandas de *reconocimientos* normativos, fue el de nombrar la violencia: definir sus especificidades, a la vez de deslegitimarla/ desnaturalizarla y desarrollar estrategias (discursivas, pedagógicas, normativas¹) para enfrentarla. Los feminismos comenzaron a utilizar la ley (incluso la penal) para visibilizar las violencias contra las mujeres e identidades sexo-género diversodisidentes como violaciones de derechos humanos y para reclamar justicia, a través de sanciones penales, pero nunca se pensó que estas afectaciones de derechos serían solucionadas gracias al papel de prevención del derecho penal, porque “nada está más lejos de cualquier análisis feminista que pensar que el derecho penal cambiará la estructura sexista de nuestras sociedades” (Bodelón, 2008: 290).

En los últimos años los feminismos jurídicos se han complejizado. No solo pasan por denunciar las situaciones de violencia y discriminación *-reconocimiento-*, sino que exigen mayores cuotas de igualdad material y una *transformación* del derecho (y también *de los sistemas educativos*). Se busca incidir sobre la situación estructural sobre la que se asientan las violencias patriarcales, es decir, incorporar criterios de justicia social.

Siguiendo la categorización de Heim (2016 y 2019): *a)* de afirmación; *b)* de reconocimiento y, *c)* de transformación, entendemos que el Protocolo UBA de 2015 se presenta como un proyecto feminista de reconocimiento y la reforma del 2019 es un avance, un paso decisivo a la etapa de transformación.

Resaltar como aquí hacemos, procesos *colectivos, en red*, conformado por representantes de los claustros (estudiantes, graduados, docentes), por las referentes/responsables a cargo del Protocolo en cada Facultad, representantes de nodocentes, que “empujan”, rompen la lógica de la sanción y exclusión, sin apelar a la demagogia punitiva; que simultáneamente nominan las violencias (reconocimiento) y sancionan los comportamientos de mayor dañisidad; pero que también apelan al desmantelamiento de la situación estructural sobre la que se asientan las violencias con estrategias variadas -pedagógicas, comunicacionales, etc. (transformación).

La implementación del Protocolo (reconocimiento), pero fundamentalmente su reforma (transformación) se asienta en una mirada del derecho que se hace cargo de las asimetrías, se hunde en el barro de la historia, denuncia el carácter histórico de las injusticias y las desigualdades, pero que a la vez exige entender a los protocolos como piso y no como un techo de la transformación de las culturas universitarias. Se trata en todo caso de pensar estas estrategias de intervención como políticas públicas que no son indiferentes a las asimetrías, pero que tampoco signifique una política de la cancelación.

Tal como señalan Rovetto y Figueroa (2017) estos dispositivos son válidos en la medida en que permiten abrir espacios de diálogo e intervención, pero no suficientes en sí mismos, sino se elaboran conjuntamente

¹ Desde otros enfoques feministas se critica el uso de la estrategia legal para resolver las vulneraciones de los derechos humanos de las mujeres y las disidencias sexogenéricas. A través de un análisis legal poscolonial y feminista pueden abrirse vías críticas para revisar los métodos coloniales de dominación como un problema contemporáneo y reproducido de diferentes maneras, en especial a través de técnicas propias del liberalismo y el discurso de derechos como narrativas dominantes que en líneas generales han tendido a profundizar el esencialismo cultural y las retóricas del victimismo (Kapur, 2005). En sentido contrario, Daniela Heim considera que el recurso a las leyes (incluidas las penales), ha estado presente desde larga data en las demandas feministas y conviven con muchas otras que las mujeres y personas LGTTTBIQ han desarrollado en el camino en pos de una vida libre de violencias. Según la autora, nunca fue un recurso ingenuo ni teñido de falsas expectativas, sino consciente de sus fuerzas y debilidades e impulsado por un gran potencial transformador (Heim, 2019).

otras herramientas de acción en el espacio universitario.

Desafíos en la implementación. Articulación con los procedimientos sumariales y revisión de los regímenes disciplinarios.

Aun ponderando los avances que hemos tenido con la implementación de esta valiosa herramienta, debemos reconocer que la Universidad necesita continuar su proceso de reforma normativa con el objetivo de actualización de sus regímenes disciplinarios y el procedimiento aplicable para la tramitación de investigaciones sumarias y sumarios administrativos, buscando siempre compatibilizarlos con los principios y el espíritu de la Resolución (CS) N° 1918/19.

Hoy en la UBA coexisten 4 regímenes disciplinarios distintos, según el rol que desempeñe la persona a sumariar: Dos de ellos se rigen por normas aprobadas por la Universidad de forma unilateral: el Régimen disciplinario para Estudiantes¹ y el Reglamento de Juicio Académico² para los Profesores. A su vez, los trabajadores nodocentes³ y el personal docente⁴ son investigados mediante el Régimen disciplinario que surge de sus respectivos convenios colectivos de trabajo.

Todas estas normas presentan, a la hora de su interpretación, desafíos o insuficiencias propias, pero también podemos reconocer problemas comunes en todas ellas.

Recordemos inicialmente que ninguna de ellas ha sido modificada por el Protocolo. Si tomamos como referencia la ley 26.485 (2009) o nuestra primera versión del Protocolo (2015) verificaremos que todos nuestros regímenes disciplinarios son normativas previas, que han sido pensadas en un momento histórico y en un contexto diferente al actual. Así, el régimen disciplinario de estudiantes que se aplica hoy es del año 1988 mientras que la resolución que reglamenta el procedimiento de Juicio académico data del año 1985, el convenio colectivo que regula la conducta del personal nodocente homologó un decreto del año 2006, y el único régimen que fue concebido con simultaneidad al Protocolo es el correspondiente al personal docente de la UBA.

La primera consecuencia de que los regímenes disciplinarios sean anacrónicos es que, lógicamente, no tengan incorporada la perspectiva de género. De hecho, ninguna de ellas contiene una figura específica que haga referencia a la violencia de género universitaria. Esto significa que, por ejemplo, los hechos con connotación sexista o los acosos sexuales no tienen un correlato directo en la normativa disciplinaria.

Este vacío legal genera un problema a la hora de radicar denuncias en las áreas legales de la Universidad, pues ante la falta de una figura legal específica, se debe acudir de manera residual a fórmulas legales preexistentes, aun cuando estas difieran sustancialmente, en su redacción y sentido, de las situaciones descriptas en el protocolo.

Así, en el caso del juicio académico se utilizará la figura denominada “actos lesivos para con la ética universitaria”⁵, mientras que para los nodocentes las acusaciones se formalizan a través de figuras como la de “falta de respeto”, que a su vez presenta tres graduaciones según la gravedad del hecho.⁶ En el régimen disciplinario de alumnos se pueden utilizar las figuras de falta de respeto y agresión física con la aclaración (y el problema) de que la primera de ellas no es aplicable para la relación entre alumnos, sino que se encuentra reservada para la protección de los profesores, docentes auxiliares o autoridades universitarias⁷.

1 Resolución (CS) N° 2283/88

2 Resolución (CS) N° 217/85

3 Se aplica el decreto 366/2006. Convenio colectivo de trabajo para el sector No docente de las Instituciones Universitarias Nacionales celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional y la Federación Agraria de Trabajadores de las Universidades Nacionales.

4 Convenio colectivo para los docentes de la Universidad de Buenos Aires. Aprobado por Resolución (R) 990/15.

5 Artículo 2, inciso d. Resolución (CS) N° 217/85

6 Según los artículos 141, 142 y 143 del Decreto 366/06 la falta de respeto puede considerarse leve, grave o de magnitud tal que “desaconseje la continuidad en el empleo”. Según el encuadre el infractor será merecedor de apercibimiento, suspensión o cesantía respectivamente.

7 En efecto, el artículo 13 de la Resolución /CS) N° 2283/88: “Será sancionado con apercibimiento o suspensión hasta un (1) año, siempre que el hecho no implicare una falta mayor, el

El Convenio colectivo de los trabajadores docentes es el único que contempla una figura genérica de no discriminación por razones de género, orientación sexual e identidad de género¹.

Después, en materia procedimental, la Universidad al no contar con un procedimiento propio, utiliza para sus investigaciones el Reglamento de Investigaciones Administrativas que rige para el Estado Nacional². También se trata de una norma previa a la ley 26.485 y por ende, no recepta en su texto los derechos y las garantías procedimentales mínimas reconocidas en el artículo 16 de la citada ley (por ejemplo: acceder a las actuaciones, estar informada, que su opinión sea tenida en cuenta, recibir un trato respetuoso, entre otras). Tampoco cuenta con cláusulas que permitan transformar en operativos los principios del Protocolo (privacidad, respeto, confidencialidad, no revictimización). Como resultado de ello, en nuestra Universidad a las denunciadas no se les permite un rol activo en el procedimiento sumarial. Como les gusta decir a los abogados: las denunciadas “no son parte”. Se trata entonces de un procedimiento cerrado entre la Universidad y la persona sumariada. En estos ámbitos, la opinión de la persona ofendida por una conducta sexista no tiene relevancia. Esto marca una diferencia notable entre el procedimiento especial de seguimiento (creado por Res(CS) N°1918/19) donde la denunciante tiene activa participación en el proceso de toma de decisiones que la involucran. Cuando se supera la etapa de la entrevista con la unidad de género y se pasa a la investigación sumaria este dominio de la situación se pierde y la institución, de algún modo, se adueña (confisca en sentido técnico) del conflicto.

Surge entonces una pregunta legítima: ¿Cuánto le puede servir a la persona que ha sufrido un hecho de violencia de género, su participación en un proceso que no la incluye ni le pregunta qué quiere o qué necesita? ¿Cuál es el sentido de utilizar un procedimiento que no tiene fines reparatorios ni fue pensado para trabajar en la deconstrucción de patrones de violencia?

Estas y otras preguntas fueron las que impulsaron al Consejo Superior a crear el Procedimiento Especial de Seguimiento, situación que dejó en evidencia que el Régimen sumarial clásico (tanto de fondo como de forma) no resultaba compatible con el Protocolo y se imponía la necesidad de incorporar un Procedimiento propio para casos de violencia de género, de naturaleza no punitiva, alternativo, opcional y que permita un abordaje de las denuncias con objetivos de protección, reparación, y con el fin de dismantelar situaciones que reproducen asimetría y subordinación entre géneros.

En cuanto a la situación de las denunciadas durante el proceso sumarial, debemos destacar que se han logrado significativos avances en la Resolución (CS) N° 1918/19, generando que algunos de los derechos ya reconocidos en el Protocolo durante la entrevista, se extiendan a la etapa de investigación sumarial:

- 1) El derecho de las denunciadas en su entrevista ante la unidad de género de reservarse esa información que puede dañar su pudor o su honor, se mantiene durante el sumario. Esto quedó plasmado en la nueva versión del Protocolo al ampliarse el alcance del Principio de Respeto y Privacidad.³
- 2) A efectos de evitar la revictimización se dejó expresado en la nueva versión del Protocolo la posibilidad de que el instructor sumariante, es decir el abogado que tiene a su cargo la investigación del sumario, prescinda de convocar a la denunciada que ya mantuvo su entrevista con el equipo interdisciplinario bajo las formalidades descritas en la norma (registro en actas, formato de declaración juramentada y constancia audiovisual de la entrevista bajo consentimiento de la entrevistada). Con esta modificación se logra evitar que la persona deba concurrir a declarar lo mismo en dos oportunidades. Y se deja

alumno que: a) Faltare el debido respeto a profesores, docentes auxiliares o autoridades universitarias, a causa del ejercicio de sus funciones o al tiempo de practicarlas".

1 Art 25: Prohibiciones. Inciso e. "Desarrollar cualquier acción u omisión que represente discriminación por razón de raza, religión, étnica, nacionalidad, opinión, género, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

2 Decreto 467/99

3 Artículo 5, inciso b. 5 "La persona entrevistada formulará su declaración bajo juramento, pero podrá reservarse el derecho a no brindar datos o información cuando considere que hacerlo pudiera afectar su pudor, su honor, su intimidad o su seguridad personal. Esta prerrogativa deberá ser tenida en cuenta aún si se decidiese la apertura de un procedimiento disciplinario, no pudiendo ser compelida a expresar aquello que decidió no compartir en la entrevista inicial".

aclarado en el nuevo Protocolo que si el sumariante lo considerase indispensable entonces la declaración deberá realizarse bajo los principios de trato respetuoso plasmados en la ley 26485.¹

Conclusión

La protocolización de las luchas contra las violencias en el ámbito universitario, aún con su corta historia, ha atravesado por varias etapas: la primera de corte más punitivista, pero sin lineamientos normativos formales, a una segunda que incorpora la posibilidad de revisar esta herramienta, pero también formaliza los lineamientos en la confección de los informes de riesgo, actas y demás intervenciones del área de cara a respetar el debido proceso legal de las personas denunciadas. Como solemos decir en nuestra praxis cotidiana, quienes le ponemos el cuerpo a esta política pública, debemos avanzar para que dejemos de acompañar a las denunciantes “a las puertas del infierno” cuando las actuaciones avanzan a la etapa sumarial y disciplinaria. Es necesario entonces complementar la herramienta de los protocolos con la aprobación de un procedimiento sumarial propio para la Universidad de Buenos Aires, en el que se incorporen formalmente los derechos y garantías para las víctimas plasmadas en la ley 26.485.

Experiencias como las aquí relatadas (sus desafíos, tensiones y resistencias) dan cuenta que el horizonte de una universidad feminista exige la consolidación de lazos y compromisos de toda la comunidad universitaria (autoridades, docentes, estudiantes y nodocentes) de modo de poder “empujar” para “performar” y para “derribar” si es necesario la lógica patriarcal y cis-heteronormativa y construyamos una universidad comprometida con la ampliación de derechos.

Referencias Bibliográficas:

Arduino, I. (2019) Aportes para retomar la agenda feminista en la criminología, *Cuadernos de Investigación, Suplemento especial de la Revista Cuestiones Criminales, LESYC, Universidad Nacional Quilmes, Número 2*, pp. 116-128.

Blanco, R. y Spataro, C. (2019) Con/contra las estrategias institucionales: percepciones de estudiantes universitarios ante iniciativas contra violencias sexistas, *Revista NÓMADAS 51 | octubre de 2019 - Universidad Central – Colombia*, pp. 173-189. DOI: [10.30578/nomadas.n51a10](https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a10)

Bodelón, E. (2008). “La violencia contra las mujeres y el derecho no androcéntrico. Pérdidas en la traducción jurídica del feminismo”, en: Lorenzo, P., Maqueda, M. L. y Rubio, A. (coords.): *Género, Violencia y Derecho*, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 275-299.

Heim, D. (2016) *Mujeres y acceso a la justicia. De la tradición formalista a un derecho no androcéntrico*, Buenos Aires: Didot.

Heim, D. (2019) Feminismo y Derecho penal: de las alianzas estratégicas al desarrollo de derechos, *Cuadernos de Investigación, Suplemento especial de la Revista Cuestiones Criminales, LESYC, Universidad Nacional Quilmes, Número 2*, pp.167-177.

Kapur, R. (2005). *Erotic Justice. Law and the New Politics of Postcolonialism*. London: Glasshouse.

Maffia, D. (2012), Contrato moral, género y ciencia, *Actas del IX Congreso Iberoamericano de Ciencia*,

¹ Artículo 10. f.5 “Valoración de la declaración de la persona denunciante: La incorporación del acta de la entrevista, junto con archivo de audio si existiese, deberán ser valorados por el Instructor Sumariante a los fines de prescindir de la declaración testimonial de la persona denunciante durante la instrucción de sumario. No obstante ello, si el instructor sumariante considerase pertinente ampliar su testimonio deberá actuar de conformidad con los principios de respeto y privacidad y no revictimización expresados en el artículo 5 del presente anexo, y respetando las garantías mínimas procedimentales reconocidas en el artículo 16 de la ley 26.485.”

Rovetto, F. y Figueroa, N. (2017), "Que la universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas", en: *Descentrada: Revista Interdisciplinaria de Feminismos y Género*, Vol. 1, No. 2, tomado de: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.7919/pr.7919.pdf.

CAPÍTULO 2

Violencia de Género, ¿y en la universidad?

Encuesta sobre violencia de género en la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA

Ana Laura Martín¹ y Verónica Rusler²

Introducción

Entre los meses de marzo y mayo de 2017 en la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) se realizó una encuesta consulta sobre experiencias de violencia de género en la universidad.

La consulta tuvo lugar en un contexto particular: a poco más de un año de la creación de la primera versión del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”³ (CS N° 4043/2015) en UBA y de la existencia de la Comisión no a la Violencia de género de la FFyL (en adelante CNVG) que funciona desde el mes de mayo 2016⁴. Este tipo de herramientas, en forma de protocolos, rutas de atención o normativa específica, acerca de las violencias en el ámbito universitario creció de manera sostenida a partir de 2015 y con énfasis desde 2017. Sensibilizar y problematizar acerca de las situaciones de violencia y discriminación en razón de género que ocurren en la vida cotidiana en las aulas, pasillos y oficinas, es un asunto central para cualquier política en esa dirección.

La consulta de la FFyL fue una iniciativa del Decanato a la que se sumó rápidamente la CNVG para desarrollar el cuestionario y los ítems a relevar y luego se agregó el trabajo de las Áreas de Sistemas y Secretaria general y prensa que hicieron posible la formalización y accesibilidad de la consulta.

Este artículo propone reponer algunas de las ideas que orientaron la consulta, los problemas que fue necesario sortear, ofrecer un análisis de los datos centrales en relación a las formas de violencia que fueron señaladas con mayor frecuencia en la Facultad y la identificación de las situaciones en las que se produjeron. Finalmente propondremos algunas conclusiones y desafíos pendientes.

Difundir, sensibilizar y registrar las violencias cotidianas en la Facultad

Un asunto central para el abordaje de las violencias en la universidad y en particular en la FFyL es avanzar en la sensibilización acerca de que la universidad -y quienes la conforman- no está exenta de prácticas machistas, cisheterosexistas, discriminatorias y violentas. Es decir, referirse a las violencias en la universidad implica contrastar con los repertorios simbólicos e imaginarios culturales que circulan en la sociedad y según los cuales éstas “no son espacios que toleren la violencia, mucho menos espacios que las reproduzcan” (Mendoza Mortero, 2013: 107).

En línea con ese razonamiento, Florencia Rovetto y Noelia Figueroa señalan que en las universidades existen mitos que sostienen resistencias acerca de las violencias. Sin embargo,

¹ Doctora por la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires (FFyL-UBA), Magíster en Historia por el Instituto de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín y profesora en historia graduada en la FFyL-UBA. Es investigadora del Instituto de Investigaciones de Estudios de Género (IIEGE) de la FFyL - UBA. Es docente de grado y de posgrado en diferentes universidades nacionales. Integra la Comisión No a la Violencia de Género de la FFyL-UBA y es referente por esa unidad académica para el “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”.

² Licenciada en Ciencias de la Educación FFyL- UBA y Magíster en Ciencias Sociales con Orientación en Educación (FLACSO). Docente extensionista en la Facultad de Filosofía y Letras: miembro del Programa de Orientación y Coordinadora del Programa de Discapacidad y Accesibilidad (FFyL- SEUBE- UBA), actual coordinadora del Programa Discapacidad y Universidad (SEUBE- UBA) y representante en la Red Interuniversitaria de Discapacidad (RID- CIN). Docente de la cátedra Educación y discapacidades FFyL- UBA y de Institutos superiores de Formación Docente en espacios curriculares de educación inclusiva. Integra la Comisión No a la Violencia de Género en FFyL- UBA.

³ Protocolo UBA 2015 disponible en http://www.uba.ar/archivos_uba/2015-12-09_4043.pdf y su modificatoria en 2019 disponible en <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2020/05/1-Res-CS-1918-19.pdf>

⁴ La Comisión No a la Violencia de Género que se compuso de personas pertenecientes al Instituto de Investigaciones de Estudios de Género- Ana Laura Martín e Ivana Otero-, por el Programa de Orientación de la Secretaría de Extensión y Bienestar Estudiantil -Mariana Pereyra y Verónica Rusler- y del Área de Relaciones Laborales -Ariel Thisted y Lorena Zapatero-. Se creó por la Disposición Decanal del 24 de mayo de 2016 ([Res.D N° 1362](#))

(...) al igual que otros ámbitos educativos y laborales, no están exentas de alojar cualquier tipo de conducta violenta con motivaciones sexuales y de género como el abuso sexual, la discriminación o el acoso sexual, basados en el poder desigual que atraviesa todas las relaciones interpersonales y generando desventajas específicas para las mujeres y otras personas con identidades sexuales disidentes de la heteronormada (Rovetto y Figueroa, 2017: 2).

Para trabajar sobre estos mitos, el texto de la primera campaña de difusión acerca de la existencia de la CNVG y del Protocolo en 2016, advertía las resistencias existentes en la universidad a considerarse involucrada en conductas y prácticas facilitadoras o reproductoras de las violencias e interpelaba a través de la interrogación: “Violencia de Género ¿y en la universidad?”



El relevamiento de 2017 mantuvo este orden de preocupaciones considerando la necesidad de sensibilizar y problematizar acerca del tema. En esa dirección se propuso al mismo tiempo difundir la existencia de las nuevas herramientas disponibles y registrar las violencias que ocurren con mayor frecuencia en la FFyL. El desarrollo estuvo orientado por la hipótesis de que las violencias y las diversas formas de discriminación en razón de género están subestimadas, naturalizadas y en algunos casos no del todo identificadas.

En el desarrollo de esta iniciativa no se contaba con muchos antecedentes ni con experiencia en la implementación del Protocolo. Entre los aportes disponibles es importante mencionar el Programa Contra la Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín que facilitó el cuestionario utilizado en la encuesta realizada en 2014 (Palumbo, 2018) y otros pertenecientes a universidades extranjeras. Por otro lado, tanto para la construcción del cuestionario como para el análisis posterior, se tomaron en cuenta los tipos de violencia establecidos en la Ley integral N° 26485 de 2009 que el Protocolo recupera, sobre todo en la diferenciación entre las distintas modalidades de violencia y ámbitos en los que se ejerce.

En la construcción del instrumento se decidió nominar y describir las escenas en las cuales se consideraba que podían ubicarse las diferentes formas de violencia y discriminación experimentadas con la mayor claridad y detalle. La encuesta, que se presentó como una invitación de la CNVG, tuvo los objetivos de conocer y sensibilizar acerca de las situaciones de violencia y discriminación por motivos de género en la comunidad de la Facultad de Filosofía y Letras y sobre todo contribuir a la difusión del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” de la Universidad de Buenos Aires aprobado un tiempo antes.

Fue de respuesta voluntaria, anónima y autoadministrada a través de un formulario en línea y se utilizó la plataforma *LimeSurvey*. De acuerdo con lo dispuesto por el Protocolo se aclaró que la encuesta entendía “ámbito de la Facultad” a las instalaciones edilicias y a los vínculos de cualquier tipo establecidos a través de la misma. Se aclaró también que era de carácter anónimo y confidencial.

¿Quiénes se sensibilizaron frente al relevamiento? Los datos generales

Participaron del relevamiento 2823 miembros de la comunidad de Filo, entre estudiantes (65% de las respuestas), nodocentes (3,2%), docentes (13,9%), y graduados (17,4%) (Gráfico 1). Cabe aclarar que la distribución por claustro resulta de lo que cada persona declaró al momento de participar de la encuesta y respecto del volumen total de la población de la Facultad, la población estudiantil supera en número a los otros claustros y esto se expresa en la proporción que ocupan en la muestra. Respecto del claustro de graduados, se trata de un grupo que tiene diferentes vínculos con la facultad, que va desde el ejercicio de la docencia y la investigación, la participación en actividades académicas y la realización de trámites administrativos, entre otros. En este sentido, su experiencia puede implicar un habitar, contacto y circulación por la facultad muy heterogéneo que podría diferenciarse del desarrollado por los otros grupos que respondieron la encuesta.

La mayoría de las personas que respondieron a la consulta, se identificaron como mujeres (79%), una proporción menor como varón (19%) y algunas de las personas que participaron no se identificó con ninguna de estas categorías binarias (2%).



Las violencias registradas con mayor frecuencia

El cuestionario que constituye la consulta se conformó con 18 preguntas que describían diferentes situaciones de violencia. En caso de respuestas afirmativas se preguntó también acerca del contexto en el que ocurrieron esas situaciones, con referencia al rol de la persona que infligió la ofensa o el acto violento (género y rol dentro de la facultad), el lugar donde ocurrieron los hechos y el vínculo entre las personas implicadas.

Se definió un orden para administrar el cuestionario que ubicó entre las primeras posiciones las escenas que pueden incribirse dentro de alguna forma de discriminación en razón de género y de violencia simbólica, luego se ubicaron las que pueden definirse como acoso sexual, y finalmente los abusos sexuales y la violencia física. La tendencia para todas las preguntas, señala que dentro del universo que participó de la encuesta una proporción importante no atravesó las situaciones descriptas. Posiblemente, esto obedezca a la naturalización o subestimación de las situaciones que ocurren en la universidad. Sin embargo, los

porcentajes más altos de respuestas positivas son significativos, alcanzan casi el 28% de experiencias de violencia en la facultad, es decir, casi un tercio de las personas que respondieron a la consulta afirman haber atravesado alguna situación de violencia (Gráfico 2).

En este apartado haremos referencia a las situaciones que se han señalado con mayor frecuencia en la consulta.



El ordenamiento elegido no se trasladó a la frecuencia expresada en el relevamiento realizado. Entre las primeras posiciones de respuestas con mayores porcentajes positivos se ubican varias de las preguntas acerca de diferentes modos de violencia simbólica y expresiones sexistas, pero muy cerca, incluso en niveles superiores, se ubican las situaciones que describen acoso sexual (Gráficos 2).

Cuando se consultó sobre “lenguaje descalificador y sexista” y “comentarios o acciones que descalifiquen por tu condición de sexo/género y/u orientación sexual”, el porcentaje de respuestas positivas se ubica entre los más elevados, luego se ubican las respuestas positivas acerca de “miradas insistentes, morbosas e intimidatorias”, “Saludos incómodos, piropos, saludos, sarcasmos, bromas y burlas ofensivas o consideradas inadecuadas”, seguido de “temor o limitaciones al circular por algún espacio de la Facultad a causa de tu condición de sexo/género y/u orientación sexual” (Gráfico 2). Es decir, las principales formas de violencia registradas no sólo se concentran en las formas simbólicas, por el contrario, diferentes modalidades de acoso también figuran entre las experiencias prevalentes, incluso por sobre alguna escenas como “los mensajes ofensivos, inapropiados o intimidatorios por alguno de los siguientes medios: mensaje de texto, por *whatsapp*, emails, *Facebook* o similar”.

Al desagregar el resultado de la consulta según el claustro al que pertenecen las personas que la respondieron, se destacan algunas diferencias. Hay coincidencia entre los diferentes sectores que habitan la facultad respecto a que el “uso de lenguaje sexista...”; es una de las situaciones más prevalentes, sin distinciones, aunque resulta especialmente señalada entre graduados; el 44,48% de las personas de ese claustro respondieron positivamente a esa pregunta. En cambio, ante la pregunta respecto de “miradas insistentes, morbosas...” la tendencia se modifica. Entre docentes, se trata de una de las situaciones menos registradas, en condiciones similares a los “saludos incómodos o piropos”, que es la menos señalada por ese grupo.

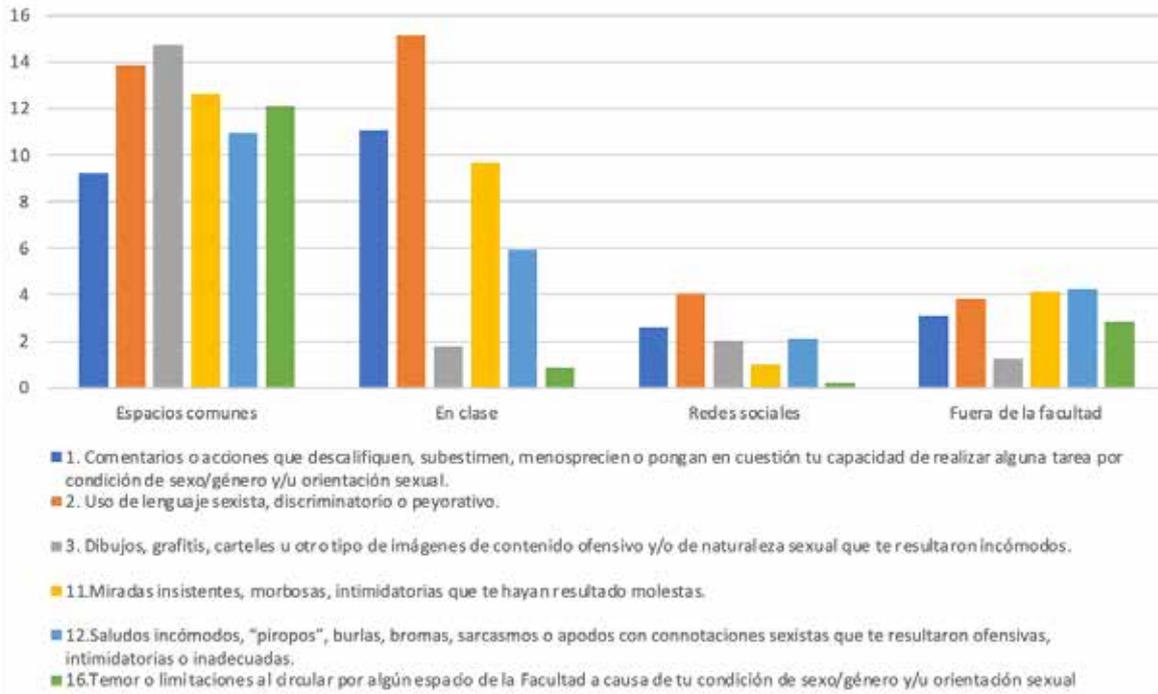
Para estudiantes y docentes las miradas incómodas figuran en tercer lugar y para graduados en cuarto lugar pero muy cerca de la anterior referida a los saludos y piropos, a menos de un punto porcentual de los “comentarios descalificatorios”. Otro de los registros que expresa diferencias significativas son los “temores o limitación para circular...” que resultó mucho menos valorada por las personas que se identificaron como docentes si se compara con los otros grupos y respecto de la otras violencias señaladas por el mismo sector de trabajadores de la facultad (Gráfico 3).

Gráfico 3



En relación a los espacios y lugares en los que esos hechos se registraron con mayor frecuencia, se destacan los espacios comunes y las clases. Se señala que en los espacios comunes de la facultad se experimentaron intervenciones sobre el espacio que resultaron ofensivas e incómodas como “graffitis y dibujos de naturaleza sexual” y “uso de lenguaje sexista y discriminatorio...”. Muy cerca en niveles similares se registraron situaciones de acoso como “las miradas morbosas...” y “la sensación de temor a circular...”. Las clases, en cambio, resultaron señaladas como los ámbitos donde circulan con mayor frecuencia los hechos de connotación sexista a través del uso del lenguaje discriminatorio y de comentarios descalificadores; y en menor medida como ámbitos donde ocurren situaciones intimidatorias como las miradas morbosas. El aula aparece como un lugar propicio para reproducir y alentar el sostenimiento de estereotipos de género y de violencia simbólica y psicológica (Gráfico 4).

Espacios donde se registran la violencias expresado en %. Gráfico 4



Cuando se preguntó acerca de quiénes realizaron los actos reconocidos como violentos se propusieron las siguientes opciones: Autoridad, docente, estudiante, nodocente, no lo sé y otras personas. Docentes fueron las personas señaladas con mayor frecuencia, seguidas de estudiantes. En ambos casos las respuestas indican que el uso de lenguaje sexista y formas de violencia psicológica a través de “comentarios de orden discriminatorios y descalificatorios” figuran entre las prácticas más registradas, seguidas de “miradas morbosas e incómodas” pero en niveles altos para estudiantes. Para nodocentes, esta práctica se mantiene en segundo lugar y para autoridades ese lugar lo ocupan los comentarios peyorativos (Gráfico 5). Autoridades y nodocentes concentran una proporción menor entre las personas señaladas, en lo relativo al tipo de prácticas, se destaca para las autoridades “los comentarios y acciones descalificatorios...”.

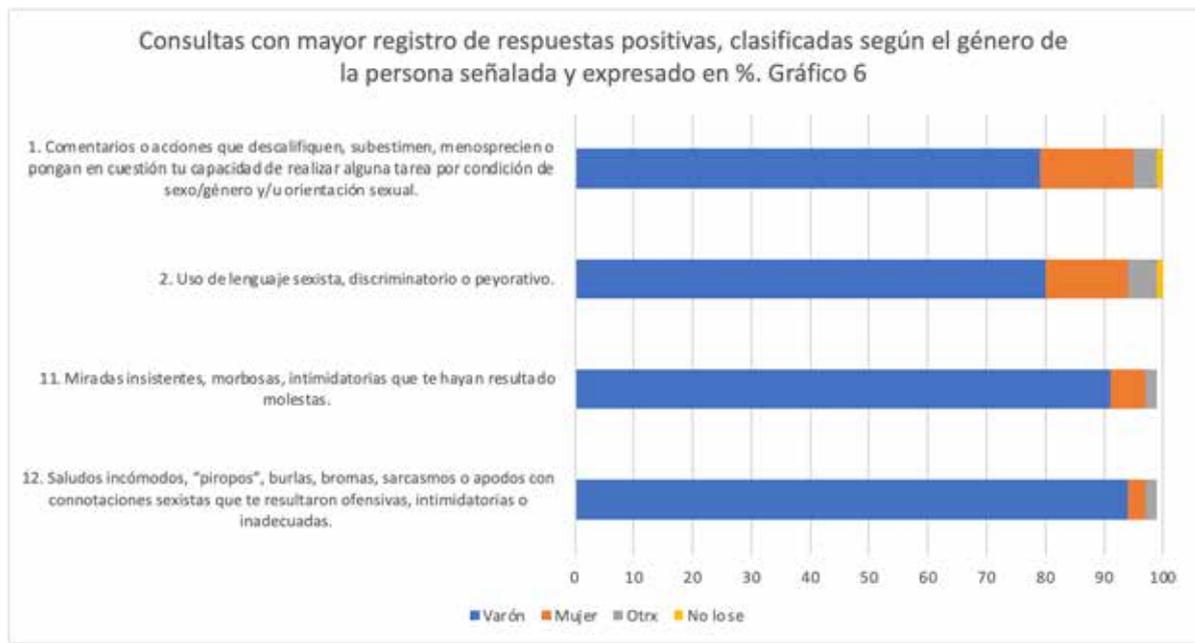
Personas señaladas clasificadas por la posición o rol, expresado en %. Gráfico 5



También se preguntó acerca del vínculo entre las personas, es decir, se pretendió conocer en qué tipo de relaciones ocurrían las conductas relevadas. Ese universo se simplificó a las relaciones entre estudiantes, docente/estudiante, relación laboral y finalmente, relación erótico afectiva. Los resultados de la consulta afirman que cuando se generan situaciones entre docentes y estudiantes, y entre estudiantes, prevalecen las que ocupan los primeros lugares en general (uso de lenguaje sexista, comentarios descalificantes y miradas morbosas e incomodantes). Cuando la relación es de orden laboral, se repite lo anterior pero se registran situaciones como “comentarios no deseados acerca de tu vida sexual y/u orientación sexual y “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.)” seguidos por las miradas morbosas. En el caso de las relaciones erótico afectivas, entre las más señaladas están las formas de violencia simbólica y la psicológica a través de los comentarios descalificatorios.

Vale aclarar que la relevancia en la muestra de las relaciones laborales y de los vínculos sexo afectivos es menor.

Finalmente, respecto de la consulta sobre el género de la persona señalada por realizar algunas de las prácticas descriptas, las respuestas varían significativamente según las características de la escena, mientras que para el caso de las situaciones señaladas con mayor frecuencia, se identifica que fueron realizadas por varones en niveles que varían entre el 94% y el 79% (Gráfico 6). Las respuestas son diferentes cuando se pregunta sobre la circulación en la facultad -“sentir temor o limitación a transitar ciertos espacios”- y desciende el señalamiento a varones (64%).

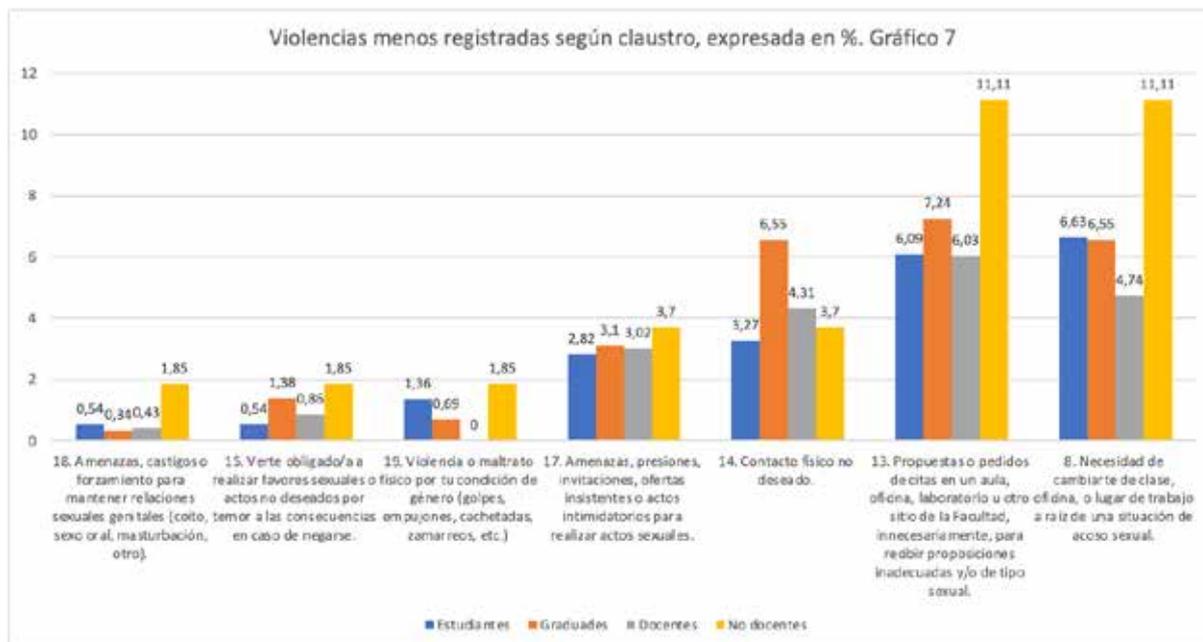


Sobre las violencias menos *contadas*

Las situaciones de abuso, algunas formas de acoso y de violencia física no aparecen igualmente registradas que las anteriormente mencionadas. Las que registran niveles más altos de respuestas positivas, superan la centena en algunos casos, son las preguntas acerca de “alguna vez haber tenido la necesidad de cambiarte de clase, oficina o lugar de trabajo a raíz de una situación de acoso sexual” y la de haber recibido “Propuestas o pedidos de citas en un aula, oficina, laboratorio u otro sitio de la Facultad, innecesariamente, para recibir proposiciones inadecuadas y/o de tipo sexual”. En cambio, las preguntas que tuvieron que ver con abuso sexual y violencia física, se ubican entre las menos registradas, por debajo de las 10 respuestas positivas.

Una constante dentro de este grupo de preguntas es que el registro más alto se concentra entre nodocentes, seguidas por graduados y estudiantes. Entre nodocentes, algunas situaciones alcanzan el 11% (Gráfico 7). Cuando se consultó sobre la persona que efectuó los hechos, para este grupo de preguntas se señaló mayoritariamente que se trató de varones.

Más allá de la frecuencia en la que estos hechos ocurren, la consulta permitió tener nociones acerca de su existencia y de la necesidad de no subestimarlas. Se trata de información valiosa para contrastar con lo que proponen los protocolos y con las posibilidades de abordaje que las universidades tienen, muchas veces poco ajustadas a estas situaciones.



¡Llaman al Protocolo!

La consulta se realizó a inicios de 2017 y en la última parte del instrumento se buscaba recoger información sobre el grado de conocimiento que la comunidad de Filosofía y Letras tenía tanto del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” existente desde fines de 2015, como de la conformación y funcionamiento de la Comisión no a la Violencia de género desde inicios de 2016.

De todas las respuestas efectuadas, 22,27% afirmaron conocer el Protocolo y 36,16% no conocerlo y algo menos de la mitad no completaron o no respondieron esa pregunta. Desagregando por claustro la distribución es bastante pareja entre los nodocentes y docentes, en cada caso algo más de la mitad de las respuestas fue negativa a la misma pregunta (55,56% nodocentes y 56,90% docentes). Entre graduados y estudiantes, la tendencia se consolida y el desconocimiento acerca del Protocolo alcanza sus niveles más altos (60% entre graduados y 65% entre estudiantes). En cuanto al inicio del funcionamiento de la Comisión “No a la Violencia de Género” el 39,81% estaba al tanto en ese momento. En el desagregado por claustros se produce un comportamiento similar al de la pregunta por el Protocolo: nodocentes y docentes presentan mayor conocimiento respecto a graduados y estudiantes.

Entre quienes respondieron positivamente haber sido objeto de alguna situación de violencia, se consultó si recurrieron a alguna persona o dependencia de la Facultad para comentar, denunciar o pedir ayuda. En este ítem respondió de manera positiva solo un 3,54%, cabe tener en cuenta que en el momento de la realización de la consulta el Protocolo tenía meses de desarrollo en la UBA y que hasta la creación de la CNVG en mayo de 2016, no había un espacio específico de consulta. En cuanto a los motivos por los que no efectuó ninguna consulta, comentario o denuncia, las respuestas se organizan en el siguiente orden: al 15,24% no le pareció necesario, el 9,08% no sabía dónde acudir, 8,64% dice no saber el motivo por el cual no recurrió a ninguna persona o espacio dentro de la Facultad, al 7,58% no se le ocurrió, 5,83% consideró que no tenía sentido y 4,19% expresó haber sentido vergüenza.

A seis años de la aprobación del Protocolo de la Universidad de Buenos Aires y la consiguiente creación de comisiones y espacios similares en las diferentes facultades, una parte significativa de esta labor la constituyen acciones -como lo fue precisamente la realización de esta consulta- de difusión y problematización. Se trata de una tarea que es necesario sea sostenida y asumida por todos los claustros y los diferentes ámbitos de la Universidad de manera que se transversalice el trabajo contra las violencias de género y no se circunscriba o remita a las Áreas de Género. También el trabajo de estos años ha puesto de manifiesto la importancia de dar cuenta de que no todo lo que acontece en relación a los asuntos vinculados a géneros y sexualidades se relaciona con la violencia de género.

Algunos comentarios sobre la violencia de género en la Universidad

Los datos generales de la consulta indican que los hechos de connotación sexista y el acoso sexual figuran entre las situaciones más recurrentes en la Facultad. Otras autoras han señalado que esto define la modalidad de la violencia universitaria (Palumbo, 2018; Hernandez, 2013; Mendoza Mortero, 2013).

Hemos elegido expresar los resultados de la consulta según el criterio de mayor porcentaje de respuestas positivas porque nos permitió contrastar con el modo en que conformamos el cuestionario. En este sentido, si ese ordenamiento original pudiera entenderse como hipótesis acerca del tipo de violencias más frecuente en la Facultad de Filosofía y Letras, los resultados de la consulta indican algunos matices respecto de las ideas iniciales. Entre las situaciones de violencias que en términos del Protocolo se encuadran entre los hechos de connotación sexista y acoso sexual, la variedad de situaciones relevadas es amplia, se distinguen con claridad diferentes escenarios pero en muchos casos la frecuencia es similar. Los hechos de connotación sexista y algunas situaciones de acoso según la consulta, forman parte de la vida universitaria. La violencia simbólica y psicológica y la violencia sexual habitan en la universidad y es un asunto sobre el que no es posible sostener posiciones neutrales.

Sin embargo, es preciso avanzar en el análisis. El acoso, definido como leve para algunas autoras (Osborne, 2009: 147) bajo las formas de “miradas incomodantes, morbosas, intimidantes” aparece posicionado entre las situaciones más frecuentes en la Facultad y cerca de otras experiencias comunes del mismo orden como los comentarios peyorativos y descalificatorios y otras formas de violencia simbólica y psicológica. Si bien esto aparece distanciado de actos, seguramente cotidianos, como el sexismo a través del lenguaje, su frecuencia es elevada. Por otro lado, esas situaciones, se distinguen de las otras formas de acoso y discriminación en razón de género como pueden ser las que se sondearon a través de preguntas específicas acerca de los saludos, el maltrato verbal de carácter sexista o los comentarios acerca de la vida u orientación sexual; y muy explícitamente de formas de acoso sexual como las que han exigido abandonar algún espacio o tarea.

Queda claro a través de la consulta que la violencia física y el abuso sexual son experiencias muy poco usuales en la facultad, aunque no inexistentes. En cambio, pero en relación al acoso que implica afectaciones muy concretas, se expresan diferencias en él según quien atraviesa esas situaciones (Gráfico 4). En este sentido, es posible que los roles y desempeños en la cotidianeidad de la vida universitaria tengan alguna implicancia y se intersecten con otras desigualdades sostenidas en las jerarquías de poder que muchas veces actúan en concurrencia con las de género. Las prácticas violentas implican un conjunto de comportamiento y situaciones que se dan de manera cotidiana en el medio universitario a través de diferentes formas que pueden combinar la discriminación, el abuso de poder y la violencia machista. Esto explica en parte el atravesamiento diferencial de la experiencia en la universidad según se trate de un lugar de trabajo, y en qué condición; o de estudio.

Los lugares donde se produce y reproduce la violencia en la Facultad según el sondeo son en el ámbito de las clases y en los espacios comunes, y en cada espacio la violencia y discriminación se diferencia claramente. Las aulas parecen ser los lugares de producción de violencia simbólica y psicológica; el acoso ocurre con mayor frecuencia en los espacios comunes. Si asociamos esto con quienes son señalados por efectuar esas prácticas, estudiantes y docentes figuran en posiciones similares en lo relativo a la violencia más prevalente, en cambio hay diferencias respecto de la violencia simbólica a través de comentarios descalificatorios que los realizan con mayor frecuencia los docentes. El acoso más prevalente lo producen con mayor frecuencia, según la consulta, estudiantes.

Estos datos sugieren la importancia de revisar algunos hábitos en el ámbito del aula y entre sus diferentes integrantes que tienden a reproducir esquemas sexistas tanto en el trato entre pares como entre docentes y estudiantes; y posiblemente otras circunstancias no relevadas en esta encuesta relativas a los contenidos curriculares y a la discriminación estructural en las ciencias.

Finalmente, realizar estos sondeos, difundirlos, compartirlos y sistematizarlos es fundamental para relevar y problematizar las violencias que ocurren en las aulas, en los pasillos y en las oficinas de la universidad. Son insumos para trabajar hacia horizontes más igualitarios e inclusivos y para elaborar estrategias de abordaje de la discriminación y la violencia con algunas orientaciones. Si bien se presumía acerca de la existencia de las situaciones que la consulta relevó; reconocerlas, registrarlas y nominarlas es un modo de ubicarlas en un escenario de escucha y de legitimar la voz de quienes las señalan.

Los resultados de esta primera consulta señalan que la violencia simbólica y la discriminación de género habitan en la facultad y forman parte de las prácticas cotidianas, incluso, es posible que formen parte del vínculo pedagógico. Por otro lado, el acoso, no solo en las formas denominadas leves, también es parte de la cotidianeidad universitaria y exige un abordaje particular. Estas investigaciones necesitan ser profundizadas y ampliadas con otros trabajos, avanzar en estudios cualitativos y en consultas que nos permitan indagar sobre otras cuestiones relativas a la violencia de género y los modos de encararla por fuera de las demandas de orden punitivo, sobre sus representaciones, acerca de la percepción de la actuación de las instituciones de nivel superior sobre ellas, entre otros temas posibles.

El reconocimiento simbólico y político de las violencias de género en el marco de la Universidad es clave, tanto como el sostenimiento material y el compromiso de las instituciones en ese orden para llevar adelante y darle continuidad a las políticas que aborden la violencia, la discriminación y cualquier forma de abuso.

Referencias bibliográficas:

Hernández, Alfonso. (2013) La violencia de género y sus prácticas en la Universidad de Guadalajara, en Rosa María González Jiménez (coord.): *Violencia de género en instituciones de educación superior en México*, México, UPN

Mendoza Morteo, Marlen. (2013) Violencia de género en la UNAM: un diagnóstico de la situación en Rosa María González Jiménez (coord.): *Violencia de género en instituciones de educación superior en México*, México, UPN

Osborne, Raquel. (2009) *Apuntes sobre violencia de género*. Barcelona, Bellaterra.

Palumbo, Mariana. (2018). Pensar(nos) desde adentro. Representaciones sociales y experiencias de violencia de género. Buenos Aires: UNSAM edita.

Rovetto, Florencia y Figueroa, Noelia. (2017). “Que la universidad se pinte de feminismos” para enfrentar las violencias sexistas. *Descentrada*, 1(2), e026. Recuperado de <http://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/article/view/DESe026>.

CAPÍTULO 3

Las violencias de género en Exactas.

Resultados de la primera encuesta (2017-2019) y desafíos pendientes

Paloma Dulbecco¹, Mauricio Mendiluce², Mirna Lucaccini³ y Ana Quaglino⁴

Introducción

La “Primera encuesta de percepción e incidencia sobre violencia de género y/o discriminación” fue lanzada en noviembre de 2017 y permaneció abierta hasta marzo de 2019. La iniciativa de la encuesta fue una de las primeras acciones públicas del Programa por la Igualdad de Género (=GenEx)⁵ de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (FCEyN) de la Universidad de Buenos Aires (UBA), que fue creado en julio de 2016 y funciona, desde entonces, en el ámbito de la Secretaría de Extensión, Cultura Científica y Bienestar de la FCEyN.⁶

El trabajo de =GenEx puede sintetizarse en tres ejes: recibir e intervenir en consultas y denuncias conforme al “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”⁷ de la UBA (en adelante, Protocolo); realizar actividades y campañas de concientización y prevención de las posibles violencias ejercidas en razón de diferencias de género, orientación sexual y expresión de género; y construir vínculos interinstitucionales al interior de la FCEyN y con otras facultades de la UBA y universidades nacionales para fortalecer su funcionamiento y las redes de trabajo.

Para identificar la percepción e incidencia de la violencia de género en la comunidad, se elaboró una encuesta con preguntas en torno a distintas situaciones que son contempladas en el artículo 3° del Protocolo como acoso sexual, hechos con connotación sexista o hechos de violencia sexual. En caso de respuesta afirmativa a la pregunta sobre si se había vivido alguna de esas situaciones, se preguntó también sobre su frecuencia, el contexto en el cual sucedió, el género de la persona que actuó de manera violenta u ofensiva y el tipo de relación que existía entre las personas implicadas.

La encuesta fue anónima, autoadministrada y voluntaria. El instrumento utilizado se basó en la adaptación que la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA había hecho sobre una encuesta de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) y se alojó en la plataforma *LimeSurvey*.⁸ Fue enviado un correo electrónico con el

1 Licenciada en Ciencia Política y doctoranda en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Ha participado en distintos proyectos de investigación en temáticas de género, sexualidad, religión y consumos de drogas, desde 2013, en el Instituto de Investigaciones Gino Germani. Integró el Programa por la Igualdad de Género (=GenEx) de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA entre 2019 y 2021. Es docente en las materias “Aporte de la Teoría del Género al Análisis de lo Social” y “Filosofía y Métodos de las Ciencias Sociales” en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA y organizadora de la Feria del Libro Feminista - FilFem.

2 Licenciada en Ciencias Matemáticas por la UBA y actualmente doctorando en Matemática con beca CONICET en el Departamento de Matemática de la FCEyN. Integra desde 2019 el equipo del Programa por la Igualdad de Género (=GenEx) de la FCEyN. Fue docente durante varios años en el CBC y participó en diversas actividades relacionadas a la comunicación pública de la ciencia. Durante estos años se capacitó en temáticas de género y colaboró con publicaciones realizadas por =GenEx.

3 Licenciada en Ciencia Política (UBA), maestranda en Teoría Política y Social (UBA). Becaria doctoral del CONICET. Participa en distintos proyectos de investigación vinculados a temáticas de género, sexualidad, feminismos y política. Integra desde 2021 el equipo del Programa por la Igualdad de Género (=GenEx) de la FCEyN. Es docente en la materia “Fundamentos de Ciencia Política 1” de la carrera de Ciencia Política de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. También se desempeña como tutora en la Diplomatura en Estudios Feministas de la Universidad Nacional del Chaco Austral (UNCAUS).

4 Desde 2018 es Secretaria Adjunta de Extensión, Cultura Científica y Bienestar de la FCEyN de la UBA y desde 2016 coordina el Programa por la Igualdad de Género (=GenEx) de la FCEyN. Licenciada en Cs Biológicas de la UBA. Doctora en Cs. Biológicas de la UBA y especialista en comunicación científica, médica y ambiental por la IDEC Universidad Pompeu Fabra de Barcelona en Bs.As. Fue jefa de trabajos prácticos durante varios años en la FCEyN y ha participado en los últimos años, como docente invitada, en cursos de postgrado en temáticas de género.

5 Integrantes actuales: Ana Quaglino, Mónica Lajous Cabrera, Mirna Lucaccini, Male Vara Dadone y Mauricio Mendiluce. Integrantes pasadas: Paloma Dulbecco, Cora Santandrea y Silvia Alvez. El conjunto del equipo trabajó en distintas etapas de la encuesta, del informe final sobre [“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”](#), y de la escritura y revisión de este artículo.

6 [Resolución 1697/16](#) del Consejo Directivo de la FCEyN. Su creación se dio en el marco de otras iniciativas similares adoptadas en las facultades de la UBA, que también participan de esta publicación, como la Comisión ad hoc “No a la violencia de género” de la Facultad de Filosofía y Letras (resolución DAR 1362/16), el Grupo Interdisciplinario “No a la violencia de género” de la Facultad de Ciencias Sociales (resolución DAR 1983/16) y la “Unidad de género” de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (Resolución DAR 183/17), aprobadas respectivamente en mayo de 2016, julio de 2016 y marzo de 2017.

7 [Resolución 1918/19](#) del Consejo Superior de la UBA.

8 Esta aplicación de software libre (<https://www.limesurvey.com>), escrita en PHP y que utiliza bases de datos MySQL, PostgreSQL o MSSQL, permite que usuarios sin conocimientos de programación desarrollen, publiquen y recolecten respuestas a partir de encuestas en línea. El sistema habilita que todas las personas que hayan recibido el enlace generen un usuario único, que se desactiva una vez completada la encuesta. Su utilización garantiza confidencialidad y una única respuesta por persona.

enlace de la encuesta e invitando a participar a 22.881 personas, entre estudiantes de grado y posgrado, docentes, graduados y personal no docente.¹ El índice de respuesta fue de 9,7%, dado que la completaron 2.214 personas: 892 estudiantes de grado, 874 graduados, 479 docentes, 273 estudiantes de posgrado y 84 no docentes.²

El estudio tuvo tres objetivos: conocer sobre las situaciones y manifestaciones de violencia y discriminación relativas al género y/o la orientación sexual en la FCEyN; sensibilizar y concientizar a la comunidad sobre estas situaciones; y difundir la existencia de =GenEx y del Protocolo. El procesamiento y análisis de los resultados que componen este estudio fueron posibles gracias a todas las personas de la comunidad que decidieron participar y dedicar su tiempo, en muchos casos, revisitando experiencias personales difíciles. La encuesta fue una oportunidad tanto para reflexionar de manera subjetiva sobre algunas de las violencias que pudieran haber tenido lugar en la Facultad como para construir un material valioso para el diseño de estrategias de intervención y concientización frente a este tipo de situaciones.

Análisis de los resultados principales

Caracterización de la muestra

Del total de 2.214 participantes, 54.1% se identificó como “mujer” (cis), 44.7% como “varón” (cis) y 1.2% como “otrx” al momento de indicar su género (Figura 1).³



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

En lo que respecta al rol, y comparando los números absolutos con las bases de datos de cada claustro que tiene la institución, se observa la participación de 32% del plantel docente (479 profesores, jefes de

¹ Para evitar un uso del lenguaje tanto androcéntrico (que toma al género masculino como universal) como binario (que contempla sólo el par dicotómico de identidades propio del binarismo de género), preferimos utilizar la letra e (inclusiva de todas las identidades de género) en aquellos artículos y sustantivos que conlleven una marca de género.

² Las opciones no eran excluyentes al momento de marcar la pertenencia; es decir, que una persona que fuese ayudante de segunda pudo indicar “estudiante” y “docente”, así como una persona graduada pudo marcar esa categoría (“graduado”) junto con “estudiante” si se encontrase estudiando otra carrera o el doctorado, entre otras alternativas posibles. Por esta razón, el total de la suma de todas las cantidades es mayor al número total de personas que completaron la encuesta.

³ Estos resultados son mostrados en función de las categorías que se habían ofrecido en la encuesta. Sin embargo, en esta presentación de los datos, decidimos agregarles la condición cisgénero (presumida, pero no explicitada) a las opciones “mujer” y “varón” y, asimismo, aclarar que la tercera categoría (“otrx”) no permite operativizar adecuadamente identidades transgénero y/o no binarias. Esto último porque, al no haber especificado la encarnación cis o trans del género en ninguna de las opciones, la categoría “otrx” por sí misma no permite desagregar diferentes identidades trans y tampoco podría ser considerada semejante o representativa de ese grupo poblacional, ya que podría ser que varones o mujeres transgénero hayan seleccionado alguna de las otras categorías.

trabajos prácticos, ayudantes de primera y ayudantes de segunda), 18% de la comunidad estudiantil (892 estudiantes de grado), 18% del plantel de nodocentes (84 personas) y 9.5% graduados (874 personas, entre las cuales 273 indicaron ser estudiantes de posgrado en FCEyN).

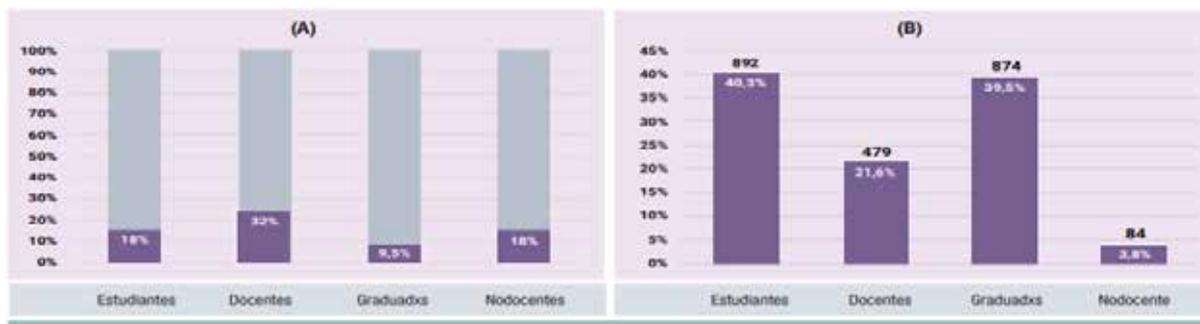


Figura 2: Participación según el rol que desarrollan en la comunidad de Exactas: (A) Se indica para el total de la población que cumple cada rol (Estudiantes, Docentes, Graduados y Nodocentes; el porcentaje de personas que respondieron la encuesta y que se identificaron con cada categoría (azul). **(B)** Se grafica el porcentaje de participantes según el rol que indicaron (estudiantes, docentes, graduados y nodocentes) y arriba de cada barra el número de personas que lo hicieron. En la encuesta se podía elegir más de una opción. Fuente: Datos de la encuesta y bases de datos FCEyN 2018.

La distribución de género entre quienes participaron fue similar en estudiantes (49.3% eran mujeres y 48.8% varones) y docentes (49.9% mujeres y 49.5% varones); no así en graduados (59.1% mujeres y 40.2% varones) y nodocentes (56% mujeres y 41.7% varones) (Figura 3). Al momento de cerrar la encuesta, para tener de referencia, la composición general (sin distinguir las jerarquías de cargos) del plantel docente era de 46.8% de mujeres y 53.2% de varones, y del plantel nodocente de 51% vs 49%. Asimismo, corresponde señalar que la población de quienes se graduaron en FCEyN fue de 56% del primer grupo y de 44% del segundo entre 2005 y 2017 inclusive.

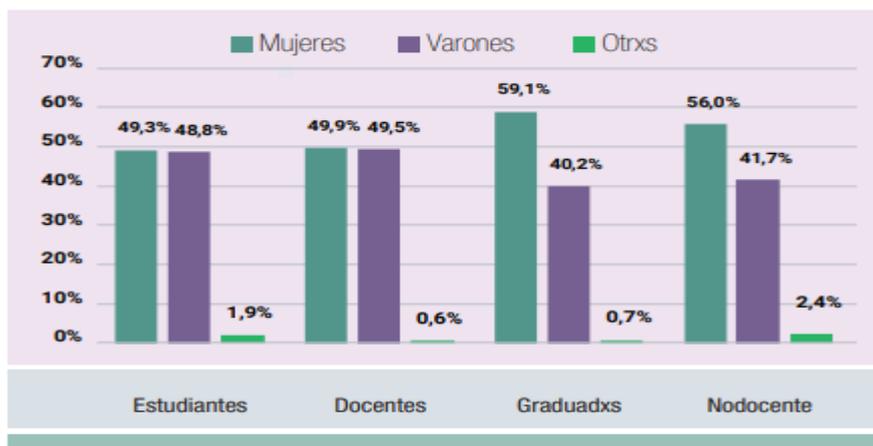


Figura 3: Distribución del claustro de pertenencia según su género de las personas que respondieron la encuesta.

Al analizar la variable etaria, resulta que alrededor de 75% fueron menores de 40 y que la franja de 25 a 30 años fue la que tuvo mayor representación (24.3%) (Figura 4, panel izquierdo). Por otro lado, un dato interesante que surge al incorporar la variable de género es que el 83% de quienes se identificaron con la categoría "otrx" son menores de 35 años, mientras que el resto de este grupo prefirió no precisar edad al

momento de responder (Figura 4, panel derecho).



Figura 4: Distribución etaria según género. 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.

Caracterización general de la violencia de género

En este apartado analizamos, en primer lugar, la frecuencia total de situaciones de violencia y discriminación por razones de género y/u orientación sexual, y la distribución según la identidad de género y la edad de quienes las vivieron. En segundo lugar, abordamos la identidad de género de quien actuó de manera ofensiva y su rol en la comunidad. Por último, mostramos los datos sobre los tipos de violencia y discriminación con mayor presencia en la facultad.

Como nota preliminar, corresponde señalar que la formulación de las preguntas hacía referencia a si los hechos de violencia o discriminación vividos estaban vinculados a la condición de sexo/género y/u orientación sexual de quien respondía y cada persona que completó la encuesta pudo seleccionar ninguna, una o más situaciones.

El resultado principal es que 51.4% del total de participantes indicó haber vivido al menos alguna de las situaciones de violencia relevadas. Dentro de este universo, unas 811 personas se identificaron como mujeres, 312 como varones y doce como “otrx”. Quienes en mayor proporción percibieron haber vivido al menos una de las situaciones de violencia relevadas fueron tanto las mujeres como el conjunto de personas que se identificaron por fuera del binarismo de género (Figura 5). De los datos etarios sobre la cantidad de personas que respondieron haber vivido violencias, podemos señalar que haber vivido alguna de estas situaciones se distribuyó homogéneamente en términos de edad (Tabla 1).

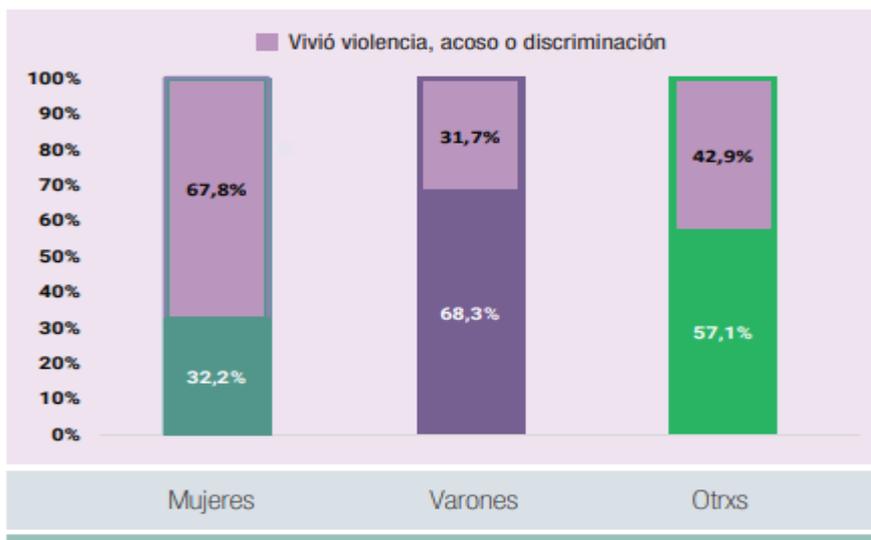


Figura 5: Percepción de las violencias según el género. La porción en lila de cada barra representa la proporción en cada categoría de género que identificó haber vivido al menos alguna de las violencias relevadas.

Debido a la diferencia de escala que existe entre el grupo de quienes se identificaron con la categoría “otrx” y el de quienes se identificaron ya sea como mujer o varón, para el análisis sobre la caracterización general sobre violencia de género en términos comparativos sólo contemplaremos estos dos últimos subgrupos. De los datos etarios sobre la cantidad de personas que respondieron haber vivido violencias, podemos señalar que existió una distribución homogénea en términos de edad entre quienes indicaron haber vivido alguna de estas situaciones (Tabla 1).

	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 mujeres y varones que percibieron violencias para diferentes rangos etarios.

Sobre el total de situaciones relevadas, el 77.5% de quienes señalaron haber vivido violencia y/o discriminación por razones de género y/u orientación sexual indicaron que fue un varón quien actuó de manera violenta u ofensiva en su caso particular (Figura 6).¹ Con relación al rol desempeñado en la comunidad, si bien podía seleccionarse más de una opción al momento de responder, mayoritariamente fueron señaladas como ofensoras personas del claustro estudiantil (43.8%), seguidas por docentes (36.1%) (Figura 7).



Figura 6: Distribución general del género de quien realizó la violencia. Se grafica el porcentaje respecto del total de violencias marcadas.

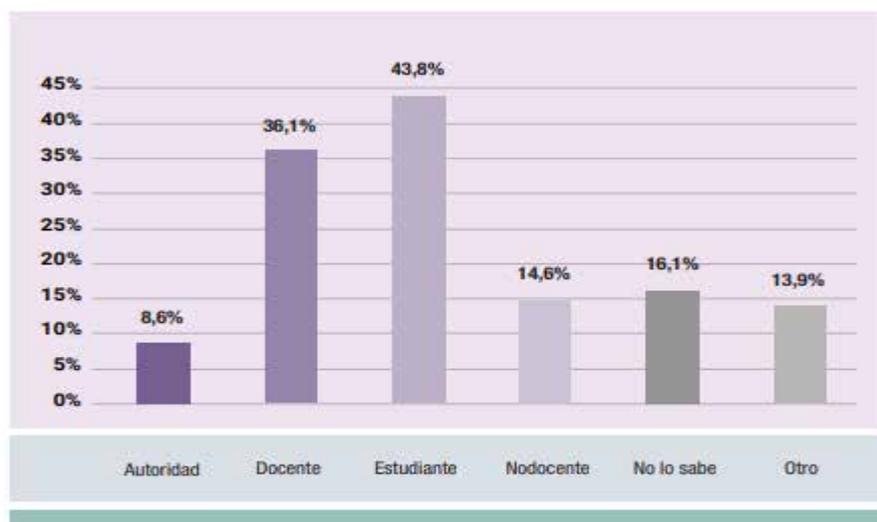


Figura 7: Distribución general del rol de la persona que ejerció la violencia. Se grafica el porcentaje sobre el total de tipos de situaciones marcadas.

En lo que respecta al contexto, 39.2% de las violencias identificadas transcurrió 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 8); también en esta pregunta se habilitaba seleccionar más de una opción.

¹ Corresponde aclarar que, con posterioridad al cierre de la encuesta, reflexionamos sobre que la categoría "Otrxs" en esta pregunta pudo haber sido utilizada para referir a acciones realizadas por personas de identidad o expresión de género diferente de varón (cis) o mujer (cis) y/o a situaciones en las que los ofensores fueron tanto varones como mujeres.

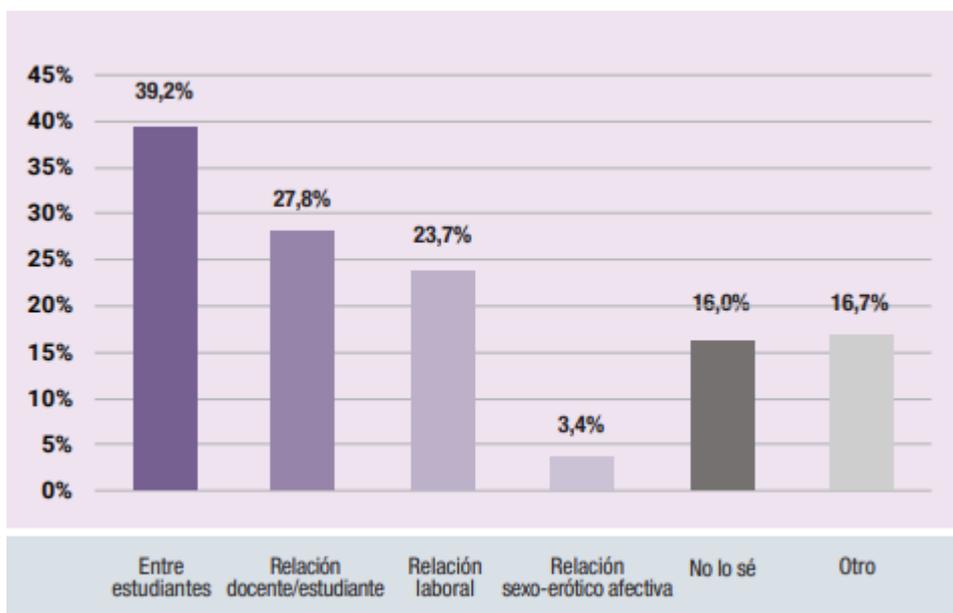


Figura 8: Distribución general de relación entre la persona que respondió con quien realizó la violencia. Se grafica el porcentaje respecto del total de violencias marcadas.

Por último, sobre los tipos de violencia y discriminación con mayor presencia en la facultad, han sido las mujeres quienes indicaron haber vivido en mayor proporción al menos una de las violencias relevadas y difieren los tipos de violencia vividos. Mientras que para los varones los más indicados fueron “uso de lenguaje sexista, discriminatorio o peyorativo” (43%)¹ y “dibujos, grafitis, carteles u otro tipo de imágenes de contenido ofensivo y/o de naturaleza sexual” (36%), en el caso de las mujeres fueron preponderantes más categorías: “uso de lenguaje sexista, discriminatorio o peyorativo” (48%), “miradas insistentes, morbosas, intimidatorias que te hayan resultado molestas” (44%), “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” (38.5%), “saludos incómodos, ‘piropos’, burlas, bromas, sarcasmos o apodos con connotaciones sexistas y/o sexuales” (35%), “temor o limitaciones al circular por algún espacio de la Facultad a causa de tu condición de sexo/género y/u orientación sexual” (27%) y “dibujos, grafitis, carteles u otro tipo de imágenes de contenido ofensivo y/o de naturaleza sexual” (25%) (Figura 9).

¹ Proporción de personas que mencionaron dicha violencia sobre el total de personas que indicaron haber sufrido algún tipo de violencia.

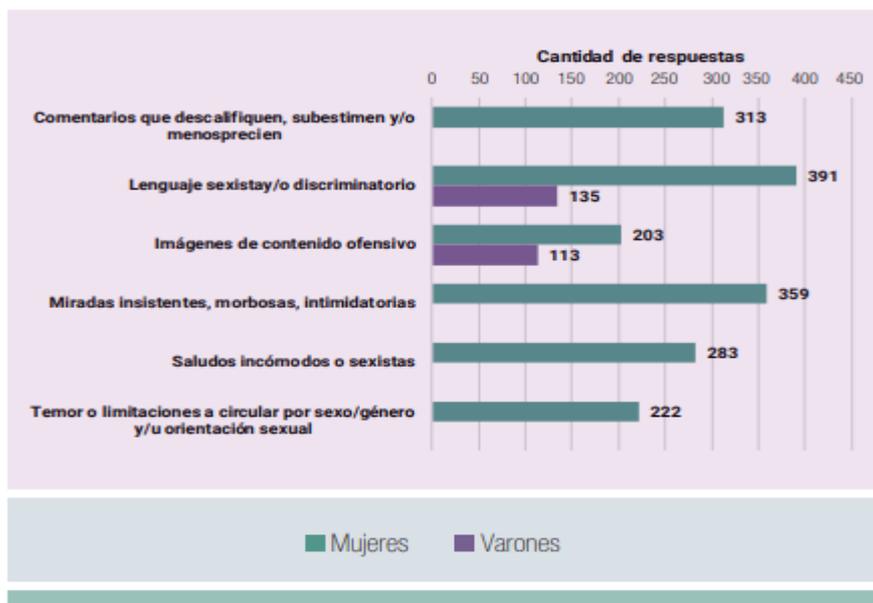


Figura 9: Violencias más preponderantes para quienes se identificaron como mujeres y varones.

En suma, observamos que el impacto diferencial de estas violencias con respecto al género de las personas que las vivieron se da no sólo en términos cuantitativos (el doble de mujeres que de varones señalaron haberlas vivido), sino también cualitativos (las mujeres que respondieron fueron alcanzadas por más tipos de violencia que los varones).

Reflexiones finales

La experiencia de la encuesta ha sido y continúa siendo una herramienta fundamental tanto para la revisión de prácticas como para la elaboración de estrategias frente a situaciones de violencia o discriminación por motivos de género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Sin embargo, identificamos una serie de limitaciones que, al mismo tiempo, nos permite reflexionar sobre algunos desafíos que tenemos por delante.

No haber contemplado la variable orientación sexual, nos imposibilitó relevar si existían resultados diferenciales sobre alguno de los tipos de situaciones de violencia o discriminación. Lo mismo con respecto a no haber explicitado la condición cis o transgénero ni brindado otras categorías precisas (más allá de "otrx") o abiertas para abordar a quienes se reconocen por fuera del binarismo de género, que nos hubiese permitido analizar adecuadamente las violencias y/o discriminaciones en razón de la identidad y/o expresión de género. Asimismo, nos faltan datos de referencia sobre quienes no se identifican como varón o mujer, ya que el sistema actual todavía no permite una alternativa al binarismo de género.¹ Más allá de estas revisiones, que permitirían mejorar el instrumento en una segunda edición de la encuesta, ningún análisis sobre la temática puede prescindir del fenómeno social de estigma y discriminación, que es estructural y 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, a menudo, comienzan en la etapa de prescolarización.

En definitiva, todos estos desafíos nos comprometen en tanto integrantes de una institución educativa

¹ [Perspectiva de géneros y diversidad en el Ecosistema SIU.](#)

que se reconoce democrática y abierta. Si consideramos que la UBA en su estatuto establece procurar la formación integral y armónica de la comunidad de profesores, estudiantes y graduados que la componen y señala también que por su función social no son admisibles discriminaciones, al mismo tiempo que se busca proporcionar igualdad de oportunidades, las políticas institucionales de género y diversidades son indispensables para garantizar equidad en el acceso al derecho a la educación superior y al trabajo de calidad en este ámbito.

CAPÍTULO 4

Encuesta sobre violencia de género y/o discriminación en la FADU-UBA

Griselda Flesler¹ y Chiara Caretta²

En los últimos años, los debates en torno a los feminismos y las disidencias sexo genéricas han adquirido un creciente interés en distintos ámbitos de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo de la UBA. Como ocurrió en otras casas de estudio con escasas o intermitentes experiencias en esta agenda, la sanción del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” a fines de 2015, resultó sustancial para institucionalizar la temática, visibilizar algunas demandas históricas y potenciar iniciativas que se desarrollaban en los bordes.

En la FADU, el Protocolo comenzó a implementarse en marzo de 2017 (Resol. (D) N° 184) y desde un inicio fue fundamental el trabajo en red establecido con las referentes del Protocolo de las distintas Unidades Académicas de la UBA³. Resultado de este trabajo colaborativo fue la realización de una encuesta sobre violencia de género y/o discriminación. Desde la dirección de la Unidad de Género de la FADU se recuperó la experiencia del diseño de una encuesta de la Comisión “No a la violencia de género” de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA implementada durante 2017. En marzo de 2018, a un año de la creación de la oficina en FADU, junto a la Comisión consultiva conformada por diferentes representantes de claustros y agrupaciones estudiantiles, docentes y no docentes, se trabajó de manera conjunta para adecuar las preguntas realizadas por la FFyL al contexto de la FADU, y llegar a acuerdos en una Comisión no libre de tensiones internas.

Partiendo de la escasez de recursos al momento de implementarla, se definió hacerla a través de un cuestionario *Google Form* alojado en el sitio oficial de la Facultad durante cinco meses (mayo a septiembre de 2018), y que fuera voluntaria, autoadministrada y anónima. Asimismo se acordó realizar una encuesta corta, fácil y rápida de contestar. No se enviaron correos con la encuesta y se definió que se realizaría una campaña de difusión de la misma.

Se diseñó a partir de tres objetivos principales: Conocer el tipo de situaciones y manifestaciones de violencia y discriminación relativas al género y/o la orientación sexual en la comunidad de la FADU; contribuir a la difusión e implementación del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” común a toda la UBA, y finalmente difundir la existencia de la Unidad de Género, como la oficina encargada de aplicar el Protocolo.

La FADU tiene una de las poblaciones más grandes de la UBA, con 21.099 estudiantes, 3585 docentes, 450 nodocentes. Respecto a la distribución poblacional, en 2018, del claustro docente, 48% son mujeres y 52% varones, en el claustro estudiantil, el 64% son mujeres y 46% varones⁴ y del personal No-docente es similar la cantidad de varones y mujeres. La encuesta fue respondida por 1456 integrantes de la comunidad

¹ Diseñadora gráfica, Especialista en Teoría del Diseño, Magíster en Diseño Comunicacional (FADU-UBA). Doctoranda en Ciencias Sociales (UBA). Coordinadora de la Unidad de Género de FADU-UBA desde 2017 y representante suplente por la UBA de RUGE ante el CIN. Investigadora del Instituto de Arte Americano FADU-UBA. Profesora Titular de la materia de grado “Diseño y Estudios de Género” y Profesora Adjunta Regular de Tipografía en FADU-UBA. Dirige cursos de posgrado en temáticas de género en FADU-UBA. En la actualidad co-dirige junto a Carolina Spataro el Proyecto: “Re/designing the University of Buenos Aires campus to be gender inclusive in Argentina” (ID41). Gendered Design in STEAM (GDS) in Lower-and Middle-income Countries (LMIC) Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics. Carleton University. Canadá.

² Licenciada y Profesora en Psicología de la Universidad de Buenos Aires. Especialista en Intervenciones Transdisciplinarias en Violencia Familiar y de Género por la Facultad de Psicología de la UBA. Concurrante de cuarto año del Centro de Salud Mental N°1. Psicóloga de la Unidad de Género, del Jardín del Centenario y de la Consultoría de Orientación y Asesoramiento Psicológico de la FADU-UBA.

³ En particular es preciso destacar la trama no formal de sostén y práctica de trabajo y aprendizaje colaborativo que se generó entre las referentes de la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL), Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (FCyEN), Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU) y Facultad de Ciencias Sociales (FSOC). Esta experiencia es relatada en: Flesler, Martín, Quaglino y Spataro, 2021.

⁴ Datos obtenidos en 2018 del SIU-Guaraní. Hasta el momento este sistema solo permite las opciones Masculino/Femenino.

(estudiantes de grado y posgrado, docentes, graduadxs y personal no docente¹) alcanzando un índice de respuesta de 5,8% en relación a la población total de la comunidad educativa. A modo de caracterización de la muestra al momento de indicar su género, las personas participantes se identificaron en un 75.1% como mujeres, 23.9% como varones y un 1% no se identificó con esas categorías binarias².

Para identificar la percepción e incidencia de 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. Con respecto a estas situaciones, también se preguntó el género y claustro de la persona que ejerció la violencia. Las situaciones indagadas fueron las siguientes:

1. Comentarios, miradas insistentes 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. Necesidad de cambiarte de clase, oficina, o lugar de trabajo a raíz de maltrato verbal explícito relacionado con tu condición de sexo/género y/u orientación sexual.
3. Necesidad de cambiarte de clase, oficina, o lugar de trabajo a raíz de una situación de acoso sexual.
4. Saludos incómodos, “piropos”, burlas, bromas, sarcasmos o apodos con connotaciones sexistas.
5. Contacto físico no deseado, maltrato físico por condición de género (golpes, empujones, zamarreos).
6. Amenazas, castigos o forzamiento para mantener relaciones sexuales (coito, sexo oral, masturbación, otro).
7. Sentir temor o limitaciones al circular por algún espacio de la Facultad a causa de tu condición de sexo/género y/u orientación sexual.

Para identificar el conocimiento sobre la Unidad de Género se consultó:

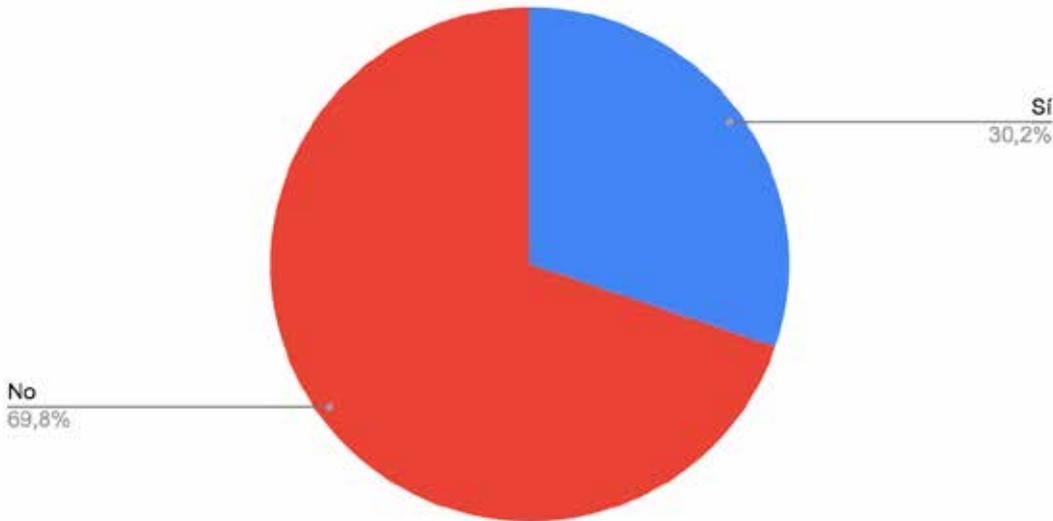
1. Si recurrió a alguna persona o dependencia de la Facultad para comentar/ denunciar/ pedir ayuda.
2. Si conoce la Existencia de la Unidad de Género.

Resultados

Ante la pregunta: “¿Has sido objeto de Comentarios, miradas insistentes 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?”, la mayoría de las personas consultadas respondieron que no (69,8 %).

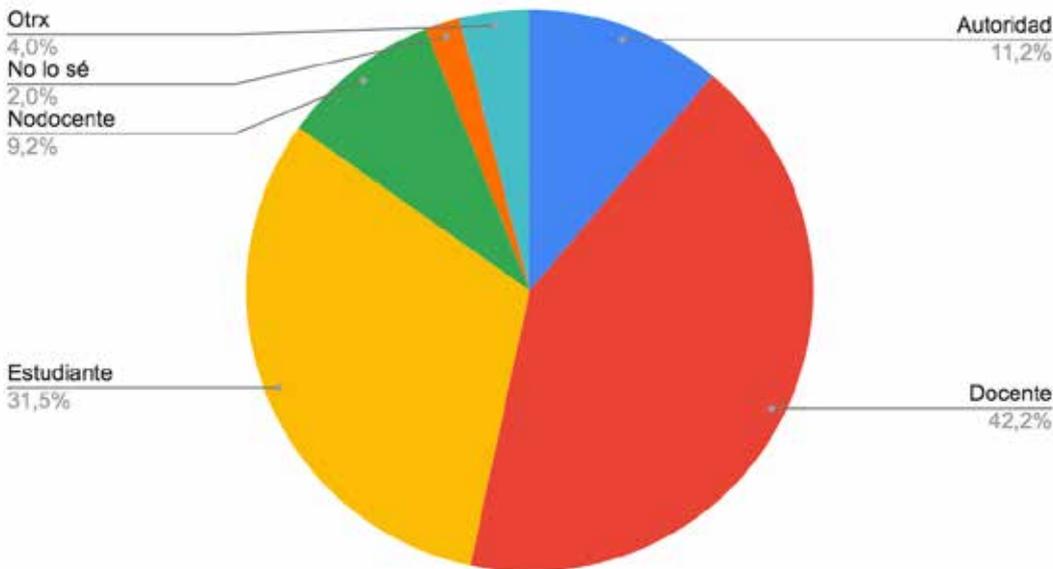
¹ Una limitación de la encuesta fue que no se tuvo en cuenta registrar la información de quienes respondieron para poder desagregar las respuestas por claustros.
² Las opciones eran: Varón, Mujer y Otro.

¿Has sido objeto de Comentarios, miradas insistentes 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?

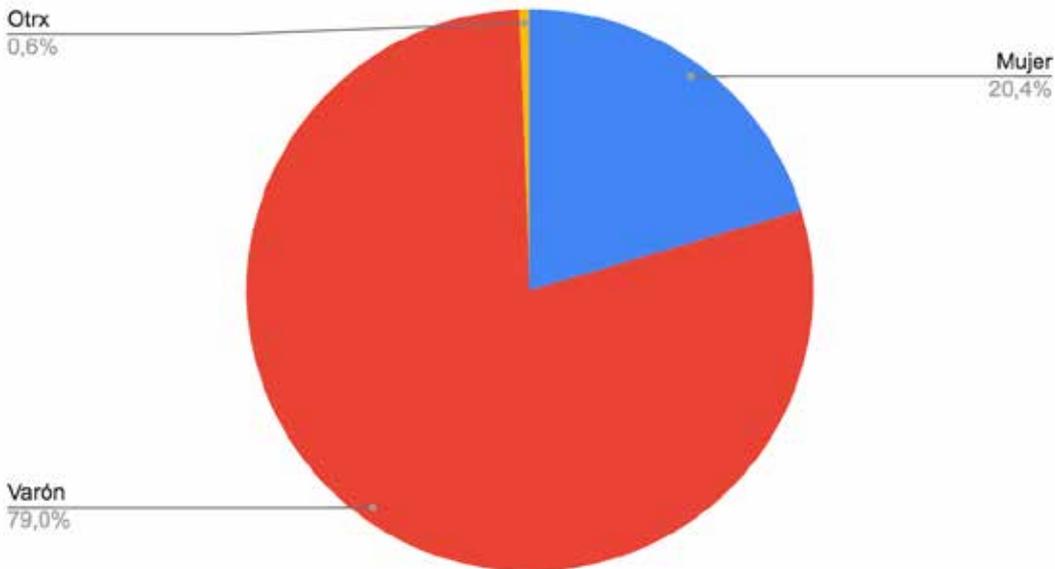


Al 30,2 % que respondió afirmativamente se les consultó acerca de cuál es el Rol de quienes realizaron esos actos (Autoridad, Docente, Estudiante, Nodocente, No lo sé, Otrx) y también se les pidió que especificaran su género (Mujer, Varón, Otrx). Docentes (42%) y Estudiantes (31%) aparecen como principales respuestas en cuanto al rol, y el género Varón como primer resultado (80%).

¿Quién realizó este acto?

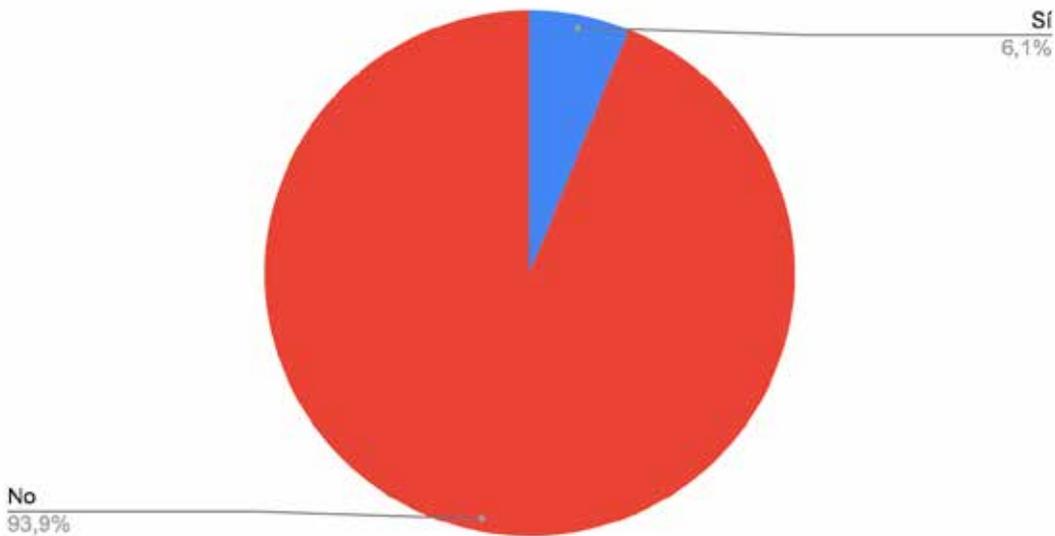


Género de quién realizó este acto



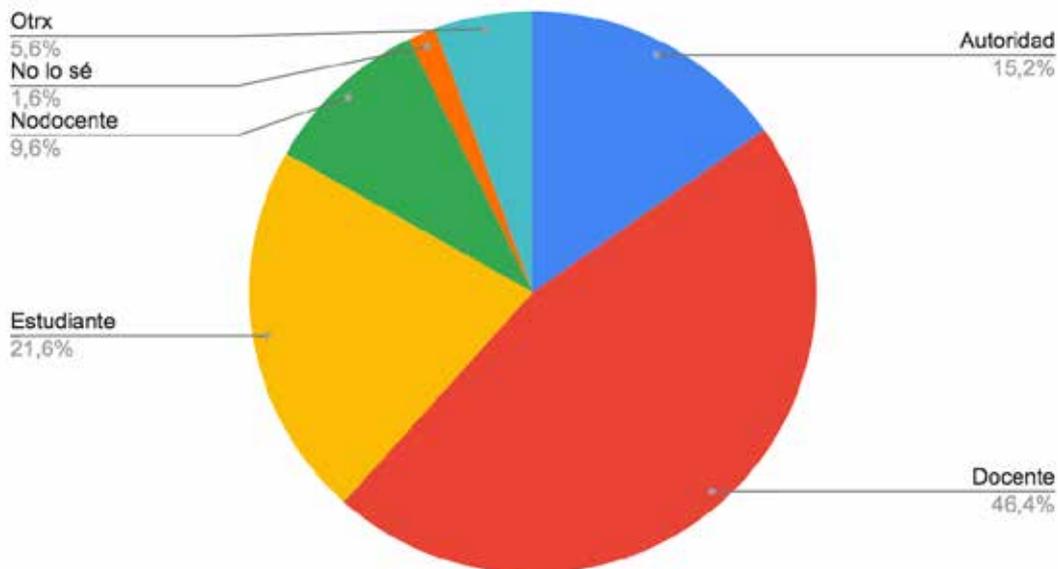
En cuanto a la necesidad de cambiar de clase, oficina, o lugar de trabajo a raíz de maltrato verbal explícito relacionado con la condición de sexo/género y/u orientación sexual, o a raíz de una situación de acoso sexual (insultos, palabras ofensivas, tono de voz ofensivo o gritos, humillaciones, etc.), los resultados arrojan que en su gran mayoría no se ha experimentado esta situación (93,9 %).

¿Has tenido necesidad de cambiarte de clase, oficina, o lugar de trabajo a raíz de maltrato verbal explícito relacionado con tu condición de sexo/género y/u orientación sexual, o a raíz de una situación de acoso sexual (insultos, palabras ofensivas, tono de voz ofensivo o gritos, humillaciones, etc.)?

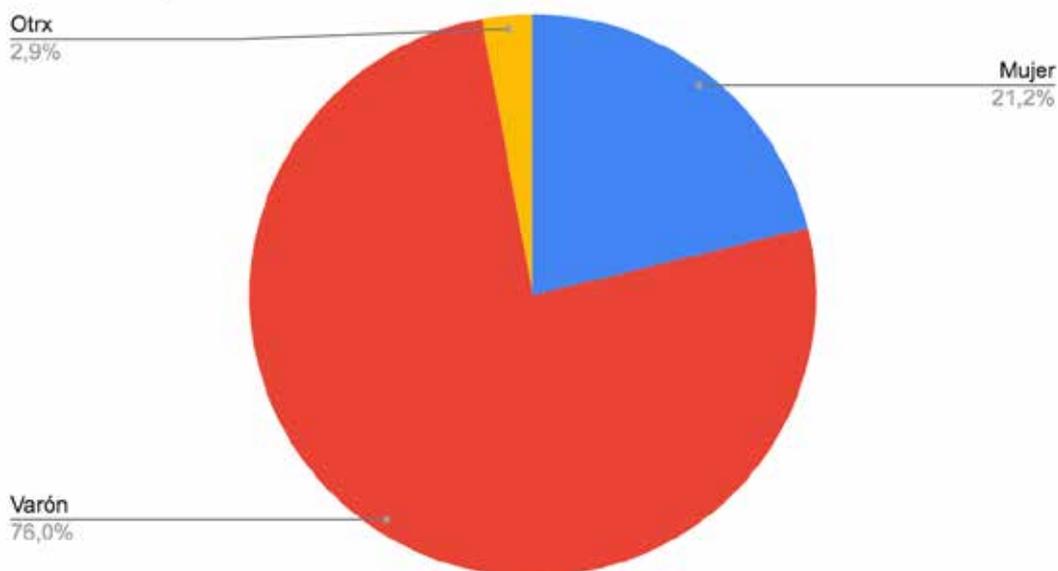


Al pequeño porcentaje (6,1 %) que respondió afirmativamente se les consultó acerca de cuál es el Rol de quienes realizaron estos actos (Autoridad, Docente, Estudiante, Nodocente, No lo sé, Otrx) y también se les pidió que especificaran su género (Mujer, Varón, Otrx). En este caso, Docentes (46,4%) varones (79%) aparece como principal resultado.

¿Quién realizó este acto?

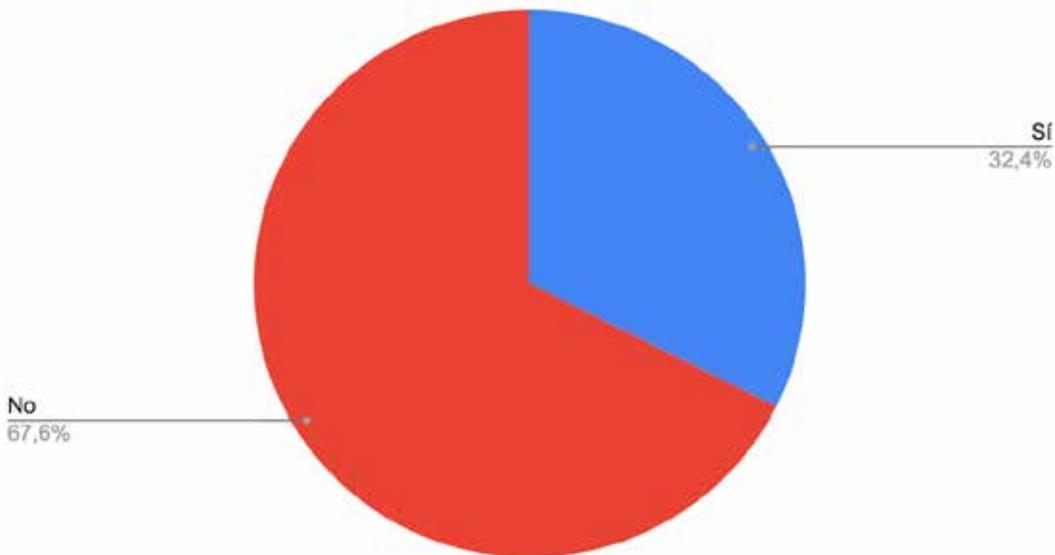


Género de quién realizó este acto



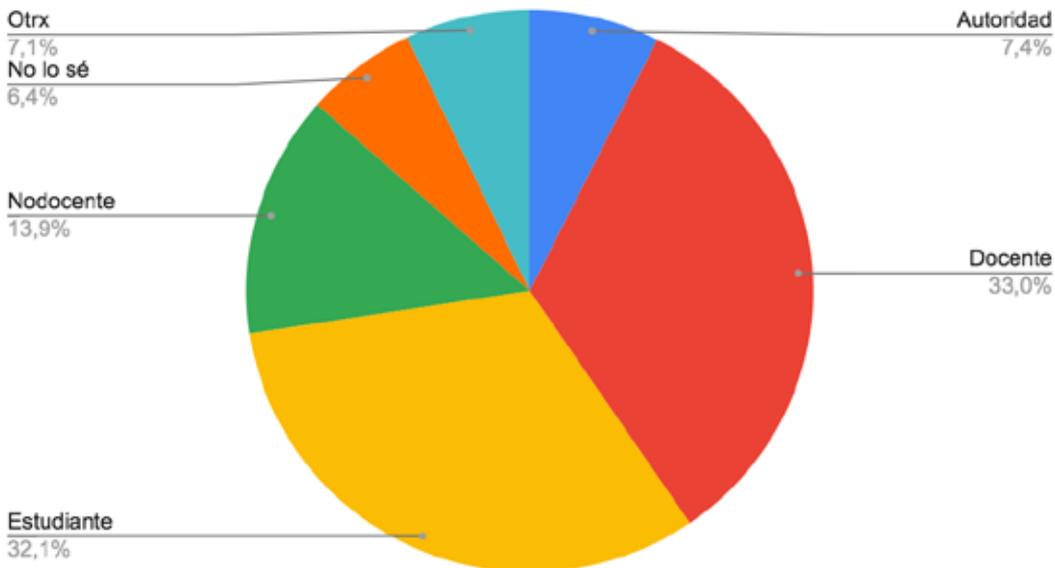
La experiencia de recibir saludos incómodos, “piropos”, burlas, bromas, sarcasmos o apodos con connotaciones sexistas tiene mayor porcentaje de respuestas afirmativas (32,4%) que las preguntas anteriores. Sin embargo, sigue siendo un porcentaje menor que las respuestas negativas (67,6%).

¿Has recibido saludos incómodos, "piropos", burlas, bromas, sarcasmos o apodos con connotaciones sexistas?

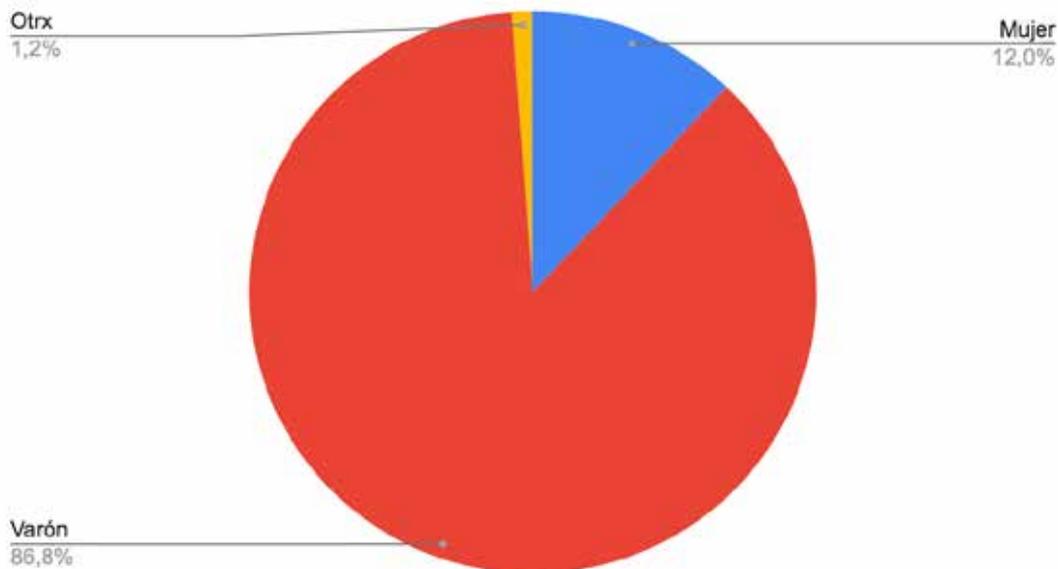


Al 32,4 % que respondió afirmativamente se les consultó acerca de cuál es el Rol de quienes realizaron esos actos. Docentes (33%) y Estudiantes (32%) fueron los más nombradxs, y también se les pidió que especificaran su género y como primer resultado surgió Varón con un 87%.

¿Quién realizó este acto?

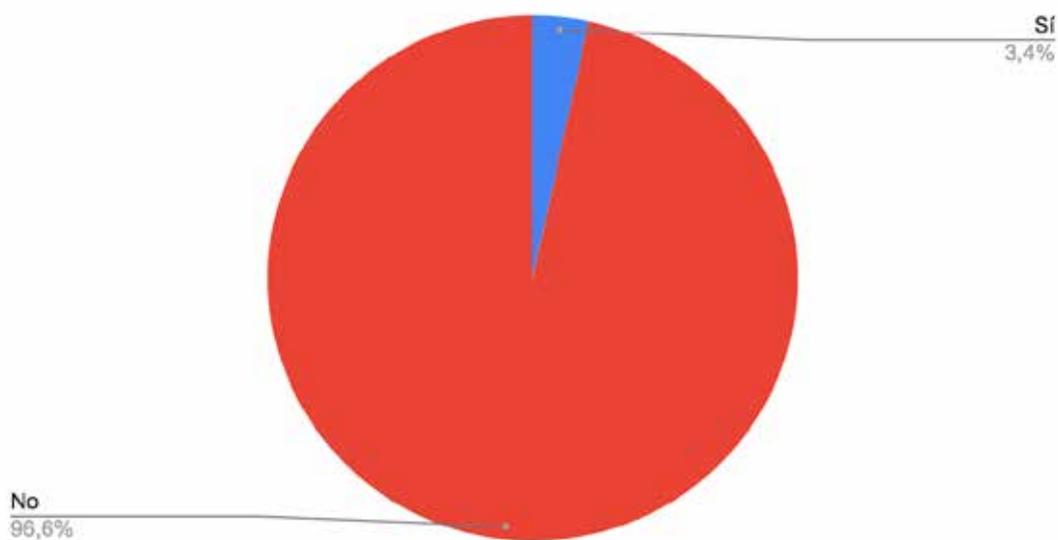


Género de quién realizó este acto

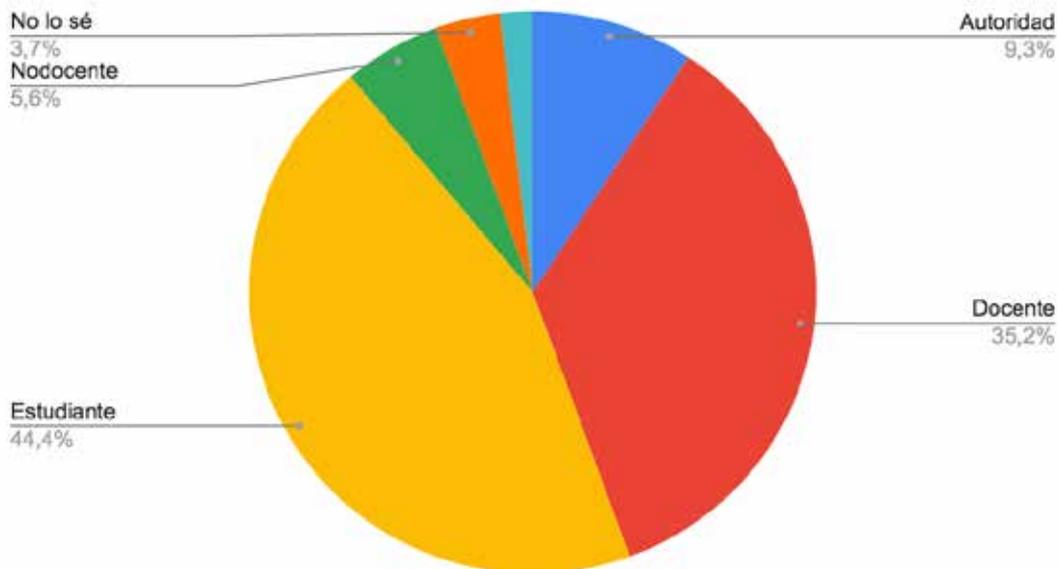


El contacto físico no deseado, maltrato físico por condición de género (golpes, empujones, zamarreos) y/o las amenazas, castigos o forzamiento para mantener relaciones sexuales (coito, sexo oral, masturbación, otro), ha obtenido la menor cantidad de respuestas afirmativas (3,4 %).

¿Has sido objeto de contacto físico no deseado, maltrato físico por condición de género (golpes, empujones, zamarreos) y/o amenazas, castigos o forzamiento para mantener relaciones sexuales (coito, sexo oral, masturbación, otro)?

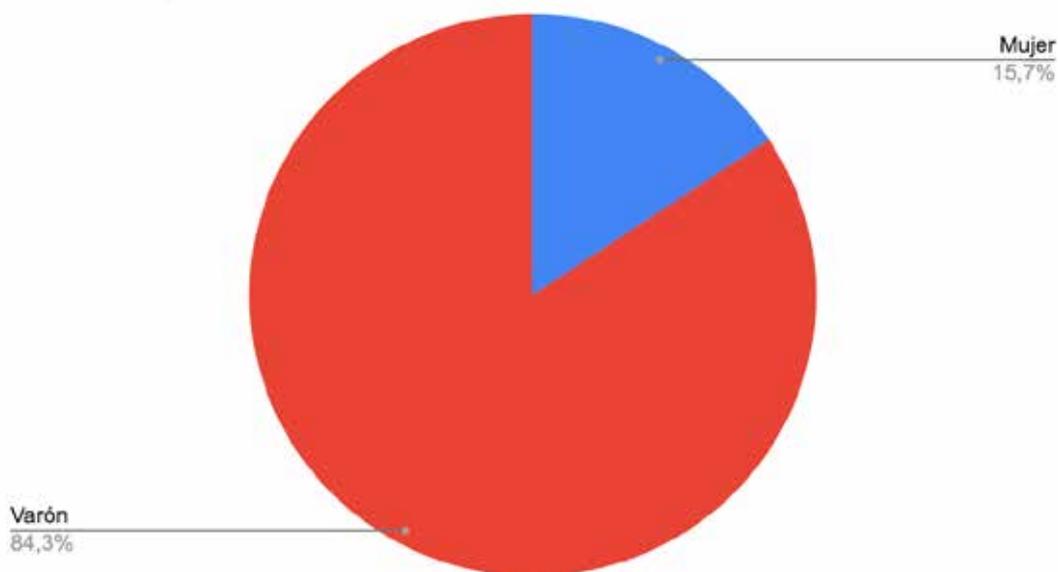


¿Quién realizó este acto?



Respecto al Rol y género de quienes realizaron estos actos Estudiantes (44,4%) y Docentes (35%) aparecen como principales respuestas en cuanto al rol y el género Varón como primer resultado (84%).

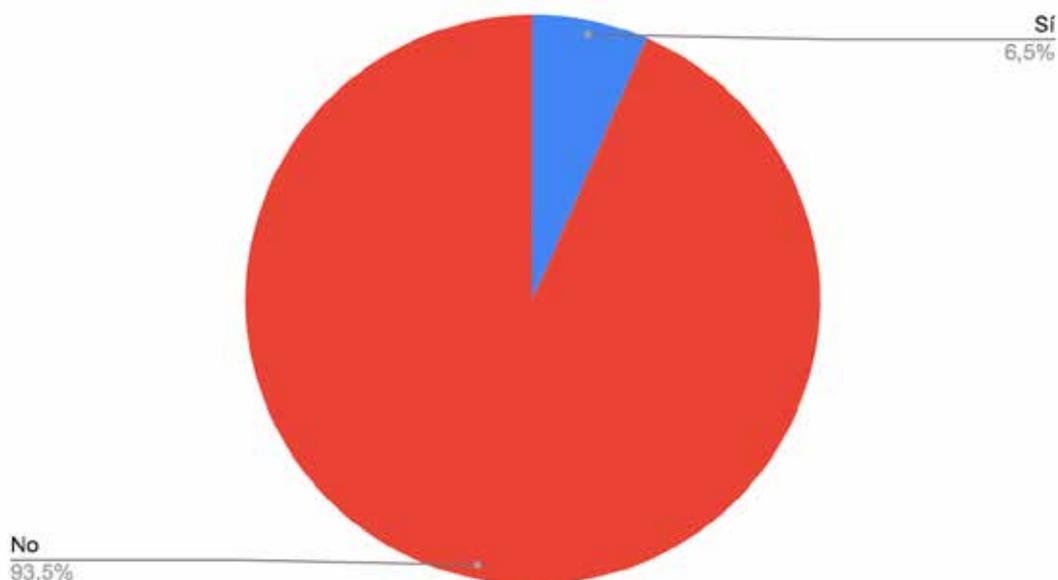
Género de quién realizó este acto



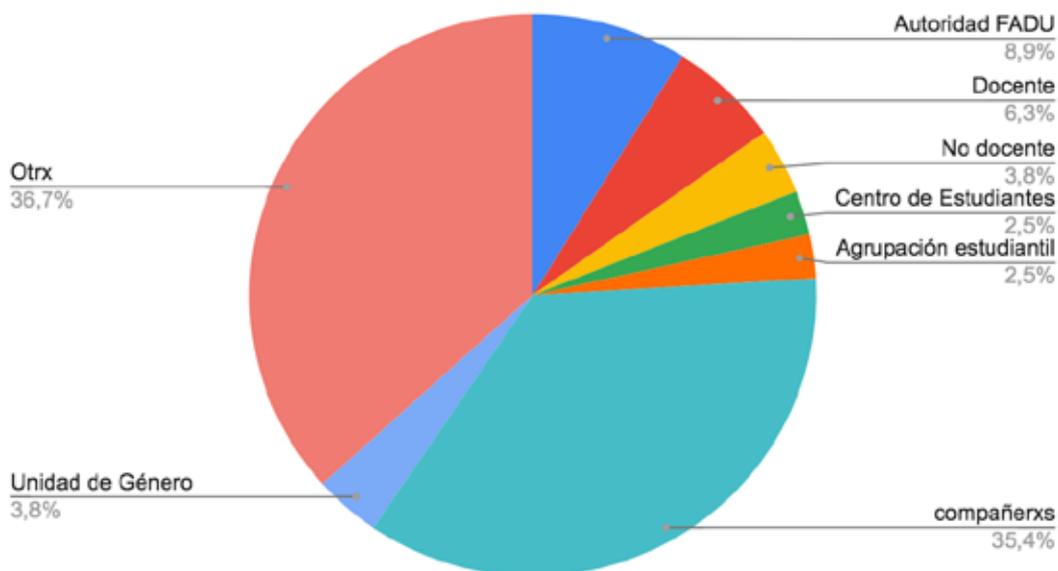
Finalmente uno de cada 5 respondió que sentía temor o limitación al circular por algún espacio de la Facultad a causa de su condición de sexo/género y/u orientación sexual.

En el caso de haber respondido afirmativamente alguna de las preguntas anteriores se consultó si recurrió a alguna persona o dependencia de la Facultad para comentar/ denunciar/ pedir ayuda. Solo el 6,5 % respondió que sí y lo hizo en su mayoría a un/a compañerx (35%). Las denuncias o consultas a la Unidad de Género representan el (4%), apenas por encima de las agrupaciones estudiantiles y el centro de estudiantes (3%).

¿Has recurrido a alguna persona o dependencia de la Facultad para comentar/ denunciar/ pedir ayuda?



¿A quién recurriste para comentar/ denunciar/ pedir ayuda?



De la última pregunta resulta que casi la mitad de las personas consultadas conoce la existencia de la Unidad de Género (48%).

Análisis

Cuatro ejes organizan los primeros análisis de los hallazgos:

La especificidad de la violencia de género intrauniversitaria:

El análisis de los datos relevados muestra algo ya señalado por diferentes autoras (Palumbo, 2018; Palumbo y Vázquez Laba, 2018) respecto a la especificidad y características de las violencias en el ámbito universitario.

Existe una prevalencia de violencias ligadas a los hechos con connotación sexista: saludos incómodos, “piropos”, burlas, bromas, sarcasmos o apodosos con connotaciones sexistas por sobre situaciones de acoso sexual y en menor medida situaciones de abuso sexual. Esto también lo podemos constatar estadísticamente respecto a las denuncias realizadas en la Unidad de Género y en dónde se inició el acompañamiento según indica el Protocolo. En el caso del año 2018, los hechos con connotación sexista constituyeron el 67% de los casos trabajados por la Unidad. En ese sentido fue clave generar espacios de discusión y sensibilización con los diferentes claustros con el objetivo de desnaturalizar prácticas que históricamente se minimizaban. En ese sentido, el Protocolo funcionó como un dispositivo que visibilizaba, nombraba y limitaba prácticas recurrentes en los talleres de la FADU que muchos de los que las ejercían no dimensionaban el daño causado.

Prácticas violentas y masculinidad

Existe una diferencia notoria con respecto al género de las personas señaladas como perpetradoras de las diversas violencias. De los resultados obtenidos, se desprende que son mayoritariamente los varones quienes las ejercen. Cuando se pidió especificar el género de la persona que había realizado comentarios, miradas insistentes o acciones que descalifiquen, subestimen, menosprecien o pongan en cuestión la capacidad de realizar alguna tarea por condición de sexo/género y/u orientación sexual, el 80% de las respuestas indicaron que fueron varones. Tanto en el caso de indicar el género de la persona causante de que tuvieran necesidad de cambiarse de clase, oficina, o lugar de trabajo a raíz de una situación de acoso sexual; como en el caso de saludos incómodos, “piropos”, burlas, o en el caso de contacto físico no deseado el porcentaje de varones fue de una mayoría altamente significativa.

Si bien los datos arrojan que la cantidad de varones y mujeres es similar y en el caso de las estudiantes, las mujeres, son mayoría, sabemos que un “chiste” de un solo varón docente a un grupo de estudiantes mujeres puede generar consecuencias irreversibles como faltar a corregir un trabajo en el taller o en el peor de los casos, el abandono de la cursada.

La primera escucha es de un/a compañerx

De la encuesta se desprende que frente a algún hecho de violencia, la persona afectada recurre a un/a compañerx, un/a par en busca de ayuda. En ese sentido a partir de estos resultados urgió implementar capacitaciones a las organizaciones estudiantiles, al Centro de Estudiantes y a los gremios docentes y no-docentes. Una experiencia destacable en este sentido fueron las charlas de sensibilización realizadas en las Jornadas de capacitación docente y las realizadas con la comisión interna del personal no docente junto al Departamento Médico¹. Quedó pendiente la implementación del programa de Promotorxs en el abordaje de las violencias de género, que otras Unidades Académicas realizaron con mucho éxito².

La espacialidad y la sensación de temor

Desde sus inicios la Unidad de Género, en el marco de la aplicación del protocolo contra las violentas sexistas, ha intervenido el espacio mediante la modificación de un baño que pasó de ser exclusivo para varones a un baño “sin distinción de género”, el primero de estas características en toda la UBA³, intervino espacios de la Facultad con murales artísticos tendientes a sensibilizar sobre las violencias sexistas, entre otras iniciativas.

¹ En el caso de compañeras no docentes, ubicamos que el Departamento Médico a cargo de la Dra. Néilda Nervi era percibido como un espacio seguro y de escucha, por lo tanto fue fundamental implementar acciones en conjunto.

² Ver: <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2020/12/promotoras.pdf>

³ Para ampliar sobre el trabajo en torno al baño sin distinción de género ver Flesler 2020.

Como Facultad que se dedica a los estudios sobre la espacialidad, nos interesa particularmente medir qué sensaciones genera circular por algún espacio según la condición de sexo/género y/u orientación sexual. En el caso de esta encuesta fue sustancial dimensionar que casi 300 personas respondieron que sentían temor de circular por algún espacio. Si bien en esta encuesta no existió una re-pregunta acerca de cuáles eran esos espacios, esto fue saldado a finales de 2020 con la encuesta “Espacios y Vida Cotidiana en Ciudad Universitaria”, realizada en conjunto con GENEX (Programa de la FCEyN) e investigadorxs del Instituto Gino Germani¹.

En los comentarios que aparecen ligados a la inseguridad la Reserva² es uno de los lugares más mencionados, sin embargo también es uno de los lugares más asociados al sentimiento de “placer”. Para Paula Soto Villagrán (2013) cuando se analiza la percepción espacial desde las emociones aparece frecuentemente una construcción del espacio a través de un sentido del lugar paradójico: “por un lado, se considera un lugar de identidad pero al mismo tiempo se percibe como inseguro” (2013: 209). En los resultados de la encuesta, esta ambivalencia pudimos hallarla en relación a las áreas verdes y el entorno. Mientras que por un lado generan alegría y placer también generan miedo e inseguridad.

Reflexiones finales

Al tiempo que se observa un incremento en el interés por la denominada “agenda de género” también es necesario echar luz sobre las resistencias, que muchas veces se manifiestan como desinterés e indiferencia. Si observamos el “n” de la encuesta realizada (5,8% de la población total de FADU), es evidente que en el año 2018, el nivel de indiferencia en FADU respecto a la temática era alto. No obstante, siempre entendimos a la encuesta principalmente como un dispositivo de sensibilización y difusión acerca de la problemática, ya que nuestra comunidad recién empezaba a tratar estos temas de manera institucional y generalizada. Tal como ha sido señalado en un artículo reciente “En muchos casos las preguntas nombraron y tipificaron prácticas naturalizadas y aceptadas en el ámbito universitario” (Flesler, Martin, Quagliano y Spataro, 2021: 96). También fue preciso, para quienes diseñamos la encuesta, medir el nivel de conocimiento acerca de la existencia de la Unidad de Género. El resultado fue que casi la mitad desconocía su existencia y ello fue un impulso para repensar los mecanismos de difusión del espacio y del Protocolo y desplegar estrategias focalizadas para poder llegar a los diferentes claustros.

Algunos años después, podemos concluir que la encuesta principalmente evidenció dos dimensiones: que la difusión y sensibilización específica sobre estos temas es fundamental para garantizar un compromiso de la comunidad y que el trabajo en red con referentes, por fuera del circuito de las tensiones internas de cada Facultad, es el camino.

Referencias bibliográficas

Blanco, R. y Spataro, C. (2021). “Survey final analysis”. En: Flesler, Griselda y Spataro, Carolina (Dir.) *Designing and redesigning university space from a gender perspective. A Case Study of University of Buenos Aires Campus (2015-2020)*. *Second project update report*. Gendered Design in STEAM in LMICs. Carleton University, Canadá. (10-50).

¹ La encuesta se inscribe en el marco del desarrollo del proyecto “Re/designing the University of Buenos Aires campus to be gender inclusive in Argentina”, Programa Gendered Design in STEAM de la Carleton University, Canadá, dirigido por Carolina Spataro y Griselda Flesler. Fue diseñada entre septiembre y octubre de 2020 y aplicada en línea a través de la plataforma Survey Monkey entre el 1 y el 25 de noviembre de 2020 tras ocho meses de suspendida la presencialidad en todos los niveles educativos en el contexto de la pandemia por COVID19. Fue respondida por docentes, nodocentes y estudiantes de FADU y FCEyN. Se realizaron 35 preguntas dirigidas a la comunidad de ambas instituciones, en las que se indagó sobre las sensaciones que les producían un listado de 19 espacios cotidianos. Sus resultados han sido publicados en: Blanco, Flesler y Spataro, 2021.

² Ciudad Universitaria, donde se halla la FADU, se caracteriza por ser un predio emplazado en un área parqueada y ubicada frente al Río de la Plata y limitando con la Reserva ecológica de Costanera Norte.

Flesler, Griselda (2020). "Perspectiva de género en la gestión universitaria: un baño sin distinción de género". En *Diseño Social. Ensayos sobre Diseño social en la Argentina (2000-2018)*, María del Valle Ledesma y María Laura Nieto. Buenos Aires: Prometeo, pp 137-139.

Flesler, G.; Martín, A. L.; Quaglino, A. y Spataro, A. (2020). "Buenas compañeras: genealogía de un modo de trabajo colaborativo y feminista en la universidad". En: Losiggio, Daniela y Solana, Mariela (comps.). *Acciones y debates feministas en las universidades*. Florencio Varela: Editorial UNAJ. (85-111).

<http://www.filo.uba.ar/noalaviolenciadegenero>

Palumbo, M. (2018). *Pensar(nos) desde adentro. Representaciones sociales y experiencias de violencia de género*. Buenos Aires: UNSAM edita.

Vázquez Laba, V. y Palumbo, M. (2018). *Violencia de Género y Universidad: Hacia la consolidación de una política de ampliación de derechos*. En P. Rojo y V. Jardón. *Los enfoques de género en las Universidades*. Recuperado de: <http://grupomontevideo.org/sitio/wp-content/uploads/2018/11/Libro-AUGM-2018-5.pdf>

CAPÍTULO 5

Encuesta sobre violencias de género en la Facultad de Ciencias Sociales.

Voces de estudiantes

Gabriela Gómez Rojas¹, Alejandra Oberti² y Silvina Ramos Margarido³

La Facultad de Ciencias Sociales constituyó, en julio de 2016, el Grupo Interdisciplinario No a la violencia de género con el objetivo de implementar acciones en el marco del recientemente aprobado “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”⁴. En los fundamentos de la designación se proponían tres líneas de trabajo: relevamiento de información de casos y vivencias de violencia por razones de género; capacitación a integrantes de los claustros (incluyendo personas funcionarias) y desarrollo de una campaña de sensibilización con los ejes temáticos más relevantes.

Como parte de la primera línea de trabajo y con el objetivo de contar con un diagnóstico inicial, el Grupo realizó una Encuesta entre estudiantes, organizada en base a una herramienta simple, sencilla y de fácil acceso.⁵

En este artículo presentamos algunos resultados de ese relevamiento, mostramos los hallazgos más destacados e intentamos una lectura global y situada de las respuestas.

Diseño del instrumento de recolección: el cuestionario

Para la elaboración de la *Encuesta* se tomaron en cuenta las situaciones a las que hace referencia el Protocolo.

Se presentaron 15 situaciones diferentes y para cada una de ellas se indagó: quién realizó esos actos (referido a docentes, estudiantes, nodocentes entre otros), el género de la persona que los realizó, la relación con el/la respondente y el lugar donde ocurrieron. También se indagó edad, género y Carrera. Por último, se preguntó por las acciones posteriores a los hechos: si realizaron alguna consulta o denuncia y el conocimiento acerca del Protocolo.

Situaciones sobre las que se preguntó

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.

¹ Licenciada en Sociología (UBA). Magíster en Metodología de la Investigación (UNER). Doctora en Ciencias Sociales (UBA). Es profesora de Metodología de la Investigación de las Carreras de Sociología de la Universidad de Buenos Aires y de la Universidad Nacional de Mar del Plata y de posgrado en diversas universidades. Es investigadora del Instituto de Investigaciones Gino Germani-UBA y en el Centro de Estudios Sociales y Políticos (CESP) de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

² Socióloga y Doctora en Ciencias Sociales (UBA). Es profesora en las Carreras de Sociología de la Universidad de Buenos Aires y de la Universidad Nacional de La Plata y de posgrado en diferentes Universidades. Es investigadora del Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe (FSOC) e integra el Instituto de Investigaciones en Estudios de Género (FFYL). Es parte del Grupo Interdisciplinario No a la violencia de la Facultad de Ciencias Sociales.

³ Socióloga, doctoranda en Ciencias Sociales (UBA) con estudios de posgrado en Políticas Sociales. Docente de la Carrera de Sociología (UBA). Fue investigadora de UNTREF y miembro de la Red Interdisciplinaria de Género. Participó en proyectos para IDRC, IIPE-Unesco, PAHO. Consultora del proyecto Spotlight (ONU Mujeres) sobre medición de femicidios en Argentina. Colaboró en la elaboración de la Encuesta sobre Violencia de Género (Facultad de Cs Sociales). Investiga sobre metodología de medición de desigualdad y violencia de género. Consultora técnica en INDEC en la Dirección de Condiciones de Vida, actualmente está trabajando en la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo.

⁴ En adelante “el Protocolo”.

⁵ Para ello, el Grupo convocó a una reunión con profesores y profesoras de la Facultad de Ciencias Sociales para intercambiar miradas y organizar la encuesta. A partir de ese primer encuentro se constituyó un equipo de trabajo voluntario, con la dirección de Alejandra Oberti, junto a las profesoras Gabriela Gómez Rojas, Silvina Ramos Margarido y Marcela Grinszpun que diseñaron la encuesta, supervisaron la implementación y analizaron los resultados. Por su parte, otras docentes de la Facultad aportaron lecturas y comentarios para la confección del cuestionario: Mabel Campagnoli, Ernesto Meccia, Myriam Pelazas y Manuel Riveiro. Para el análisis de los datos y la redacción del Informe, se contó además con la colaboración de las docentes Marcela País Andrade, María Alicia Gutiérrez, Silvia Fandiño y Daniel Jones, y de Carolina Spataro y Ana Laura Azparren de la Subsecretaría de Políticas de Género. La Subsecretaría de Sistemas, en especial el departamento de Desarrollo, junto a la Subsecretaría de Gestión Académica hicieron posible que la encuesta esté disponible en el sistema SIU-Guaraní. Para la elaboración del cuestionario se tomó como base el relevamiento realizado en 2017 por la Facultad de Filosofía y Letras (UBA) realizado por la Comisión No a la Violencia de Género de esa Facultad.

- 3 - Limitación para acceder a algún tipo de servicio o beneficio en la Facultad o en la Universidad por causa de su identidad de género y/u orientación sexual.
- 4 - Sobrecarga de tareas o exigencias por tu condición de sexo/género y/u orientación sexual.
- 5 - 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.).
- 6 - Necesidad de cambiarte de clase, oficina, o lugar de trabajo por alguna de las situaciones antes detalladas
- 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.
- 8 - Miradas insistentes, intimidatorias que te hayan resultado molestas.
- 9 - Saludos incómodos, “piropos”, burlas, bromas, sarcasmos o apodosos con connotaciones sexistas y/o sexuales que te resultaron ofensivas, intimidatorias o inadecuadas.
- 10 - 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.
- 11 - Contacto físico no deseado.
- 12 - Verte obligado/a a realizar favores sexuales o actos no deseados por temor a las consecuencias en caso de negarse.
- 13 - Sentir temor o limitaciones al circular por algún espacio de la Facultad a causa de tu condición de sexo/género y/u orientación sexual.
- 14 - Amenazas, presiones, invitaciones, ofertas insistentes o actos intimidatorios para realizar actos sexuales.
- 15 - Violencia o maltrato físico por causa de tu identidad de género y/u orientación sexual (golpes, empujones, cachetadas, zamarreos, etc.).

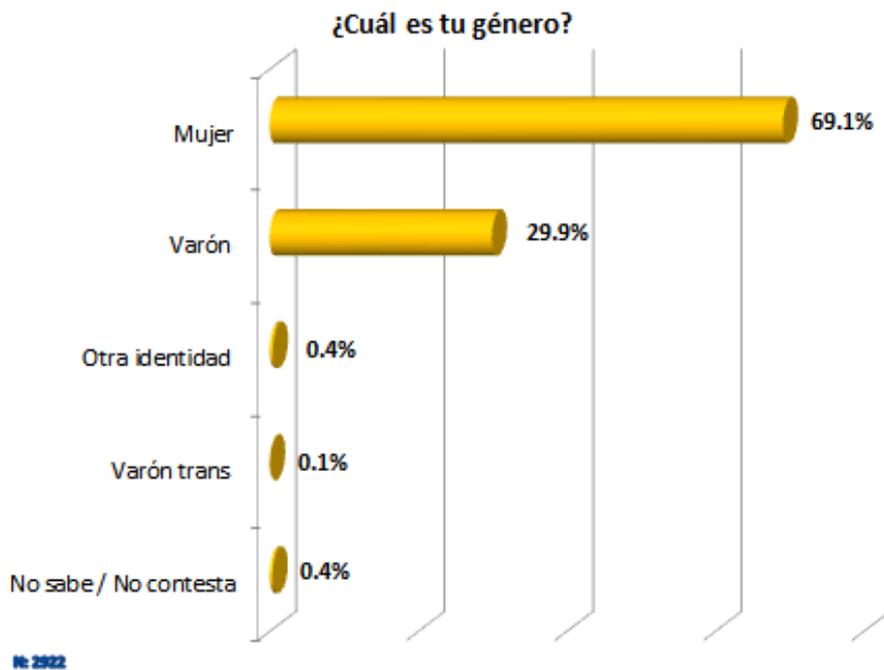
La Encuesta planteó también una pregunta abierta de respuesta opcional y de carácter exploratorio (¿Desearías agregar alguna otra información o sugerencia respecto de los temas de la encuesta?) que fue respondida por 420 estudiantes. Se trata de declaraciones de contenido variable, como era esperable por el formato de la pregunta, en su mayoría breves, pero que complementan los resultados de las otras preguntas.

Características de la muestra y el relevamiento

La encuesta, autoadministrada a través del sistema SIU Guaraní y de carácter no obligatorio, fue respondida por 2922 estudiantes de la Facultad entre junio y octubre de 2018 (12,4% del total de estudiantes de la Facultad).¹

¹ La decisión de hacer la Encuesta a través del SIU fue para garantizar la participación junto con el anonimato en las respuestas. El recorte sobre la población de estudiantes también se propuso como estrategia de indagación por separado del resto de los componentes de la Facultad, como docentes y nodocentes.

Gráfico 1: Composición de la muestra según géneros



El tamaño total de la muestra asciende a 2922 casos.

La gran mayoría (casi el 70%) de quienes respondieron la encuesta, dijeron identificarse con el género mujer y poco menos de un tercio (29.9%) con el género varón, mientras que otras identidades respondientes fueron el 0.4%, mismo porcentaje que quienes prefirieron no responder esta pregunta, en tanto que un porcentaje muy bajo (0,1%) se identificó como varón trans.¹

La distribución de la edad de quienes respondieron es bastante uniforme, una mayoría (36,6 %) se ubica entre los 24 a 29 años, le sigue en orden de importancia aquellas/os que son menores de 23 años (32,5%), y por último se ubican las/los mayores de 30 años (30,9%).

También se indagó por la identidad sexual de los/as respondientes, la gran mayoría se manifestó heterosexual (86.4%), en tanto que 6.5% se declaró bisexual, siendo las proporciones de gays y lesbianas similares (1,6% y 1,3% respectivamente). La información se complementa con aquellos/as que no saben o no contestan (2.3%) y aquellos/as que se declararon homosexuales (0.4%).

Algunos resultados del relevamiento

Una primera información a destacar es que el 47% de las personas respondió haber sufrido una o más situaciones de violencia, acoso y/o discriminación por su condición de género, sexo u orientación sexual en el ámbito de la Facultad. Si se distingue ese dato según el género de las personas que respondieron, el porcentaje de mujeres que sufrió al menos una de las 15 situaciones descriptas duplica al de varones (55,3% de las mujeres y 27,40 % de los varones respondientes dieron respuestas positivas).

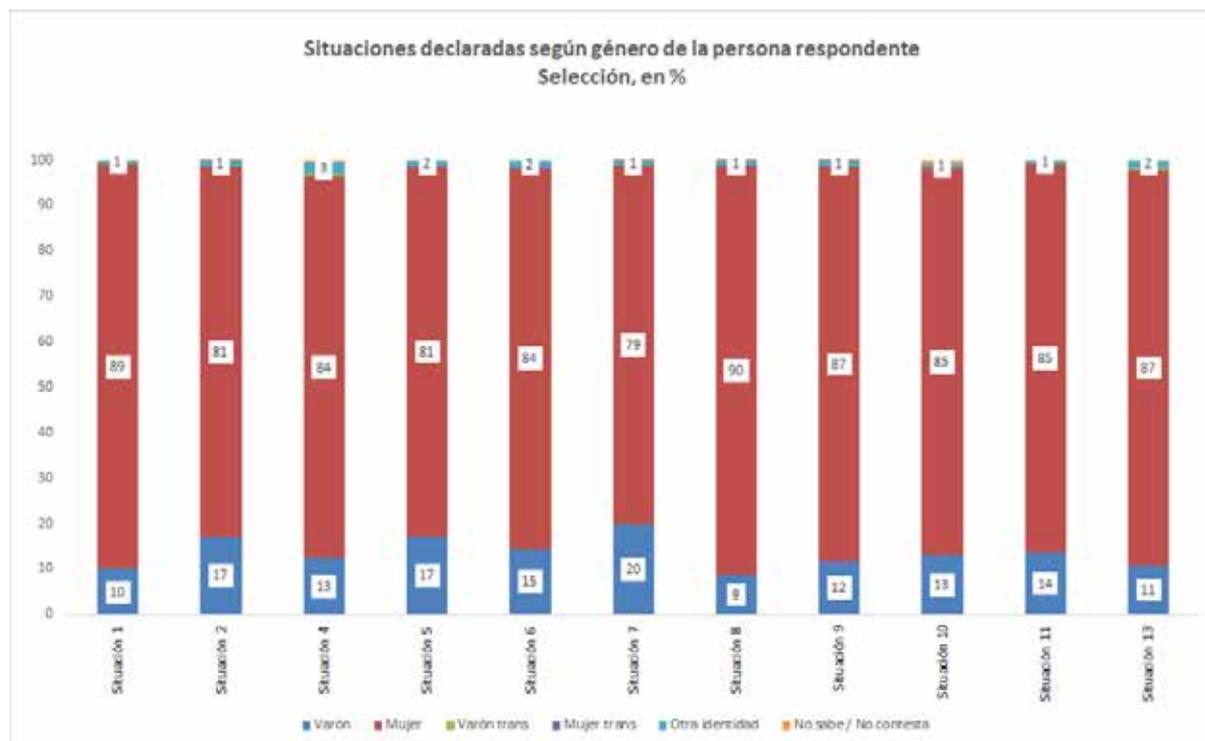
1 Otras respuestas fueron Otra identidad (0.4%) y No sabe / No contesta (0.4 %)

A continuación mostramos, a través de gráficos y cuadros, la frecuencia total de situaciones de violencia y discriminación (destacando aquellas situaciones que presentan mayores ocurrencias), la distribución según el género de la persona que responde, el rol en la Facultad y el género de quien realizó los actos y las estrategias seguidas (ya sea que hayan o no denunciado los hechos).

Situaciones

En el siguiente gráfico se muestran las situaciones que superan las cien respuestas positivas.¹

Gráfico 2: Situaciones declaradas según género de la persona respondente. Selección. (en %)



Mujeres y varones indican en general padecimientos diferentes. A continuación se adjunta el cuadro en números absolutos para consultas más detalladas sobre el total de respuestas, donde se incluyen también los casos de personas de otros géneros.

¹ La información más completa y detallada se puede consultar en el siguiente Informe: <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2019/09/informe-1.pdf>

Cuadro 1: Diferentes situaciones según género de la/el respondente (en absolutos)

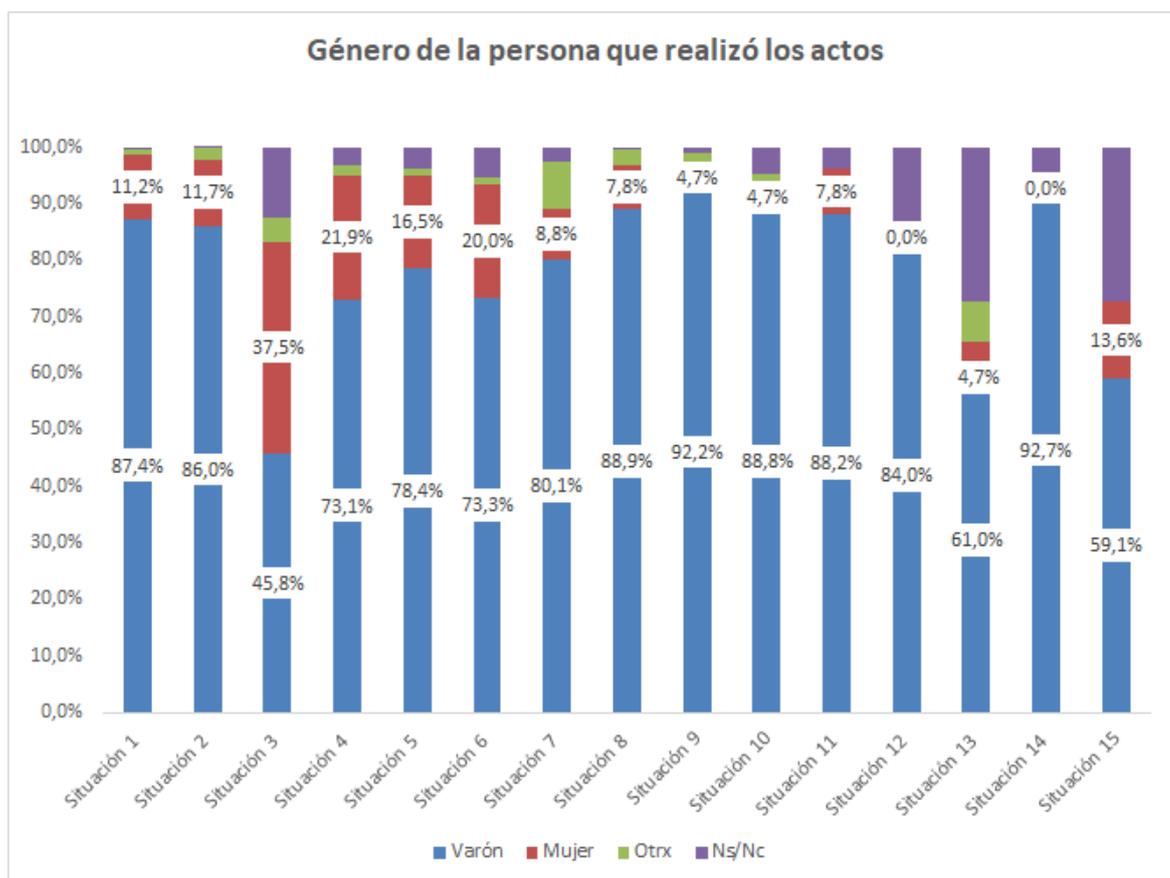
Situación	Género de quien responde						Total
	Varón	Mujer	Varón trans	Mujer trans	Otra identidad	Ns/Nc	
Situación 1	42	373	0	0	4	0	419
Situación 2	139	658	1	0	11	1	810
Situación 3	7	13	0	0	3	1	24
Situación 4	20	134	1	0	4	1	160
Situación 5	44	207	0	0	4	0	255
Situación 6	24	138	0	0	3	0	165
Situación 7	81	321	0	0	4	1	407
Situación 8	46	471	0	0	6	1	524
Situación 9	62	457	0	0	7	1	527
Situación 10	14	91	0	0	1	1	107
Situación 11	14	87	0	0	1	0	102
Situación 12	5	20	0	0	0	0	25
Situación 13	19	149	1	0	3	0	172
Situación 14	1	54	0	0	0	0	55
Situación 15	1	19	0	0	1	1	22

Género de las personas que realizaron los actos

Tal como se manifestó al inicio, cuando se comentaron los ítems que cubre el cuestionario, se indagó también sobre el género de quien realizó las diferentes acciones enunciadas.

¿Quiénes son las personas que cometieron los actos?

Gráfico 3: Género de la persona que realizó los actos (en %)

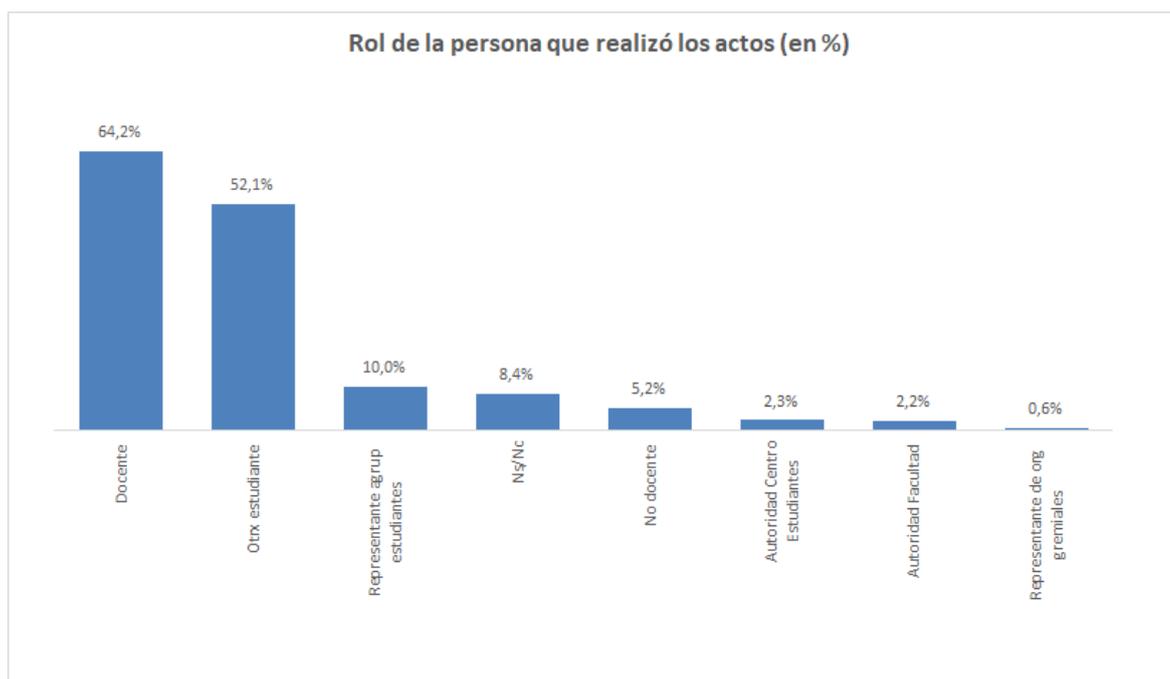


En relación al género, la mayoría de las personas que cometieron los actos son varones, seguido por mujeres y en algunas situaciones puntuales Otrix o NS/NC. El género varón como la persona que realizó los actos de violencia es declarado mayoritariamente por las personas respondentes de todos los géneros, aunque la proporción más importante es de mujeres.

Las mujeres aparecen más mencionadas como realizadoras de ciertas acciones: “sobrecarga de tareas o exigencias por tu condición de sexo/género” (situación 4: 21.9%), “necesidad de cambiarte de clase... por alguna de las situaciones antes detalladas” (situación 6: 20%), “maltrato verbal explícito relacionado con tu condición de sexo/género” (situación 5: 16.5%).

Respecto de otras identidades genéricas, si bien han sido muy pocos casos los registrados en este relevamiento, han señalado en una amplia proporción a los varones como quienes ejercieron violencia en estas situaciones y en solo cuatro oportunidades se han identificado mujeres como quienes realizaron estos actos.

Gráfico 4: Rol de la persona que realizó los actos (en %)

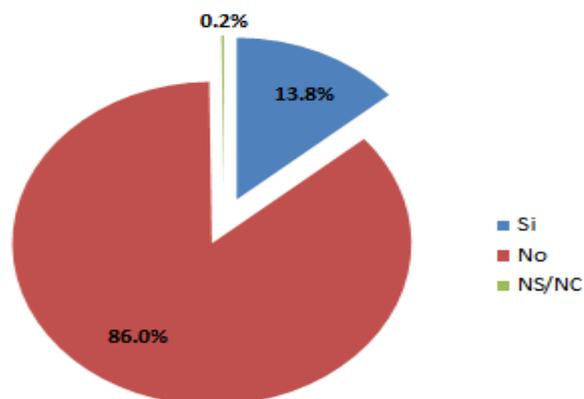


En relación a quién cometió los actos, se destacan lxs docentes y otrxs estudiantes como las personas más señaladas, con el 64,2 y 52,1% respectivamente. Este perfil se confirma con el dato sobre la relación con la persona que cometió los actos, que en un 62,7% de los casos se trata del vínculo docente/estudiante y en un 50,1% de relaciones entre estudiantes.

Estrategias ante las situaciones vividas

Gráfico 5: ¿Recurriste a alguna persona o dependencia de la Facultad para comentar/denunciar/pedir ayuda?

¿Recurriste a alguna persona o dependencia de la Facultad para comentar/denunciar/pedir ayuda



N: 934

La mayoría (86%) de quienes declaran haber vivido situaciones de violencia, no recurrieron a personas o dependencias de la Facultad para pedir ayuda o denunciar. Tal como se manifiesta en el gráfico 6 quienes sí lo hicieron (13,8% lo que en números absolutos asciende a 134 casos), en gran medida prefirieron compartirlo con sus compañerxs (62,7%) y en menor proporción recurrieron a agrupaciones estudiantiles, docentes y otras personas de la Facultad.

Gráfico 6: ¿Dónde realizaste tu consulta y/o denuncia?



Dentro del grupo de estudiantes que no denunció estas situaciones, casi un tercio declaró que no lo hizo porque no le pareció necesario. Otro grupo mayoritario (57,5%) dio explicaciones relacionadas con el desconocimiento de qué hacer frente a esta situación y otras respuestas relacionadas a la falta de información respecto de las posibles soluciones o trayectorias: “no se le ocurrió” (18,8%), “no sabía dónde acudir” (15,3%), “consideró que no tenía sentido” (12,4%) y “le dio vergüenza” (11%). Asimismo es de destacar que casi cuatro de cada diez (38,5%) no contestó esta pregunta, lo que podría interpretarse como un complemento de las respuestas enunciadas que muestran cierta “naturalización” frente a este fenómeno.

Un espacio abierto a la palabra

Al finalizar el recorrido por las diferentes situaciones, la *Encuesta* da la opción de contestar a una pregunta de respuesta abierta y formulada sin mayores orientaciones: ¿Desearías agregar alguna otra información o sugerencia respecto de los temas de la encuesta?. Se obtuvieron 426 respuestas que, aunque en su mayoría son breves, permiten detectar impresiones, opiniones y preocupaciones de diferente tipo, algunas relacionadas con los temas de la Encuesta y otras no directamente.

Entre las respuestas se destacan un conjunto de comentarios que profundizan en los temas abordados en la *Encuesta*, dando información relevante acerca de las percepciones de la violencia, las expectativas que genera un instrumento como el *Protocolo* y los modos en que lxs estudiantes le otorgan sentido a sus vivencias en la Facultad. Estas respuestas tienen formato de *denuncia* ya sea sobre situaciones concretas vividas por quien responde o por otras personas o difusas en tanto refieren a situaciones generales sin menciones claras a quién cometió el hecho. A continuación nos vamos a referir a estos dos tipos de declaraciones de manera separada porque, si bien tienen características comunes, hay algunos elementos diferenciales que vale la pena señalar.

El primer tipo (55 respuestas) refiere a comentarios sexistas o con tono de menosprecio por parte de compañeros de carrera y de docentes varones; exigencias diferenciadas y sobrecarga de tareas al interior de las cátedras o en la realización de trabajos prácticos; acoso sexual y comentarios acerca del aspecto y la vestimenta por parte de profesores (14 tienen datos de nombre y/o cátedra) y maltrato y falta de apoyo de parte de funcionarios y autoridades de la Facultad. También otras formas de acoso como invitaciones y miradas insistentes por parte de compañeros y docentes. Aunque en algunos casos también son hechos ocurridos hace tiempo atrás, las referencias son directas y personales.

El segundo (54 respuestas) relata situaciones de acoso de profesores hacia estudiantes; uso de lenguaje ofensivo y comentarios misóginos por parte de profesores; miradas y actitudes que generan incomodidad. En este caso también todas las menciones son a profesores. Si bien se refieren a hechos, no hay precisión. Varios son de hace unos años y es frecuente que en estos casos se afirme que, en el momento en que sucedieron estas situaciones, no había dónde recurrir, se vivía con naturalidad este tipo de trato o que la percepción del problema llegó mucho tiempo después. Esta cuestión puede parecer lateral, sin embargo, indica una mirada reflexiva sobre los diferentes contextos.

En ambas series aparecen comentarios al modo en que se producen estas situaciones: levantar la voz; gritar en presencia del curso; diferentes formas de discriminación por el desempeño académico; situaciones de acoso sexual y de comentarios sexistas en las clases y en los exámenes; búsqueda de complicidad con otros varones produciendo escenas de incomodidad generalizadas.

Los espacios referidos son el aula, las mesas de examen, pero también -en alguna ocasión- las redes sociales.

En los dos tipos de denuncias, aparecen observaciones acerca de las consecuencias y los efectos que tuvieron y tienen estas experiencias para quienes las sufrieron. Algunos de estos comentarios son: miedo a no aprobar una materia; a no poder seguir una carrera académica por el peso de la influencia del docente o tutor; remoción de una pasantía por acoso laboral; abandono de materias. Varias de las respuestas señalan como indiferentes a las autoridades de la Facultad y también a responsables de cátedras.

Entre las respuestas se destacan también una serie de propuestas (65 respuestas): capacitación en género a docentes, implementación de políticas de género de manera transversal, veedores en las instancias de evaluación, expulsión de personas denunciadas, promoción de la igualdad en cátedras, textos y publicaciones de mujeres, equidad de presupuestos para los equipos femeninos de deportes, que se informe más sobre la existencia del Grupo Interdisciplinario, debates públicos sobre el *Protocolo* y los resultados de esta indagación.

Por otro lado, algunas personas aprovecharon el espacio abierto para plantear demandas de contenido diverso que no necesariamente se relacionan con el tema indagado (45 respuestas). Algunos de los tópicos que se repiten son: menciones a profesores que se desempeñan incorrectamente en sus funciones; abuso de poder en el aula y en las mesas de examen; discriminación etaria en las becas o en el trato por parte de profesores que no toman en cuenta a lxs estudiantes de mayor edad; otras formas de abuso de autoridad que no están relacionados con el género; actitudes peyorativas o discriminación por cuestiones ideológicas, políticas y religiosas; diferentes formas de discriminación por el desempeño académico. También algunas referencias a situaciones que no se corresponden con relaciones en el ámbito de la Facultad: violencias en la vida cotidiana y de pareja, falta de apoyo a las estudiantes que son madres.

Otras respuestas destacan un conjunto de problemas que podríamos llamar ambientales (24 respuestas): miedo a circular por algunos espacios de la Facultad (el último piso, los baños y las escaleras); falta de control de los accesos a la Facultad; asaltos y acoso en las inmediaciones de la Sede de Santiago del Estero.

Finalmente, encontramos algunas respuestas que contienen comentarios acerca de la calidad de la *Encuesta*, la importancia del *Protocolo* y el tratamiento de esta problemática en la Facultad.¹

Consideraciones finales

A partir de la lectura de los resultados de la *Encuesta* se destacan algunos elementos relevantes que permiten conocer el modo en que lxs estudiantes perciben la existencia de prácticas de violencia sexista en la Facultad de Ciencias Sociales.

En primer lugar, se observa que las situaciones que presentan mayor porcentaje de respuestas afirmativas son aquellas vinculadas con el uso de lenguaje sexista, los saludos incómodos o burlas, las miradas intimidatorias, los comentarios descalificadores y los mensajes ofensivos a través de redes sociales. Aquellas relativas al maltrato (físico o verbal) y acoso sexual, si bien presentan frecuencias más bajas (que oscilan entre 1 y 8%), resultan significativas, en tanto emergentes en este contexto específico de análisis, por tratarse de situaciones mucho más extremas.

En segundo lugar, los varones han sido señalados mayoritariamente como responsables en todos los casos. En tercer lugar, en relación al rol de la persona que realizó el acto, la relación entre estudiantes muestra una frecuencia alta en la mayoría de las situaciones. Sin embargo, en el caso de las estudiantes mujeres, lxs docentes (varones) han sido señalados en la mayoría de los casos como responsables. Este panorama muestra las complejas relaciones entre autoridad y género, ya que las situaciones de acoso, discriminación o maltrato no se producen únicamente cuando median otros vínculos de poder (como docente/estudiante), sino que una buena parte de éstas se desarrolla también entre pares.

En cuarto lugar, en cuanto a la dimensión etaria, es de destacar que respecto del uso de lenguaje sexista, los datos muestran que cuanto menor es la edad de lxs estudiantes, mayor la proporción de este señalamiento. Este dato sugeriría una mayor percepción de ciertas situaciones como sexistas y discriminatorias y un consecuente menor umbral de tolerancia en las generaciones más jóvenes que habitan la Facultad.

¹ Las otras respuestas recibidas pueden clasificarse del siguiente modo:

Agradecimientos y críticas (64). Se trata de respuestas muy breves que en su mayoría agradecen la iniciativa y unas pocas que señalan que se trata de una pérdida de tiempo, sin dar ninguna otra precisión.

Comentarios sobre el instrumento (59). Respuestas que refieren a la calidad de las preguntas, a aspectos que se deberían haber contemplado, al diseño, la metodología empleada y la implementación.

Comentarios al Protocolo y/o al modo en que se manejan las situaciones de violencia en la Facultad (46). Expectativas o desconfianza en el Protocolo. Críticas a cómo se manejan las situaciones de violencia en la Facultad. Constatación de la violencia como un fenómeno extendido. También algunas respuestas de varones que señalan que por su condición no han sufrido situaciones de este tipo.

Críticas y deslegitimación de las políticas de género que lleva adelante la Facultad (incluido el Protocolo) (14). Si bien se trata de un número limitado, algunos estudiantes recurrieron a este espacio para plantear críticas al tratamiento de estos temas en la Facultad. Algunos de los comentarios recibidos en ese sentido son: "basta de ideología de género", "basta de nueva izquierda", "esto es demonización del género masculino", "las mujeres son las que generan la violencia". También algunas quejas por la posición de la Facultad en relación al debate sobre la ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo y uso del lenguaje inclusivo.

Por otro lado, los datos demuestran que las personas afectadas apenas recurren a la vía de la denuncia formal, priorizando las estrategias defensivas de tipo informal, así como la búsqueda de apoyo y contención entre pares. Los principales motivos por los cuales no se realizan denuncias formales son desconocimiento, desconfianza en la eficacia de las respuestas y vergüenza.¹

Adicionalmente, la invitación a escribir con una cierta libertad motivó que algunas personas se tomen el trabajo de expresar opiniones y narrar experiencias desde su propia perspectiva. Una estudiante que ha sido acosada e intimidada por un profesor, otra que recibe gritos, algunas que ven menoscabadas sus capacidades, entre otras situaciones, muestran las formas de violencia por las que preguntamos en la *Encuesta* en toda su materialidad.

En esos relatos, algunas emociones se hacen presentes de modo recurrente. Miedo producto de la amenaza y/o el maltrato sufrido y también del hecho de que en la mayor parte del tiempo de existencia de nuestras instituciones educativas estas violencias estuvieron invisibilizadas, por lo tanto no cuestionadas. Temor a sufrir represalias en caso de formular una queja, a perder posibilidades, a verse ridiculizada. Confusión por no conocer los propios derechos, por no saber a quién recurrir y por no poder expresar con claridad qué se espera como respuesta (qué se puede esperar y qué expectativas se tienen). Enojo por las respuestas institucionales.

Otro aspecto a destacar es que quienes respondieron propusieron sus propios términos para referirse a las situaciones vividas u observadas. Calificar, mensurar, adjetivar y también tomar distancia -de la situación y de quienes llevaron adelante las acciones violentas o intimidatorias- puede significar asumir un cierto control de la experiencia. Eso se expresa en las frases elegidas, en las flexiones temporales, en las evaluaciones.

En un sentido similar, se pueden interpretar las respuestas que traen problemáticas diferentes de las indagadas. Apropiarse del espacio en blanco para mencionar otros problemas no implica necesariamente desconocer “la consigna” propuesta por la *Encuesta*, sino una muestra de las dificultades múltiples del tránsito por la vida universitaria y de los pocos espacios existentes para expresar esas dificultades. Usar este espacio implica entonces el deseo de hacer notar esos problemas y la necesidad de construir otra institucionalidad. Lo mismo se expresa en las propuestas que mayoritariamente subrayan que las medidas a tomar son institucionales. Formación, difusión, creación y fortalecimiento de instancias de control, algunas ya existentes pero poco utilizadas, por ejemplo veedores estudiantiles y docentes en exámenes, evaluaciones de becas y pasantías.

Para concluir, podemos señalar que los resultados de la *Encuesta* ponen en evidencia que el propio espacio de la Facultad, un espacio de interacción cotidiana compuesto de aulas y pasillos, pero también de redes sociales e intercambios diversos, no está libre de prácticas sexistas y discriminatorias. Los resultados de la *Encuesta* constituyen una mirada preliminar, un primer cuadro de situación, que da cuenta de vivencias, percepciones y malestares. En tanto quedan formuladas expectativas y propuestas, nos deja un desafío: se espera que se multipliquen las instancias de formación en temas de género, la promoción de derechos y la difusión de estos instrumentos; se duda de su eficacia y se agradece la existencia de nuevas políticas en relación a la violencia. Puestas en perspectiva y leídas de manera global unas y otras implican un anhelo por habitar una institución más democrática y una fuerte interpelación a que se escuche lo que lxs estudiantes tienen para decir.

¹ En el momento en que la Encuesta se llevó adelante (2018), el Grupo Interdisciplinario y la Subsecretaría de Políticas de Género eran de reciente creación y se estaban desarrollando las primeras acciones de difusión de la existencia del Protocolo de Acción Institucional contra la Violencia de Género de la UBA.

ANEXO

Instrumento utilizado para la Encuesta sobre Violencia de Género de la Facultad de Ciencias Sociales (UBA)

Esta encuesta se propone relevar aquellas situaciones de violencia de género que pudieras haber sufrido en el ámbito de la facultad e incluye no solo las instalaciones edilicias sino también los vínculos establecidos a través de la misma.

Son 15 situaciones en total.

En cada caso indicá en primer lugar si algún momento te encontraste en esa situación y, si tu respuesta es sí, responde las preguntas correspondientes.

Si tu respuesta es no, pasá a la siguiente situación.

Todo lo que respondas será absolutamente ANÓNIMO y CONFIDENCIAL y completarla te llevará menos de 10 minutos.

¿Comenzamos?

Situación 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.

¿Has sido objeto de esta situación dentro del ámbito de la Facultad? *

Si - No

(En caso de que la respuesta a cualquiera de las situaciones sea afirmativa, se abren las siguientes preguntas)

a. ¿Quién realizó esos actos?

** Si padeció esta situación en más de una oportunidad responda por la que usted considere más importante **

- Autoridades de la Facultad
- Docente
- Nodocente
- Otrx estudiante
- Autoridad del Centro de Estudiantes
- Representante de agrupaciones estudiantiles
- Representante de organizaciones gremiales docentes/nodocentes

b. Especificar género de la persona que las realizó.

- Varón
- Mujer
- Otrx

c. Especificar tu relación con la persona que realizó dicho acto

- Relación sexo-erótico afectiva
- Relación docente / estudiante
- Relación laboral
- Relación entre estudiantes
- Relación no docente / estudiante
- No lo sé
- Otro

d. Especificar el lugar de los acontecimientos

- En la Facultad
- En la vía pública
- En las redes sociales
- En ámbito privado

Situación 2 - Uso de lenguaje sexista, discriminatorio o peyorativo.

¿Has sido objeto de esta situación dentro del ámbito de la Facultad? *

Situación 3 - Limitación para acceder a algún tipo de servicio o beneficio en la Facultad o en la Universidad por causa de su identidad de género y/u orientación sexual.

¿Has sido objeto de esta situación dentro del ámbito de la Facultad? *

Situación 4 - Sobrecarga de tareas o exigencias por tu condición de sexo/género y/u orientación sexual.

¿Has sido objeto de esta situación dentro del ámbito de la Facultad? *

Situación 5 - 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.).

¿Has sido objeto de esta situación dentro del ámbito de la Facultad? *

Situación 6 - Necesidad de cambiarte de clase, oficina, o lugar de trabajo por alguna de las situaciones antes detalladas

¿Has sido objeto de esta situación dentro del ámbito de la Facultad? *

Situación 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.

¿Has sido objeto de esta situación dentro del ámbito de la Facultad? *

Situación 8 - Miradas insistentes, intimidatorias que te hayan resultado molestas.

¿Has sido objeto de esta situación dentro del ámbito de la Facultad? *

Situación 9 - Saludos incómodos, piropos, burlas, bromas, sarcasmos o apodosos con connotaciones sexistas y/o sexuales que te resultaron ofensivas, intimidatorias o inadecuadas..

¿Has sido objeto de esta situación dentro del ámbito de la Facultad? *

Situación 10 - 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.

¿Has sido objeto de esta situación dentro del ámbito de la Facultad? *

Situación 11 - Contacto físico no deseado.

¿Has sido objeto de esta situación dentro del ámbito de la Facultad? *

Situación 12 - Verte obligado/a a realizar favores sexuales o actos no deseados por temor a las consecuencias en caso de negarse.

¿Has sido objeto de esta situación dentro del ámbito de la Facultad? *

Situación 13 - Sentir temor o limitaciones al circular por algún espacio de la Facultad a causa de tu condición de sexo/género y/u orientación sexual.

¿Has sido objeto de esta situación dentro del ámbito de la Facultad? *

Situación 14 - Amenazas, presiones, invitaciones, ofertas insistentes o actos intimidatorios para realizar actos sexuales.

¿Has sido objeto de esta situación dentro del ámbito de la Facultad? *

Situación 15 - Violencia o maltrato físico por causa de tu identidad de género y/u orientación sexual (golpes, empujones, cachetadas, zamarreos, etc.).

¿Has sido objeto de esta situación dentro del ámbito de la Facultad? *

Bien, ya casi terminamos.

¿Fuiste víctima de alguna de las situaciones mencionadas? *

En caso de haber respondido Si en alguna de las situaciones:

¿Recurriste a alguna persona o dependencia de la Facultad para comentar/denunciar/ pedir ayuda?

- Sí
- No

¿Dónde realizaste tu consulta y/o denuncia?

- Autoridades de la Facultad
- Docentes
- Personal superior a cargo
- No docentes
- Centro de estudiantes
- Agrupación estudiantil
- Organización gremial
- Compañerxs
- Grupo Interdisciplinario 'No a la violencia de género'
- Otro
- No sabe / No contesta

¿Cuál fue el motivo?

- No sabía a dónde acudir
- No se me ocurrió
- Me dio vergüenza
- Considero que no tiene sentido
- No me pareció necesario
- No sabe / No contesta

¿Sabías que la Facultad cuenta con un "Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual" común a toda la UBA? *

¿Sabías que en la Facultad existe el Grupo Interdisciplinario No a la Violencia de Género que actúa en el marco de dicho Protocolo y en estricta confidencialidad? *

¿Sabías que existe en la Facultad una Subsecretaría de Políticas de Género creada en marzo de 2018? *

¿Cuál es tu edad? *

¿Cuál es tu género? *

- Varón
- Mujer
- Varón trans
- Mujer trans

- Otra identidad
- No sabe / No contesta

¿Te consideras...? *

- Heterosexual
- Gay
- Lesbiana
- Homosexual
- Bisexual
- Otra orientación

No sabe / No contesta

¿De qué carrera sos? *

- Ciencias de la Comunicación
- Ciencia Política
- Relaciones del Trabajo
- Sociología
- Trabajo Social
- Profesorado

Además de estudiante, sos: *

- Docente
- No docente
- Investigadorx
- Ninguno de los anteriores

¿Cuál es el máximo nivel de estudios de tu padre o de quien en tu hogar se desempeñara como tal? *

- Hasta secundario incompleto
- Secundario completo - terciario/universitario incompleto
- Terciario/universitario completo ó más
- No sabe / No contesta
- No corresponde

¿Cuál es el máximo nivel de estudios de tu madre o de quien en tu hogar se desempeñara como tal? *

- Hasta secundario incompleto
- Secundario completo - terciario/universitario incompleto
- Terciario/universitario completo ó más
- No sabe / No contesta
- No corresponde

Para finalizar, ¿Desearías agregar alguna otra información o sugerencia respecto de los temas de la encuesta? (Aclaración: tal como se señaló al comienzo, la información aquí volcada será utilizada únicamente con fines académicos).



VOCES

FEMINISTAS

en la

UNIVERSIDAD